

Соколов В.М.,

кандидат юридичних наук,  
суддя Касаційного адміністративного суду  
у складі Верховного Суду

## МІЖНАРОДНІ СОЦІАЛЬНІ СТАНДАРТИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

*У статті проаналізовано специфіку міжнародних соціальних стандартів державних службовців. Наведено положення міжнародних нормативно-правових актів у вказаній сфері. Розкрито види міжнародних соціальних стандартів державних службовців та охарактеризовано сутність кожного із них.*

**Ключові слова:** міжнародні нормативно-правові акти, соціальні стандарти, державні службовці, державна служба.

*In the article the specifics of international social standards of civil servants are analyzed. The provisions of international regulations in this area are given. The types of international social standards of civil servants are revealed and the essence of each of them is characterized.*

**Key words:** international normative legal acts, social standards, civil servants, civil service.

Розвиток інституту державної служби прямо пов'язаний із застосуванням прогресивних позицій, викладених у міжнародних документах та відображених у світовій практиці. Актуальність дослідження проблеми визначення міжнародних соціальних стандартів пояснюється необхідністю покращення стану нормативно-правового, матеріально-технічного та організаційного забезпечення державних службовців. Реформування державної служби вимагає всебічного вивчення ключових питань, що необхідні для удосконалення механізмів соціальної та правової захищеності публічних службовців.

Огляд особливостей застосування найбільш конструктивних та дієвих норм міжнародного права дозволить сформулювати міцну основу для впровадження ефективних механізмів соціального забезпечення осіб, що перебувають на державній службі. Обґрунтування та адаптація кращих європейських та світових стандартів, що визначають особливості соціального статусу державних службовців, матиме позитивний вплив на розвиток правової системи, дасть можливість захистити соціальні права державних службовців та наблизити чинне законодавство до законодавства ЄС та світової спільноти.

На основі сформованих міжнародних соціальних стандартів прийнято значну кількість нормативних документів, принципів, правил, які визначають параметри соціального захисту осіб, що перебувають на державній службі.

На сьогодні найбільш дієвими та прикладними правовими документами з питань соціального забезпечення державних службовців є стандарти Міжнародної організації праці. У вказаних актах закріплюються актуальні питання соціального забезпечення в умовах перебування у структурах органів державної влади, зокрема стандарти щодо:

- 1) забезпечення реалізації права на працю.

Вказаний стандарт є досить складним та розгалуженим, тому включає у себе: міжнародне закріплення мінімальної заробітної плати, забезпечення гідних умов праці, зайнятості, захисту від безробіття, надання високої винагороди за працю.

Відповідно до Конвенції МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються від 22.06.1970 (ратифікована Україною 19.10.2005) кожен член МОП створює процедуру, яка дозволяє встановлювати і час від часу переглядати мінімальну зарплату. Нормативним документом визначено, що мінімальна заробітна плата має силу

закону і не підлягає зниженню, до того ж невиконання цього положення тягне за собою кримінальні чи інші санкції [1].

Мінімальна заробітна плата є одним з найважливіших соціальних стандартів, який впливає на здійснення трудової діяльності, функціонування економічної та соціальної системи. Визначення обсягів фінансування (оплати) праці безпосередньо пов'язане із забезпеченням якості життя державних службовців, розвитком суспільних відносин.

Звертаємо також увагу, що оплата праці згідно із Загальною декларацією прав людини повинна забезпечувати кожному гідне існування і розвиток (ст. 24)[2].

Потрібно відзначити, що вказаний елемент стандарту відповідно до норм міжнародного права є значимим та необхідним для стабільного виконання особою своєї трудової діяльності, у тому числі на державній службі.

На думку фахівців Національного агентства з питань державної служби, міжнародна практика виходить з трикомпонентної структури, яка визначає стандарт оплати праці: базова оплата (залежить від рівня відповідальності); надбавка за кваліфікацію, навички; елементи винагороди (бонуси, премії) [3].

Беззаперечно, на посадових осіб, що займаються реалізацією державних функцій та програм, покладається значний перелік обов'язків, виконання яких повинно забезпечуватися належним багатокомпонентним фінансуванням, яке враховує особистий внесок, досвід, наполегливість службовця.

