

(проведення спеціальних тренінгів і семінарів, запрошення посередника-медіатора для розв'язання конфлікту тощо).

Зауважимо, що і вітчизняними юристами усвідомлюється необхідність опрацювання правових механізмів захисту від мобінгу. На наш погляд, проблему мобінгу треба розглядати з позиції, по-перше, забезпечення права працівника на захист честі та гідності під час трудової діяльності, а по-друге, у межах нової концепції охорони праці, що визначає забезпечення оптимального психологічного клімату на робочих місцях як одну з найважливіших складових системи професійної безпеки.

У нашій державі антимобінгові норми в трудових відносинах вичерпуються правовими положеннями про заборону примусової праці (ст. 43 Конституції України) та дискримінації (ст. 2-1 КЗпП України). Правова конструкція охорони праці в нашій державі сьогодні не пристосована для її застосування для захисту працівника від психологічного насильства. У КЗпП України, на жаль, заходи із забезпечення захисту від психологічного насильства на робочих місцях не відображені в числі напрямків державної політики в галузі охорони праці, не представлені як обов'язок роботодавця щодо забезпечення безпечних умов і охорони праці, а також не включені в систему гарантій прав працівника на охорону праці.

У цьому аспекті, на наше переконання, держава повинна взяти на себе відповідальність щодо розроблення й впровадження дієвих правових і організаційних механізмів захисту гідності працівників у період трудової діяльності та забезпечення безпечних умов праці в руслі сучасних міжнародних стандартів захисту від мобінгу.

УДК 349.3

КОНВЕНЦІЯ МОП № 102 «ПРО МІНІМАЛЬНІ НОРМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ» ЯК ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИЙ СТАНДАРТ ДЛЯ УКРАЇНИ

Синчук С.М.,

*професор кафедри соціального права
Львівського національного університету
імені Івана Франка,
д-р юрид. наук, доцент*

Важливим кроком у соціальній євроінтеграції України є ратифікація Конвенції МОП № 102 «Про мінімальні норми соціаль-

ного забезпечення»¹. Конвенція МОП № 102 є зводом мінімальних соціальних стандартів функціонування системи соціального забезпечення у всіх державах, якими послуговуються під час розроблення, фінансування та моніторингу внутрідержавних систем соціального захисту та управління ними.

16.03.2016 року Верховна Рада прийняла Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про мінімальні норми соціального забезпечення № 102»². Цим Законом Україна приєдналась до 9 з 15 розділів Конвенції («Медична допомога», «Допомога у зв'язку з хворобою», «Допомога по безробіттю», «Допомога по старості», «Допомога у випадку трудового каліцтва або професійного захворювання», «Сімейні допомоги», «Допомога у зв'язку з вагітністю і пологами», «Допомога по інвалідності» і «Допомога у зв'язку з втратою годувальника»).

Варто відзначити, що Конвенція № 102 про мінімальні норми визначає лише мінімальні контури кожного виду забезпечення в його базовій конфігурації. Її соціально-правова цінність полягає в тому, що вона передбачає основні види соціального забезпечення та враховує всі загальноновизнані Європейським співтовариством універсальні соціальні ризики. Відповідно до змісту Конвенції № 102 правові підстави соціального (пенсійного) забезпечення повинні бути формально визначені національним законодавством; настання ризику повинне зумовлювати визначені форми та види забезпечення (в т.ч. соціальні виплати); система забезпечення повинна охоплювати значну частину населення; система забезпечення повинна забезпечувати мінімальний рівень та впродовж впливу конкретного ризику на особу.

Предметом нашого дослідження є Розділ 5 Конвенції № 102 «Допомога по старості», адже його положення є фундаментом та визначають структуру й основні параметри побудови національних програм пенсійного забезпечення.

Важливим у контексті ефективної захищеності прав громадян України у сфері пенсійного забезпечення є положення ст. 71

¹ Конвенція Міжнародної організації праці №102 про мінімальні норми соціального забезпечення: Міжнародний документ від 28.06.1952 р. № 102. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_011 (дата звернення: 18.10.2018 р.).

² Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про мінімальні норми соціального забезпечення №102: Закон України від 06.03.2016 № 1024-VIII // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1024-19> (дата звернення: 18.10.2018 р.).

та 72 Конвенції. Ними закріплено принцип одностороннього зобов'язання держави щодо забезпечення прав громадян на отримання пенсії за віком (в оригіналі – «по старості»). Обов'язками громадян є лише виконання чи дотримання необхідних для реалізації права на пенсійне забезпечення законодавчих умов (див. ст. 69 Конвенції).

Координація національного законодавства різних держав у сфері пенсійного забезпечення проводиться за такими напрямками: 1) заборона дискримінації громадян держав-учасниць міжнародного договору за ознаками національності; 2) вирішення питань про право, що застосовується, тобто усунення колізій норм; 3) сумування періодів соціального страхування, професійної діяльності чи проживання в державах-учасниках договору для набуття прав на конкретний вид пенсій чи допомог; 4) встановлення умов отримання виплат в одній із держав-учасниць у випадках, коли право на них набуто в інших державах; 5) взаємний розрахунок між державами щодо фінансування виплат при переїзді громадян з однієї держави в іншу¹.

У Конвенції МОП № 102 сформульовано п'ять базових параметрів соціального стандарту у сфері пенсійного забезпечення, які дещо умовно можна розділити на п'ять запитань:

Перше – «Чому?». Стаття 26 Конвенції МОП № 102 визначає, що старість – визначений вік, що перевищує 65 років. Положення Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» відповідають задекларованій нормі. Перевищення максимального порогу пенсійного віку відповідно до національного законодавства можливе лише як реалізація суб'єктивного права особи.

