

**В. Жернаков**, завідувач кафедри трудового права Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого

## Актуальні проблеми правового забезпечення прав людини у соціально-трудої сфері

В Україні для розвитку законодавства про права людини та удосконалення судової практики щодо захисту соціально-трудої прав зроблено багато: ратифіковано (ще у 1973 р.) Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р.; Законом від 14 вересня 2006 р. ратифіковано Європейську соціальну хартію; протягом десятиліть ратифіковано 63 конвенції МОП<sup>1</sup>; реформовано законодавство про соціальне страхування; прийнято ряд законів у соціально-трудої сфері<sup>2</sup>. Пленум Верховного Суду України прийняв чотири постанови, спрямовані на удосконалення судового розгляду справ щодо захисту конституційних прав громадян у сфері праці.

Але основна проблема полягає в реалізації законів. Не можна визнати нормальною для держави, яка задекларована в Конституції правовою та соціальною, практику, коли права наголошуються, закріплюються, але не виконуються. На жаль, вже традиційними стали щорічні обмеження законами, якими затверджується Державний бюджет на відповідний рік, граничних розмірів виплати вже призначених пенсій і такими ж традиційними — рішення Конституційного Суду щодо їх неконституційності<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Відповідно до ст. 19 Закону «Про міжнародні договори України» від 29.06.2004 р. (див.: Відом. Верхов. Ради України. – 2004. – № 50. – Ст. 540) чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства і застосовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства.

<sup>2</sup> Серед останніх слід особливо назвати Закон «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05.10.2000 р. (див.: Відом. Верхов. Ради України. – 2000. – № 48. – Ст. 409), оскільки ним не тільки декларуються права у соціально-трудої сфері, а й визначаються зміст та обсяг цих прав.

<sup>3</sup> Як приклад можна навести Рішення Конституційного Суду від 22 травня 2008 р. № 10-рп/2008 у справі за конституційними поданнями Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень статті 65 розділу I, пунктів 61, 62, 63, 66 розділу II, пункту 3 розділу III Закону України «Про Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України» і 101 народного депутата України щодо відповідності Конституції України конституційності) положень статті 67 розділу I, пунктів 1–4, 6–22, 24–100 розділу II Закону України «Про Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України» (справа щодо предмета та змісту Закону про Державний бюджет України) // Офіц. вісн. України. – 2008. – № 38. – Ст. 1272.

На перший погляд, проблема полягає у недостатніх фінансово-економічних ресурсах держави. За даними Всесвітнього банку, ВВП на душу населення в Україні сягає 6,92 тисячі доларів на рік, тоді як у Люксембурзі він становить близько 80 тисяч. Звідси — розмір мінімальної заробітної плати в Україні з 1 грудня 2008 р. становить лише 605 гривень на місяць<sup>1</sup>. Сумні реалії полягають у тому, що навіть за невелику заробітну плату працівникам доводиться боротися. Статистика розгляду справ судами загальної юрисдикції Харківської області виглядає таким чином: із 3 073 справ, що виникають із трудових правовідносин, які надійшли до судів Харківської області у 2007 р., 2 385 становлять справи про виплату заробітної плати (77,6 %), тоді як справ про поновлення на роботі — тільки 165 (5,4 %). У першому півріччі 2008 р. суди Харківської області розглянули 1 495 трудових справ, із них 1 171 — про виплату заробітної плати (78,3 %).

Не кращою є ситуація і з соціальними виплатами. За даними Харківського апеляційного адміністративного суду, із загальної кількості 10,5 тис. справ, що надійшли до адміністративних судів станом на 1 грудня 2008 р., 2 300 складають позови до органів Пенсійного фонду про нарахування особам, що мають статус дітей війни, недоплаченої допомоги в розмірі 30 % від мінімального розміру пенсії за віком.

Проблема боротьби із невикплатою зарплат та пенсій вийшла за межі сфери законодавства цивільно-правової спрямованості. Статтею 175 Кримінального кодексу передбачено кримінальну відповідальність за умисну безпідставну невикплату зарплати, пенсії чи іншої соціальної виплати громадянам більше ніж за місяць. Але судова статистика свідчить, що в Україні цей засіб використовується недостатньо ефективно. Кількість осіб, що понесли покарання за такі дії, не перевищує 300 (у Харківській області — півтора десятка).