При розгляді вказаного стандарту слід враховувати, що міжнародно-правовими нормами встановлено:

- а) заборону примусової праці (ст. 8 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права) [4];
- б) вільний вибір діяльності, у тому числі державної служби;
- в) сприяння повній та продуктивній зайнятості (Конвенція МОП № 122[5]);
- г) захист заробітної плати, визначення її періодичності, валюти виплати тощо (Конвенція МОП № 95 [6]).

Таким чином, у міжнародних документах закріплено низку прогресивних самостійних соціальних гарантій (стандартів), що визначають неприпустимість застосування примусу у питанні здійснення трудової діяльності, вважаючи, що праця є напрямком, який вільно обирається людиною за її волею та переконаннями. Міжнародна практика виходить із засад забезпечення зайнятості, у тому числі у державних органах влади, гарантування виплат, реалізації механізмів соціального страхування.

Особливості застосування міжнародних стандартів щодо регулювання трудової діяльності державних службовців полягають у:

- а) гарантуванні рівних та справедливих умов отримання гідної оплати за результатами трудової діяльності;
- б) застосуванні гнучкої системи надбавок, премій та заохочень;
- в) врахуванні особистого внеску, досвіду, специфіки діяльності, статусу службовця;
- г) забезпеченні зайнятості та протидії безробіттю;
- г) втіленні принципу «вільного обрання професійної діяльності»;
- 2) надання соціальної допомоги (підтримки) у випадку настання соціальних ризиків.

Особливості міжнародного забезпечення надання допомоги у випадку виробничого травматизму, хвороби регламентується Конвенцією МОП № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення, яка була ратифікована нашою державою в 2016 році [7].

Конвенція передбачає гарантування допомоги у випадку настання передбачених соціальних ризиків з урахуванням трудового стажу шляхом надання періодичних виплат.

Незважаючи на закріплення вказаного стандарту, на сьогодні необхідні більш чіткі та зрозумілі алгоритми визначення розміру допомоги у випадку несприятливих життєвих обставин.

Враховуючи специфіку роботи та напруженість осіб, що перебувають на державній службі, виникає необхідність у застосуванні соціальних гарантій, які відповідатимуть особливостям службової діяльності спеціалістів органів державної влади.

Поряд із вказаною вище Конвенцією на регіональному рівні діє Європейський кодекс соціального забезпечення [8], який розкриває значимі питання соціального забезпечення осіб у випадку настання безробіття, виробничої травми, ускладненні стану здоров'я, втрати працездатності та інших негативних факторів. Документ регулює питання надання грошового забезпечення, медичного обслуговування, надання пільг тощо.

Визначення теоретичних та практичних основ реалізації вказаного стандарту у низці програмних та нормативних документах свідчить про високий ступінь міжнародного закріплення та підтримки питань соціальної захищеності у випадку настання соціальних ризиків, які впливають на здійснення державної служби та виконання завдань державної політики.

Науковці відзначають, що міжнародне забезпечення включає механізми соціального страхування, які враховують різноманітні випадки у професійній та службовій діяльності, такі як хвороба, материнство, інвалідність, старість, смерть годувальника, безробіття, витрати у зв'язку з надзвичайними обставинами (крайньою необхідністю), виробничі травми [9].

У контексті організації роботи державного службовця актуальним залишається питання надання вихідної допомоги у випадку настання несприятливих службових обставин, яка повинна бути своєчасною, повноцінною та адекватною.

Особливостями міжнародного стандарту щодо подолання службових ризиків є:

- а) надання гарантій соціального захисту (допомог, виплат) у випадку виробничого травматизму, захворювань та інших соціальних ризиків;
  - б) застосування інструментів соціального страхування, які дозволяють дієво та ефективно захистити інтереси державного службовця;
  - в) неврахування інтенсивності праці та специфіки діяльності службовця при визначенні розміру допомоги у випадку несприятливих службових обставин;
- 3) реалізації міжнародних стандартів права державних службовців на гідні умови праці, на відпочинок.

Універсальними документами міжнародного права встановлено право державних службовців на відпочинок та дозвілля, включаючи право на обмеження робочого дня та на періодичну відпустку, що оплачується (ст. 24 Загальної декларації прав людини) [2].

Ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права гарантує право на справедливі і сприятливі умови праці: своєчасну винагороду, умови роботи, просування на роботі, відпочинок і дозвілля [4].

Світове співтовариство у правових актах закріплює вимоги щодо гарантування комфортних та справедливих умов праці як соціального стандарту здійснення службової діяльності. При цьому вказаний стандарт не обмежується забезпеченням працівників (службовців), він стосується і забезпечення інтересів сім'ї, пріоритетності безпеки та гігієни, забезпечення рівності тощо.

Закріплення ключових елементів вказаного стандарту здійснено і у Європейській соціальній хартії, ст. 2 якої передбачає застосування розумної тривалості робочого дня, надання оплачуваних святкових днів, щорічної оплачуваної відпустки не менше чотирьох тижнів, врахування особливого характеру роботи [10].

Тобто мінімальні нормативи щодо визначення особливостей здійснення трудової діяльності для державних службовців визначаються здебільшого на підставі загальних положень міжнародного права.

У рамках розгляду вказаного стандарту питання визначення тривалості робочого часу є важливим елементом гарантування ефективного здійснення службової діяльності.

Для впорядкування вказаних правовідносин прийнято Конвенцію МОП № 47 про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень від 22.06.1935[11] для недопущення зниження рівня життя працівників.

Звертаємо увагу, що на сьогодні питання оптимізації робочого часу, втілення додаткових гарантій соціального забезпечення становить особливу актуальність для впровадження вищими органами влади, роботодавцями. Забезпечення вказаного елементу міжнародного нормативу дозволяє зберегти здоров'я службовців та продуктивність праці.

Визначення права на оплачувану відпустку є одним з найбільш вагомих засобів підвищення мотивації праці та унормування часу роботи і відпочинку.

Так, Конвенція МОП № 132 про оплачувані відпустки (переглянута у 1970 році) визначає право на мінімальну тритижневу оплачувану відпустку осіб, що працюють за наймом [12].

Світова практика базується на розширенні соціального забезпечення державних службовців, роблячи право на високі стандарти соціального захисту частиною їх правового статусу.

Особливості застосування стандарту щодо гідних умов праці та відпочинку включають:

- а) використання оптимального співвідношення між працею та відпочинком;
- б) гарантування державним службовцям тривалої оплачуваної відпустки, надання виплат на оздоровлення тощо;
- в) забезпечення необхідних умов здійснення трудової діяльності, врахування характеру та виду роботи, застосування індивідуального підходу;
- 4) протидії дискримінаційним діям, спрямованим на обмеження свободи об'єднання в галузі зайнятості: захист від необґрунтованих умов прийняття на роботу та від незаконного звільнення.

Гарантування на міжнародному рівні захисту трудових відносин, у які вступають особи, що виконуватимуть державні завдання, є важливою віхою соціального захисту публічної сфери, яка спрямована на запобігання незаконним діям, що порушують права й інтереси державних службовців на різних етапах їх трудової діяльності.

Конвенція про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі № 151 гарантує державним службовцям захист від будь-яких проявів дискримінації, втручання з боку органів влади. Окремо забезпечується процедура врегулювання спорів, визначення умов зайнятості, гарантується можливість швидко та якісно виконувати обов'язки [13].

Принципове значення у забезпеченні будь-яких стандартів державної служби є втілення основ рівності, справедливості, незалежності у службовій діяльності. Міжнародними стандартами закріплюється низка положень щодо протидії дискримінації, утвердження паритетних умов здійснення завдань державної служби.

Механізм протидії дискримінаційним проявам на публічній службі також регламентується Конвенцією МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять, яка встановлює зобов'язання щодо: а) забезпечення рівних можливостей у реалізації трудових прав; б) здійснення заходів з метою ліквідації дискримінації у будь-якому прояві [14].

Прикладна спрямованість вказаної Конвенції пов'язана з важливістю встановлення дієвих механізмів соціального захисту осіб, що перебувають на державній службі.

Слушно відзначено О.М. Петроє, що прийняття МОП спеціальних стандартів у галузі державного управління викликано необхідністю урегулювання проблемних питань щодо реалізації прав державних службовців у сфері праці, створення умов для ефективних трудових відносин між органами державної влади й організаціями державних службовців [15, с. 4].

