робіт направлених на підвищення довіри до держави та ілюстрування ефективності заходів соціального захисту.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Хоружий М. Є, Гбур З. В. Соціальний захист державного службовця. Інвестиції: практика та досвід, 2021. № 13-14. С. 103-109

2. Кириленко О. П. Фінансування соціального захисту населення в Україні: тенденції та перспективи. Інвестиційна економіка, 2018. № 1-2. С. 175-182

3. International labor organization. World Employment and Social Outlook: Trends 2021. URL: https://cutt.ly/dE0mGRo (Дата звернення: 08.10.2021)

4. Карпунець А. С. Інститут державної служби в системі державного управління Науковий вісник Академії муніципального управління: зб. наук. пр. Серія: Управління, 2016. № 4. С. 153-161.

5. Бортейчук Р. Ю. Механізми оцінки ефективності системи стратегічного управління у діяльності органів державної влади. Демократичне врядування, 2011. Вип. 7. С. 1-12

УДК 349.2

Журавель В. О.,
Кандидат юридичних наук,
здобувач науково-дослідного інституту
публічного та приватного права

АНАЛІЗ МЕХАНІЗМУ МІЖНАРОДНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ СУДОВОЇ СИСТЕМИ ТА ЙОГО СКЛАДОВИХ ЕЛЕМЕНТІВ

У статті проаналізовано специфіку міжнародного правового регулювання соціального захисту працівників судової системи. Визначено механізм такого виду правового регулювання. Сформульовано перелік складових елементів механізму міжнародного правового регулювання соціального захисту працівників судової системи. Охарактеризовано сутність кожного із них. Деталізовано роль даних елементів.

Ключові слова: *механізм, міжнародне законодавство, соціальний захист, працівник судової системи, соціальне законодавство.*

In the article the specifics of international legal regulation of social protection of judicial staff are analyzed. The mechanism of this type of legal regulation is determined. The list of constituent elements of the mechanism of international legal regulation of social protection of employees of the judicial system is formulated. The essence of each of them is described. The role of these elements is detailed.

Key words: *mechanism, international legislation, social protection, employee of the judicial system, social legislation.*

Правовий статус працівників судової системи може встановлюватися лише національним законодавством, оскільки від цього залежить, наскільки незалежною буде діяльність суддів та чи справлятиметься держава із визначеним економічним навантаженням. Водночас стан соціального захисту населення безпосередньо впливає на реалізацію соціальних та інших природних прав людини й громадянина в державі, а тому становить і міжнародний інтерес та захищається міжнародними інструментами. Також варто зауважити, що соціальний захист населення, зокрема працівників судової системи, невіддільний від фінансового забезпечення, адже для надання соціальної допомоги, пенсійних виплат, підтримання закладів охорони здоров'я чи проведення інших заходів із запобігання чи захисту від соціальних ризиків необхідні кошти, а економічні можливості держав є різними. На відміну від інших природних прав людини, соціальні права неможливо втілити лише завдяки їх декларуванню чи встановленню заборон, як, наприклад, заборони на катування. Отже, можна констатувати, що соціальний захист працівників судової системи є одним із питань, яке може та повинно регулюватися на міжнародному рівні. Але особливості діяльності міжнародних інституцій, незалежного функціонування національної судової системи, сутності соціальних прав, зокрема й права на соціальний захист, обумовлюють складність розуміння та застосування механізму міжнародного правового регулювання соціального захисту працівників судової системи.

Ретельне наукове дослідження механізму міжнародного правового регулювання соціального захисту працівників судової системи надасть можливість розкрити його складові елементи та їх взаємозалежність, що визначає системність дії механізму. Аналіз кожного із елементів такого механізму розкриватиме їх зміст та особливості, які визначають спосіб впливу на соціальний захист працівників судової системи. Необхідним є порівняння змісту елементів міжнародного та національного механізмів, адже це визначатиме їх спільні та відмінні аспекти дії. Це також дозволить краще зрозуміти роль та призначення механізму міжнародного правового регулювання в національному соціальному захисті працівників судової системи.

На сьогодні питання механізму міжнародного правового регулювання соціального захисту працівників судової системи та його складових елементів недостатньо опрацьоване в наукових роботах, хоча окремі його аспекти висвітлювали такі науковці: Ю.І. Артюх, В.А. Багрій, О.О. Барабаш, В.С. Боровікова, Т.З. Гарасимів, І.М. Жаровська, Н.М. Каретко, Т.М. Кириченко, А.Л. Клименко, У.З. Коруц, В.П. Мельник, Е.О. Миргородський, А.М. Островерх, М.В. Савчин, О.В. Саленко, Л.В. Самсонова, В.В. Сердюк, Ю.Ю. Пайда, В.А. Тулянцева, В.В. Туряниця, Н.М. Швець, Б.П. Щеглюк, А.М. Юшко.