Втім, у п. 1 ст. 2 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. серед засобів забезпечення вказаних прав поряд із наявними ресурсами держави значиться вжиття законодавчих заходів. Тому правове забезпечення у реалізації соціальної політики

<sup>1</sup> За курсом Нацбанку України станом на грудень 2008 р – 65 євро. За даними Євростату, у найбільш заможних країнах ЄС мінімальна заробітна плата набагато більша ( у Люксембурзі – 1610 євро, далі йдуть Ірландія (1462 євро), Голландія (1357), Бельгія (1336), Франція (1321) і Велика Британія (1148). Навіть недавні новачки у ЄС мають показники, що значно перевищують наш соціальний стандарт (Болгарія – 122 євро, Румунія – 137, у країнах Прибалтики – 230–270 євро, Польща – 340 євро) // <http://novynar.com.ua/business/46628>

має не менш важливе значення, ніж фінансові, економічні та організаційні механізми.

Багато проблем накопичилося і у пенсійному забезпеченні населення України. Пенсійна система України являє собою складний механізм, у якому існують різні види пенсій та діє багато нормативних актів. Правове регулювання пенсійного забезпечення, як важливого елементу соціальної політики держави, має здійснюватися системно. Та якщо спробувати знайти у законодавстві відображення єдиного бачення системи пенсійного забезпечення, то ми не зможемо цього зробити ані у «Концепції соціального забезпечення населення України», затвердженій постановою Верховної Ради України від 21.12.1993 р., ані в «Основних напрямках соціальної політики на період до 2004 року», затверджених указом Президента України від 24.05.2000 р., ані у будь-якому іншому нормативному акті.

Навіть закріплення пенсійної системи у ст. 2 Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р.<sup>1</sup> із гучною назвою «Структура системи пенсійного забезпечення в Україні» не можна вважати вдалою спробою як за формою, так і за змістом. По-перше, загальнообов'язкове державне пенсійне страхування є лише одним з видів пенсійного забезпечення, а тому закріплення системи пенсійного забезпечення в цілому у спеціальному нормативному акті, який регулює тільки цей окремий вид відносин, з точки зору законодавчої техніки не виглядає логічним. По-друге, сама система пенсійного забезпечення тут викладена таким чином, що викликає питання. Наприклад, у ч. 1 цієї статті сказано, що система пенсійного забезпечення в Україні складається з трьох рівнів: перший рівень — солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, другий рівень — накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, третій рівень — система недержавного пенсійного забезпечення. Але це структура лише частини системи пенсійного забезпечення (яка, до речі, охоплює і вид пенсійного забезпечення, не заснований на страхуванні — недержавне пенсійне забезпечення). А куди віднести пенсійне забезпечення окремих категорій громадян, про яке йдеться у ч. 3 цієї статті? У ній сказано, що для окремих категорій громадян законами України можуть встановлюватися умови, норми і порядок їх пенсійного забезпечення, відмінні від загальнообов'язкового державного пенсійного страхування і недержавного пенсійного забезпечення.

<sup>1</sup> Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – № 49–51. – Ст. 376.

Як відомо, в Україні діють закони, за якими пенсійне забезпечення певних осіб (народні депутати, державні службовці, судді, працівники прокуратури та ін.) здійснюється на принципово інших засадах. Невже ці відносини дійсно не входять до системи пенсійного забезпечення України? Навряд чи. Тоді чому вони знаходяться осторонь викладеної у ст. 2 системи? Хто має визначати, кому дозволено бути суб'єктами пенсійного забезпечення, яке за рівнем та порядком призначення і виплати пенсій значно відрізняється у кращий бік від загальних умов? І взагалі, якими принципами слід керуватися у визначенні засад такого забезпечення? Адже принципи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування ретельно вписані у ст. 7 Закону, та вони, за логікою Закону, не поширюються на пенсійне забезпечення за іншими нормативними актами.

Наприклад, для всієї системи пенсійного забезпечення могли б підійти такі із закріплених у ст. 7 принципи, як законодавче визначення умов і порядку здійснення; заінтересованості кожної працездатної особи у власному матеріальному забезпеченні після виходу на пенсію; рівноправності осіб щодо отримання пенсійних виплат; диференціація розмірів пенсій залежно від тривалості страхового стажу та розміру заробітної плати (доходу); фінансування видатків на виплату пенсій, надання соціальних послуг за рахунок страхових внесків, бюджетних коштів і коштів цільових фондів тощо. Але в Україні немає єдиного нормативного акта, де було б закріплено загальні принципи пенсійного забезпечення.