Особливостями застосування стандартів щодо протидії дискримінації, захисту трудових прав щодо прийняття та звільнення службовців є:

- а) запобігання дискримінаційним проявам у службовій діяльності відповідно до норм міжнародного права;

б) недопущення необґрунтованих рішень щодо прийняття чи звільнення з роботи працівників (службовців);

в) використання належних судових та позасудових механізмів врегулювання спорів, які виникають під час службової діяльності;

5) запровадження міжнародного стандарту пенсійного забезпечення (у т.ч. у випадку настання старості) державних службовців.

Надання необхідного обсягу соціального забезпечення є важливим аспектом захисту трудових, соціальних та економічних прав держслужбовців, унормування їх професійної діяльності.

Ключові питання соціального захисту державних службовців у рамках міжнародно-правових принципів та гарантій передбачені у Рекомендаціях Комітету Міністрів Ради Європи № R(2000) 6 «Щодо статусу публічних службовців у Європі» від 26.02.2000, відповідно до яких держава повинна гарантувати соціальний захист державних службовців завдяки пенсійному забезпеченню та соціальній допомозі [16].

Безумовно, постулати міжнародного соціального захисту публічних службовців охоплюють цілий спектр принципів питань гарантування соціальних прав осіб, що перебувають на державній службі, зокрема: встановлення розміру пенсій відповідно до категорії службовців; застосування різних видів допомог; визначення розміру пенсії залежно від посадового окладу.

Звертаємо увагу, що до отримання пенсійного забезпечення відповідно до позиції, викладеній у Конвенції МОП № 128, особам, що підлягають забезпеченню, надається допомога по старості у вигляді періодичних виплат [17].

Таким чином, навіть до настання пенсійного віку за умови належного стажу та здійснення страхових внесків працівникам гарантується надання періодичних виплат. Водночас така допомога надається до настання пенсійного віку.

Особливості застосування стандарту пенсійного забезпечення державних службовців розкриваються у наступному:

а) гарантуванні високого рівня пенсійного забезпечення, що залежить від категорії державного службовця;

б) наданні допомог в установленому порядку у випадку старості до настання пенсійного віку;

в) застосуванні елементів соціального страхування, встановленні окремих механізмів виходу на пенсію (залежно від трудового стажу, характеру виконуваної роботи тощо);

б) забезпеченні гідного рівня життя та прожиткового мінімуму.

Особливе місце серед ключових міжнародних гарантій службової діяльності відведено забезпеченню якості життя, соціального обслуговування та необхідного життєвого рівня.

Відповідно до ст. 11 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права кожному гарантується достатній життєвий рівень для нього та його сім'ї: достатнє харчування, необхідний одяг, житло, поліпшення умов життя [4].

Вказане положення є важливим для нормального розвитку будь-якої особи, надання необхідних засобів до існування незалежно від ситуації.

Акти Міжнародної організації праці також розкривають вказаний стандарт, визначаючи у Конвенції МОП № 117 (п. 5), що компетентні органи надають можливість найманим працівникам підвищити свій життєвий рівень власними зусиллями і забезпечують підтримання прожиткового мінімуму, який встановлюються шляхом досліджень життєвих умов [18].

Таким чином, у рамках міжнародних зобов'язань передбачено можливість підвищення життєвого рівня, визначено обов'язок уповноважених суб'єктів здійснювати необхідні заходи щодо покращення основ, які стосуються достатніх умов життя, що відповідають міжнародним нормам. Постійне підвищення соціальних стандартів супроводжується дослідженнями ключових показників, які стосуються умов життя, прожиткового мінімуму.

Ст. 25 Загальної декларації прав людини також підтримує позицію щодо створення необхідних умов для підтримання здоров'я та добробуту особи, забезпечення їй права на необхідний життєвий рівень [2].

Особливостями застосування стандарту щодо забезпечення гідного рівня життя та прожиткового мінімуму є:

- а) визначення пріоритетності забезпечення гідного життєвого рівня працівникам (службовцям);
- б) гарантування можливості держслужбовцям самостійного підвищення умов життя, проживання, харчування тощо;
- в) закріплення мінімальних соціальних стандартів, які надаються (гарантуються) особам, що перебувають на державній службі.