Друге – «Хто?». Коло соціально-правоможних у сфері пенсійного забезпечення осіб варто визначати відповідно до ст. 27 Конвенції МОП № 102. Нею визначено мінімальну кількість осіб – суб'єктів права на забезпечення: не менше 50 % працівників, їх дружин та дітей; не менше 20 % самозайнятого населення; не менше 50 % загальної кількості жителів; жителі, засоби яких не перевищують певного рівня.

Третє – «Коли?». Правові умови призначення пенсійних виплат. Стаття 29 визначає мінімальні вимоги щодо персонального страхового стажу чи терміну проживання особи, необхідних для отримання гарантованих Конвенцією МОП № 102 виплат. Націо-

¹ Ураков Е. В. Международное трудовое право и социальная защита : Учебное пособие // Тюмень: Тюменский государственный институт мировой экономики, управления и права. 2005. С. 152.

нальна система пенсійного забезпечення враховує страховий стаж особи. Водночас вважаємо, що внаслідок оновлення вимог щодо персонального стажу особи як передумови її пенсійного забезпечення Україна перевищила мінімальне зобов'язання – набуті 15 років стажу. Конвенція передбачає право особи більш раннього виходу на пенсію за умови зменшення розміру пенсійної виплати.

Четверте – «Скільки?». Мінімальні стандарти розміру матеріального пенсійного забезпечення визначені ст. 28 Конвенції МОП № 102.

П'яте – «Як довго?» (мінімальна тривалість надання забезпечення). Статтею 30 Конвенції МОП № 102 визначено, що пенсійні виплати надаються впродовж впливу на особу відповідного охоплюваного випадку (старості – пенсійного віку, інвалідності, втрати годувальника).

Поняття соціального забезпечення, яке визначає сферу дії зазначеної Конвенції МОП № 102, передбачає різні організаційно-правові форми реалізації особою права на такий вид забезпечення (а отже, і на пенсійне). Організаційно-правовими формами пенсійного забезпечення вважатимемо об'єднану спільними принципами і методами сукупність юридичних, фінансових, організаційних засобів соціального забезпечення окремих категорій населення¹. Це: 1) бюджетне пенсійне забезпечення, що здійснюється за рахунок податків; 2) соціально-страхове пенсійне забезпечення за рахунок сплати всіма громадянами, що здійснюють трудову діяльність; 3) соціально-страхове забезпечення, що базується на принципі індивідуальної відповідальності особи за майбутнє пенсійне забезпечення.

Статтею 71 Конвенції МОП № 102 передбачена можливість використання всіх форм в системі пенсійного забезпечення громадян кожною державою у будь-якому співвідношенні. Своєрідність історичного розвитку кожної із європейських держав, їхньої економічної, демографічної, політичної та інших складових державної політики зумовлює формування власної моделі пенсійного забезпечення громадян, яка визначається сукупністю різних організаційно-правових форм такого забезпечення та принципів їх співвідношення.

Відповідно до ч. 2 ст. 46 Конституції України національна система пенсійного забезпечення як складова соціального захисту формується із державних та недержавних організаційно-правових форм задоволення соціальних потреб фізичних осіб у випадку настання законодавчо визначеного соціального ризику. Кожна із них

¹ Болотіна Н. Б. Право людини на соціальний захист в Україні // К. : Знання. 2010. С. 29.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

покликана виконувати власну соціальну функцію щодо громадян, які зазнали впливу соціального ризику.

УДК 349.2

АКТУАЛЬНІ ФОРМИ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛОК ЗА СУЧАСНИХ УМОВ

Цесарський Ф. А.,

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету*

імені Ярослава Мудрого,

д-р юрид. наук, доцент

ORCID: 0000-0002-0681-3139

За умов економічної і політичної ситуації у країні змінюється і стратегія профспілкового руху, профспілкової діяльності, організаційні форми профспілок. На сучасному етапі профспілки відчували потребу суттєвої зміни діяльності. І основні напрями знайшли відображення у новій стратегії діяльності ФПУ на 2016 – 2021 роки.

Перш за все, потрібно підвищити відповідальність держави за своєчасне укладення угод і їх виконання, адже вони втрачають авторитет у суспільстві. На жаль, вони не укладаються своєчасно. Складно йдуть переговори між сторонами щодо питань підвищення заробітної плати, прожиткового мінімуму, боротьби з інфляцією, зростання цін на найнеобхідніші продукти харчування, не виконуються вимоги законодавчих актів про індексацію, ніби би їх і не існує. Незважаючи на різке зростання цін на продукти харчування, медичні препарати, падіння курсу гривні, багато працюючим і пенсіонерам не підвищуються зарплата, пенсії. Люди відмовляються вже від багатьох продуктів харчування. Збільшилась смертність. У генеральних угодах мало нормативних положень. І більшого авторитету набувають галузеві угоди. Так, наприклад, у Галузевій угоді між Міністерством освіти і науки України та ЦК профспілки працівників освіти і науки України на 2016 – 2020 роки передбачено недопущення інтенсифікації праці науково-педагогічних і педагогічних працівників, а яким чином запобігати недопущенню інтенсифікації, в Галузевій угоді не йдеться. Цю проблему треба вирішити у локальному порядку, зокрема у колективному договорі слід переглянути навантаження, навчальний розклад тощо.

У згаданій вище Галузевій угоді треба відзначити як позитивне явище положення, відповідно до якого не можна допускати