До запровадження з 1.01. 2004 р. загальнообов'язкового державного пенсійного страхування у повному обсязі діяв Закон України «Про пенсійне забезпечення» від 5.11.1991 р., за яким здійснювалося пенсійне забезпечення основної маси громадян. Ним доволі чітко регулювалося призначення трудових (за віком; по інвалідності; в разі втрати годувальника; за вислугу років) та соціальних пенсій, передбачених ст. 2. Разом з тим ст. 13 цього Закону було встановлено пенсійне забезпечення за віком на пільгових умовах (підземні роботи, роботи з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці), а у статтях 14, 15, 16, 17, 18 додатково закріплювалися особливості пенсійного забезпечення окремих категорій осіб та їх сімей. Очевидними були і критерії, за якими здійснювалося це спеціальне правове регулювання: особливості умов праці (важкі, шкідливі, небезпечні, інтенсивні та ін.), сімейний стан, особливі захворювання тощо. Та це спеціальне регулювання полягало фактично тільки у встановленні інших, ніж передба-

чені ст. 12, умов призначення пенсій за віком — вимог щодо віку та стажу роботи. Що ж стосується розмірів, то вони визначалися за єдиним критерієм (55 процентів заробітку із збільшенням на 1 процент заробітку за кожний повний рік роботи понад 25 років чоловікам і 20 років жінкам, але не більше 75 процентів заробітку для звичайних і 85 процентів для деяких пільгових пенсій).

Особливості пенсійного забезпечення окремих категорій громадян (у тому числі і на пільгових умовах) мають право на існування. Принцип універсальності, диференціації та розмаїття видів соціального забезпечення справедливо вважається одним із галузевих принципів права соціального забезпечення<sup>1</sup>. У встановленні як загальнообов'язкових умов призначення пенсій, так і особливостей для окремих категорій осіб, проявляється такий добре відомий теорії соціального забезпечення принцип, як єдність та диференціація правового регулювання. Єдність означає обов'язкове поширення однакових засад на всю сферу правового регулювання, однакову дію нормативних приписів на всі правовідносини. Диференціація правового регулювання дозволяє врахувати особливості того чи іншого виду пенсійного забезпечення. При цьому диференціація не порушує принципу рівності громадян. Положення ст. 46 Конституції України відносно права громадян на соціальний захист, яке гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення, не можуть розглядатися у відриві від закріпленого у ст. 24 Основного Закону держави принципу рівності конституційних прав громадян та рівності їх перед законом.

Диференціація як спосіб правового регулювання обов'язково має застосовуватися у механізмі правого регулювання, оскільки саме через неї досягається соціальна справедливість, коли у пенсійному забезпеченні враховуються особливості умов праці, види діяльності, стан працездатності тощо. Та саме законність і соціальна справедливість зумовлюють відкритість та ясність встановлення особливостей пенсійного забезпечення окремих категорій громадян, тим більше, коли вони пов'язані із пільгами. Не випадково серед основних недоліків пенсійної системи, що викликали реформування цього напрямку законодавства, справедливо називалася соціальна несправедливість<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Див.: *Сташків Б. І.* Теорія права соціального забезпечення: Навч. посіб. – К., 2005. – С.134.

<sup>2</sup> Див.: *Зайчук Б. О., Никитенко В. С., Семендієва В. І.* Система пенсійного забезпечення сьогодні і завтра: Коментар застосування Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування». – К., 2004. – С. 163.