Виокремлення значення державної служби, гарантій соціального забезпечення службовців переконливо захищається і судовою практикою, яка забезпечує проголошені соціальні постулати та дозволяє більш чітко визначити, впровадити та захистити гарантії соціального захисту державних службовців.

Так, рішенням від 26.09.1995 у справі «Фогт проти Німеччини» (Vogt v. Germany), п. 65, Series A, № 323 Європейський суд з прав людини сформував позицію, відповідно до якої державний службовець має право оскаржувати своє звільнення, якщо воно порушує його права, передбачені Конвенцією. Державна служба має надзвичайно велике значення для нормального функціонування демократичного ладу, тому повинна базуватися на критерії розумності при призначенні чи звільненні публічних службовців [19].

Безумовно, стандарти, що носять універсальний характер, повинні повноцінно надаватися та забезпечуватися для осіб, які виконують стратегічні державні завдання, займаються реалізацією функцій держави. Крім того, ці положення стали базисом для формування національного законодавства, фундаментальними позиціями з питань формування основи соціального забезпечення, зокрема і для державних службовців.

З огляду на значну кількість міжнародних нормативів з питань забезпечення державних службовців необхідними елементами соціального забезпечення пропонуємо поділити вказані стандарти на загальні та спеціальні.

Загальні стандарти визначаються універсальними міжнародними і регіональними документами та актами (Загальною декларацією прав людини [2], Міжнародним пактом про економічні, політичні і соціальні права [4], Європейською соціальною хартією [10] та ін.), які визначають загальні принципи та стандарти, що гарантують права особи ( у т.ч. службовця) на соціальне забезпечення, а саме:

- а) забезпечення рівності, недискримінації;
- б) надання гідних умов праці та гарантій трудової діяльності, можливості користуватися соціальними послугами;
- в) підтримання достатнього життєвого рівня;
- г) застосування механізму соціального страхування;
- г) підтримання гідності, вільного розвитку тощо.

Загальні стандарти мають на меті утвердження найважливіших соціальних постулатів та цінностей, визнаних міжнародною спільнотою у зазначеній сфері. Фундаментальні позиції покликані визначити ключові аспекти соціального забезпечення працівників, закріпити основи надання соціальних послуг, які повинні гарантуватися людям гідне життя та розвиток.

Спеціальні стандарти державних службовців містять ряд нормативів та принципів, що регулюють прикладні питання здійснення соціального забезпечення службової діяльності та реалізації права на працю посадовцями органів влади.

Спеціальні стандарти визначаються, зокрема, у конвенціях Міжнародної організації праці, Європейському соціальному кодексі тощо та закладають міцні підвалини регулювання особливостей провадження державної служби, зокрема, щодо:

а) визначення робочого часу та відпочинку (Конвенція МОП № 47 про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень [11]);

б) забезпечення допомоги у випадку настання соціальних ризиків (втрати годувальника, виробничої травми) та в інших випадках, визначених у програмних документах (Конвенція МОП № 128 про допомоги по інвалідності, по старості і у зв'язку з втратою годувальника [17]);

в) визначення тривалості відпусток, застосування заохочень та премій (Конвенція МОП № 132 про оплачувані відпустки (переглянута у 1970 році [12]);

г) встановлення допомоги та надання послуг у медичних закладах (Європейський кодекс соціального забезпечення, 1990 рік [8]);

г) нагородження працівників (Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики № 117 [20]);

д) встановлення мінімальної заробітної плати (Конвенція МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються [1]).

Роль спеціальних соціальних стандартів розкривається у визначенні прикладних аспектів, які стосуються сфери праці, державної служби. Вони встановлюють конкретні позиції та норми, що містять якісні та кількісні показники. У цьому випадку міжнародні стандарти більш предметно характеризують особливості соціального обслуговування працівників (службовців) відповідно до норм міжнародного права.

Таким чином, міжнародні соціальні стандарти державних службовців поєднують загальні та спеціальні положення соціального захисту, які визначають нормативи і принципи тривалості робочого часу, розміру заробітної плати, захисту соціальних прав, забезпечення соціальних свобод.