Прозорості, чіткості у правовому регулюванні пенсійного забезпечення не сприяє така його особливість, як встановлення умов призначення та виплати пенсій окремим категоріям громадян у нормативних актах, які не є актами соціального забезпечення (закони «Про державну службу», «Про статус народного депутата України», «Про прокуратуру», «Про статус суддів», «Про наукову та науково-технічну діяльність», Митний кодекс та ін.). Не думаю, що розміщення норм про пенсійне забезпечення окремих категорій громадян у нормативних актах, де здійснюється комплексне правове регулювання відповідної групи відносин, є логічним і доцільним. Прибічники регулювання соціального (у тому числі і пенсійного) забезпечення окремих категорій громадян у спеціальних законах стверджують, що ними здійснюється комплексне правове регулювання усіх видів відносин у відповідній сфері, а тому правове регулювання пенсійного забезпечення недоречно відокремлювати. Та у щирість таких аргументів, а головне, у більш високу ефективність такого правового регулювання пенсійного забезпечення, важко повірити. Якщо це правда, чому ж тоді такі комплексні нормативні акти, як, наприклад Закон України «Про транспорт»<sup>1</sup> від 10.11.1994 р., не встановлюють спеціальні умови пенсійного забезпечення, а містять лише посилання на відповідні нормативні акти, що дійсно комплексно регулюють цілий вид відносин — із пенсійного забезпечення. У статті 17 цього Закону встановлено, що трудові відносини, соціальний захист і дисципліна працівників транспорту регулюються Кодексом законів про працю України, іншими законодавчими актами України, статутами (положеннями) про дисципліну працівників окремих видів транспорту, що затверджуються Кабінетом Міністрів України за погодженням з відповідними профспілками. Відповідно ст. 16 Закону «Про залізничний транспорт» від 4 липня 1996 р., якою регулюється соціальний захист працівників залізничного транспорту, передбачено лише, що соціальний захист працівників залізничного транспорту загального користування здійснюється у встановленому порядку згідно з чинним законодавством України. Статтею 19 Закону «Про міський електричний транспорт»<sup>2</sup> від 29.06.2004 р. теж встановлено, що соціальний захист та пенсійне забезпечення працівників перевізника здійснюються згідно із законодавством.

Створюючись, так би мовити, на периферії нормативного масиву соціального забезпечення, регулювання пенсій за окремими законами

<sup>1</sup> Відом. Верхов. Ради України. – 1994. – № 51. – Ст. 446.

<sup>2</sup> Там само. – 2004. – № 51. – Ст. 548.

призводить до того, що в ньому не завжди враховуються загальні за-сади соціального забезпечення, а правові закономірності розпорошу-ються. До того ж, в окремому нормативному акті простіше приховати можливості додаткового забезпечення за рахунок коштів державного бюджету. Як відомо, більшість суб'єктів спеціальних нормативних актів отримують пенсії у розмірі від 80 до 90 відсотків невеликої заробітної плати, що ніяк не схоже на реалізацію принципу соціальної справедливості. А між тим і Конвенція № 102 Міжнародної організації праці 1952 р. «Про мінімальні норми соціального забезпечення»<sup>1</sup>, і Європейський кодекс соціального забезпечення 1964 р. (переглянутий 6 листопада 1990 р.)<sup>2</sup> містять стандарти періодичних виплат у разі старості на рівні 40–50 відсотків заробітної плати.

Не викликає заперечень доцільність спеціального правового регу-лювання відносин, наприклад, у такій складній, важливій та почесній сфері діяльності, як робота в органах прокуратури. Зверну увагу тіль-ки на якість нормативного матеріалу. У Законі «Про прокуратуру» в редакції від 12.07.2001 р. крім статей «Матеріальне і соціальне забез-печення працівників прокуратури» (ст. 49) та «Заходи правового і со-ціального захисту працівників органів прокуратури» (ст. 50) містять-ся і величезна як за обсягом (19 частин), так і за змістом ст. 50<sup>1</sup> «Пен-сійне забезпечення прокурорів і слідчих». По-перше, у ній йдеться не тільки про пенсійне забезпечення, а й про виплати при звільненні. По-друге, розробники цього нормативного акта припустилися неточ-ностей, які викликали неоднозначне розуміння його норм, хибні уяв-лення про права пенсіонерів із числа працівників прокуратури та зу-мовили судові рішення із протилежними результатами.

Дозволю собі навести приклад із детальним поясненням. Частиною 15 ст. 50<sup>1</sup> цього Закону встановлено, що прокурорам і слідчим у разі виходу на пенсію за вислугою років чи по інвалідності виплачується грошова допомога без сплати податку у розмірі місячного заробітку, з якого обчислена пенсія, за кожен повний рік роботи прокурором, слідчим прокуратури чи на посадах у науково-навчальних закладах прокуратури. Якщо виходити з формального тлумачення норми ч. 18: «Положення цієї статті поширюються також на пенсіонерів з числа працівників прокуратури, яким до набрання чинності цим Законом призначена пенсія, незалежно від часу виходу на пенсію», то можна

<sup>1</sup> Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною Організацією Праці. Т. 1: Міжнародне бюро праці. – Женева, 1999. – С. 572.

<sup>2</sup> Акти європейського права із соціальних питань. – К., 2005.

зробити поспішний висновок про поширення дії всіх норм цієї статті на всіх пенсіонерів — колишніх працівників прокуратури.