Міжнародні соціальні стандарти державної служби покликані унормувати процес соціального забезпечення осіб, що перебувають на державній службі, побудувати ефективні основи надання держслужбовцям соціальних гарантій, які відповідають особливостям виконання державних завдань. Постійний розвиток міжнародної правової системи сприяє конструктивному розвитку та впровадженню міжнародних соціальних нормативів, пошуку найкращих моделей соціальної захищеності державних службовців.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конвенції МОП про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються: Міжнародний документ від 22.06.1970 № 131 (ратифіковано 19.10.2005). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/go/993\\_149](https://zakon.rada.gov.ua/go/993_149) (дата звернення: 13.04.2020).

2. Загальна декларація прав людини: Резолюція 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015) (дата звернення: 13.04.2020).

3. Оплата праці працівників державного сектору. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/Mignarodniy%20dosvid/oplata-pratsi.pdf> (дата звернення: 13.04.2020).

4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 2148-VIII ( 2148-08 ) від 19.10.1973. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042) (дата звернення: 13.04.2020).

5. Конвенція Міжнародної організації праці про політику в галузі зайнятості № 122. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/go/993\\_062](https://zakon.rada.gov.ua/go/993_062) (дата звернення: 13.04.2020).

6. Конвенція Міжнародної організації праці про захист заробітної плати № 95. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/go/993\\_146](https://zakon.rada.gov.ua/go/993_146) (дата звернення: 13.04.2020).

7. Конвенція Міжнародної організації праці № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011#Text) (дата звернення: 13.04.2020).

8. Європейський кодекс соціального забезпечення (переглянутий): Міжнародний документ від 16.04.1964. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/go/994\\_329](https://zakon.rada.gov.ua/go/994_329) (дата звернення: 13.04.2020).
9. Юшко А.М., Швець Н.М. Міжнародні соціальні стандарти: навч. посібник за заг. ред. В.В. Жернакова.Х.,2013. 121 с.
10. Європейська соціальна хартія (переглянута): Міжнародний документ від 03.05.1996. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_062) (дата звернення: 13.04.2020).
11. Конвенція про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень: Міжнародний документ № 47 від 09.06.1956. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_145#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_145#Text) (дата звернення: 13.04.2020).
12. Конвенція про оплачувані відпустки № 132 (переглянута у 1970 р.).URL: [https://zakon.rada.gov.ua/go/993\\_022](https://zakon.rada.gov.ua/go/993_022) (дата звернення: 13.04.2020).
13. Конвенція про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі № 151. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_145#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_145#Text) (дата звернення: 13.04.2020).
14. Конвенція про дискримінацію в галузі праці й занять 1958 р.URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_145#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_145#Text) (дата звернення: 13.04.2020).
15. Петрое О.М. Міжнародно-правові стандарти соціального діалогу в органах державного управління. Державне управління: теорія та практика. 2012. № 2. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp\\_2012\\_2\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2012_2_16) (дата звернення: 13.07.2020).
16. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України /Центр політико-правових реформ. К.: Конус-Ю, 2007. С. 111.
17. Конвенція про допомоги по інвалідності, по старості і у зв'язку з втратою годувальника № 128.URL: [https://zakon.rada.gov.ua/go/993\\_326](https://zakon.rada.gov.ua/go/993_326) (дата звернення: 13.04.2020).
18. Конвенція МОП про основні цілі та норми соціальної політики: Міжнародний документ № 117 від 22 червня 1962 року.URL: [https://zakon.rada.gov.ua/go/993\\_016](https://zakon.rada.gov.ua/go/993_016)(дата звернення: 13.04.2020).
19. Постанова Європейського суду за скаргою *Vogt v. Germany* (№ 17851/91) від 26 вересня 1995 року. URL: [http://europeancourt.ru/uploads/ECHR\\_Vogt\\_v\\_Germany\\_26\\_09\\_1995.pdf](http://europeancourt.ru/uploads/ECHR_Vogt_v_Germany_26_09_1995.pdf) (дата звернення:).
20. Конвенція Міжнародної організації праці про мінімальні норми соціального забезпечення № 102.URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011#Text) (дата звернення: 13.04.2020).