Це питання, начебто, не потребує особливого вивчення, оскільки воно пов'язане з дією норми у часі. Але складність його полягає в тому, що при застосуванні ч. 15 ст. 50<sup>1</sup> треба зважувати на те, як ця норма діє за колом осіб. Стаття 50<sup>1</sup> Закону «Про прокуратуру» регулює право на пенсійне забезпечення трьох категорій суб'єктів: 1) працівників прокуратури — прокурорів і слідчих, передбачених у ч. 15 ст. 50<sup>1</sup>, яким грошова допомога буде виплачуватися лише за умови обов'язкового звільнення з указаних посад з одночасним призначенням пенсії за вислугу років чи по інвалідності; 2) працівників прокуратури — прокурорів і слідчих, передбачених у ч. 14 ст. 50<sup>1</sup>, яким призначено пенсію за вислугу років, вони її отримують і продовжують працювати на зазначених посадах. Грошова допомога, передбачена ч. 15 ст. 50<sup>1</sup>, їм не виплачується, оскільки вони не залишили роботу. Вона може бути виплачена їм тільки в процесі звільнення у зв'язку з виходом на пенсію за вислугу років; 3) пенсіонерів з числа працівників прокуратури, передбачених у ч. 18 ст. 50<sup>1</sup>, які залишили роботу в органах прокуратури та вийшли на пенсію до набрання чинності Законом від 17.01.2002 р. У свою чергу їх теж можна поділити на дві групи: а) ті, хто вийшов на пенсію в період починаючи з 1995 р. (вони мали отримати грошову допомогу в розмірі десяти місячних посадових окладів згідно з Указом Президента України від 02.06.1995 р. № 414/95); б) ті, хто вийшов на пенсію до 1995 р. (вони не мали права на отримання грошової допомоги, оскільки Указ Президента від 02.06.1995 р. зворотної сили не мав). Частина 15 ст. 50<sup>1</sup> зазначеного Закону не поширює свою дію на цю третю категорію осіб, оскільки вони не є суб'єктами цієї норми. Вони вже не працюють на посадах прокурорів і слідчих, а є пенсіонерами з числа працівників прокуратури.

Причиною такого недосконалого регулювання є те, що розробники цього Закону не врахували необхідності розмежування таких понять, як «право на пенсію», «призначення пенсії», «вихід на пенсію». Право на грошову допомогу надається не у зв'язку з отриманням пенсії («право на пенсію»), а у разі виходу на пенсію («вихід на пенсію»), тобто в той період, коли прокурор або слідчий прокуратури залишає роботу у зв'язку з переходом на пенсію за вислугою років чи по інвалідності. Зазначена грошова допомога є складовою частиною виплат саме при звільненні з посад прокурора чи слідчого прокуратури. Ось чому на грошову допомогу не мають право працівники прокуратури,



яким призначено пенсію, але вони продовжують працювати («призначення пенсії»). Закономірність правового регулювання полягає у тому, що виплата грошової допомоги має компенсаційний характер, має на меті підтримати працівників прокуратури саме в момент виходу на пенсію і є, по суті, вихідною допомогою, яка може виплачуватися тільки при залишенні роботи.

Не хотілося б, щоб у пересічних громадян складалося враження, що окремі нормативні акти, якими встановлюються особливості пенсійного забезпечення (а по суті — пільгове пенсійне забезпечення), стали результатом тільки лобювання.

Для створення дієвого і ефективного пенсійного забезпечення, в якому система соціального забезпечення і система його законодавчого регулювання були б органічно узгоджені, необхідне системне комплексне регулювання. У свою чергу, без системного бачення соціальної політики неможливо створити дієвий, заснований на соціальній справедливості, з урахуванням принципу єдності та диференціації, механізм правового регулювання.

Соціально-економічна ситуація в Україні, стан забезпечення прав людини у соціальній сфері та розвиток правового регулювання соціальної політики за останні 10 років приводять до висновку: у державі необхідно забезпечити системний підхід до соціальної політики та реалізації прав людини у соціальній сфері. Він дозволить виробити чітке бачення змісту соціальної політики, механізмів її реалізації — економічних, організаційних, правових; суб'єктів соціальної політики та їх відповідальності за її реалізацію; контролю за здійсненням соціальної політики держави з боку суспільства та його інституцій.

Реалізація конституційних положень про Україну як соціальну і правову державу (ст. 1) та людину як найвищу соціальну цінність, чії права і свободи та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави, є її головним обов'язком (ст. 3), потребує піднесення правового регулювання соціальної політики на відповідний рівень.

Основні, принципові положення соціальної політики треба визначити у спеціальному Законі «Про засади державної соціальної політики в Україні». За формою регулювання така пропозиція повною мірою відповідатиме вимогам п. 5 ст. 85 та ст. 92 Конституції України. Та й зарубіжний досвід свідчить про те, що соціальна політика має визначатися на найвищому рівні. Наприклад, Конституція Іспанії 1978 р. крім глави «Права і свободи» містить окремі глави «Про основні принципи соціально-економічної політики» (складається із 14 статей) та «Про

гарантії основних прав та свобод»<sup>1</sup>. У цьому законі треба визначити зміст соціальної політики — напрями та форми діяльності держави у соціальній сфері, а також фінансово-економічні, організаційні та правові механізми її реалізації.

Треба розробити проект Пенсійного кодексу, як єдиного акта, в якому знайдуть закріплення не тільки різні види пенсій, а й буде визначено принципи пенсійного забезпечення, умови призначення пенсій на пільгових умовах за чітко визначеними критеріями, єдиний механізм їх призначення та виплати. Робота над створенням такого акта, врешті-решт, примусить фахівців звести в одну логічну схему систему пенсійного забезпечення та допоможе розробникам уникнути відхилень від принципових моментів. Наприклад, фахівцям із досвідом добре відомо, що пенсії за вислугу років призначалися за наявності певного відрізка спеціального виду діяльності, яка неможлива до досягнення загального пенсійного віку. Пенсії за вислугу існували поруч не тільки із пенсіями за загальним стажем, а й пенсіями за спеціальним стажем роботи. Тому вони призначалися незалежно від віку та виплачувалися лише за умови залишення роботи у тих видах діяльності, які дають право на пенсію за вислугу років (військовослужбовці, працівники творчих професій, льотний склад авіації і т. ін.). Та поступово вислуга років у правовому регулюванні «розчинилася» у спеціальному трудовому стажі, коли пенсії працівникам призначаються із настанням загального або скороченого пенсійного віку, а сам цей стаж теж почали називати вислугою років. Врешті-решт, у чинному законодавстві дотримання вимоги залишення роботи для призначення та виплати такого виду пенсій перестало бути принциповим моментом, а його правове регулювання в окремих проявах виглядає непослідовним.

Сподіваюсь, що у Пенсійному кодексі можна створити безпосередній правовий механізм пенсійного забезпечення, який реалізує конституційне положення про людину як вищу соціальну цінність та її права і законні інтереси, захист яких має становити основний зміст діяльності органів влади.

З метою більш широкого використання міжнародних стандартів прав людини у правозастосовній практиці та удосконалення судової практики можна рекомендувати Пленуму Верховного Суду України

<sup>1</sup> Конституции государств Европейского Союза / Под общ. ред. и вступ. ст. директора Ин-та законодательства и сравнит. правоведения при Правительстве Рос. Федерации Л. А. Окунькова. – М., 1977. – С. 374–382.

розробити та прийняти постанову «Про застосування судами загально-визнаних принципів і норм міжнародних договорів України». Характерним прикладом нереалізованих можливостей Верховного Суду щодо використання норм міжнародних актів про працю слід назвати постанову Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 р. № 9. У пункті 12 цього акта Пленум Верховного Суду фактично визнав недіючими правила статей 32, 33, 34 КЗпП, відомчих положень чи статутів про дисципліну тощо, які передбачають можливість тимчасового переведення працівника без його згоди на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення, у разі виробничої необхідності або простою, оскільки вони суперечать Конституції України, яка забороняє використання примусової праці. Та при підготовці такого важливого документа слід було звернутися до Конвенції 29 МОП 1930 р. «Про примусову чи обов'язкову працю», у п. 1 ст. 2 якої чітко визначено: «примусова чи обов'язкова праця» означає будь-яку роботу або службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою якогось покарання, для котрої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг<sup>1</sup>. Не менш чітко у ч. 2 ст. 34 КЗпП закріплено, що переведення у разі простою здійснюється, по-перше, за їх згодою; по-друге, з обов'язковим врахуванням спеціальності і кваліфікації. Тобто ні про яку іншу роботу, що знаходиться за межами добровільної згоди працівника при укладенні трудового договору, не йдеться. Звідси — переведення у порядку ст. 34 КЗпП не можна назвати випадком примусової праці.

---

<sup>1</sup> Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. Т. 1: Міжнародне Бюро Праці. – Женева, 1999. – С. 124.