Міжнародне регулювання соціального захисту працівників судової системи формує власний механізм, оскільки взаємодія та перелік складових відрізняється від національного. Оскільки такий механізм охоплює значно більшу кількість відносин та має більш універсальний характер, то питання його безпосереднього змісту та структурних елементів є дискусійним. Наприклад, У.З. Коруц визначає міжнародний механізм реалізації прав як сукупність засобів організаційного та матеріально-технічного характеру, що спрямовані на повноцінне забезпечення захисту прав та свобод. Механізм закріплюється в актах, які регулюють діяльність певної міжнародної установи [1, с. 5]. Оскільки механізм правового регулювання соціального захисту працівників судової системи не може діяти поза межами права та соціуму, то й решта засобів, зокрема й матеріально-технічні, є лише допоміжними й не можуть впливати на сутність. Погоджуємось із автором щодо спрямованості на

забезпечення та захист, однак такі процеси є доволі обмеженими через суверенітет кожної держави й неможливість вплинути на внутрішнє законодавство без волі на це такої держави. Відповідно, норми права мають орієнтуючий та заохочуючий характер. Факторами, що сприяють ратифікації міжнародних актів, можуть бути й політичні та економічні події.

На думку А.М. Юшко, основним елементом механізму міжнародного правового регулювання є міжнародні стандарти, що передбачені у міжнародних актах [2, с. 95]. Така позиція є доволі спірною, особливо у випадку соціального захисту працівників судової системи. Оскільки такі працівники мають особливий статус, то й кількість міжнародних актів, що регулюють їх діяльність, зокрема й питання соціального захисту, є значно меншою. При цьому існують спеціальні організації та асоціації, які видають акти рекомендаційного характеру щодо суддівської діяльності та судової системи загалом. Поняття «стандарт» означає, що певна поведінка чи норма права є загальновизнаною та найбільш ефективною, актуальною. Водночас в умовах самостійної діяльності кожного міжнародного органу в сфері судової системи та відсутності системності в прийнятті ними міжнародних актів щодо одного й того ж питання стає очевидним, що сформувати міжнародний стандарт вкрай складно, тому ті стандарти, що сформовані на сьогодні (високий рівень заробітної плати, гарантування безпеки праці працівникам судової системи за допомогою охорони), мають загальний характер, а для їх імплементації потрібна деталізація.

Водночас В.П. Мельник вказує, що механізм міжнародного правового регулювання соціального захисту складається із норм права, суб'єктів міжнародного права, що здійснюють вплив та на яких здійснюється вплив, а також засобів забезпечення [3, с. 3]. Слід уточнити, що правовий статус суддів та інших працівників судової системи може визначатися лише нормами національного законодавства, оскільки це забезпечує їх незалежність та самостійність у функціонуванні та здійсненні правосуддя. Відповідно, норми міжнародного права мають лише опосередкований вплив на їх діяльність через ратифікацію таких актів та імплементацію в національне законодавство. Тому працівники судової системи не можуть входити до складових елементів міжнародного механізму правового регулювання. Щодо суб'єктів здійснення впливу, то він може мати або ж контролюючий, або ж установлюючий характер, що необхідно розділяти для кращого розуміння сутності та призначення міжнародних органів.

Отже, на основі проведеного аналізу наукових підходів та дослідження міжнародного законодавства можна дійти висновку, що механізм міжнародного правового регулювання соціального захисту працівників судової системи складається із таких структурних елементів:

1) норм міжнародного права, якими врегульовано соціальний захист працівників судової системи;

2) міжнародних суб'єктів регулювання та управління соціальним захистом працівників судової системи.

Найпершим та основним елементом механізму міжнародного правового регулювання соціального захисту працівників судової системи вважаємо норми права, що визначають мінімальні стандарти та принципи проведення соціального захисту й забезпечення, зокрема, й суддів. Міжнародні норми права мають свої відмінності щодо можливості поширення в межах конкретної держави, наявності санкцій та впливу на правовідносини, що в сукупності визначає особливість їх дії та обумовлює потребу в ретельному

досліджені. Розглядаючи зміст норм міжнародного права, О.В. Саленко трактує їх як певні стандарти, що формують систему для наступного визначення на рівні національних законодавств сфери застосування норм ЄС, Ради Європи, ООН [4, с. 269]. Розуміння міжнародних норм як певних стандартів діяльності є допустимим з огляду на те, що вони регулюють найбільш важливі сфери життя та визначають мінімально допустимі межі закріплення прав та допустимі обмеження таких прав. Водночас поняття міжнародного стандарту є дещо ширшим за поняття міжнародної норми права, оскільки для його формування може бути використано декілька норм права та задіяно різні органи контролю за втіленням. Відповідно, для розуміння міжнародних стандартів у сфері соціального захисту працівників судової системи теж слід спершу виокремити спеціальні норми права. Варто зауважити, що міжнародне законодавство формується завдяки великій кількості органів, а тому окремі міжнародні нормативно-правові акти можуть не узгоджуватися між собою, особливо якщо вони видані різними міжнародними органами. З огляду на таку їх складну природу доцільним буде класифікувати норми міжнародного права щодо соціального захисту працівників судової системи на наступні групи:

1) норми міжнародного права, що закріплюють соціальні права кожної людини;

2) норми міжнародного права у сфері соціального захисту працівників;

3) норми права ЄС щодо соціального захисту та забезпечення;

4) норми міжнародного права щодо соціального захисту працівників судової системи.

До першої групи міжнародних норм права зараховуємо ті, що закріплюють загальні права в соціальній сфері для усіх країн світу. Мова йде про універсальні норми права, які повинні надалі бути відтворені в законодавстві будь-якої демократичної держави та визначають основоположні і невід'ємні права людини. Насамперед мова йде про Загальну декларацію прав людини, у ст. 22 якої передбачено право кожної людини на «соціальне забезпечення, що проводиться для підтримки її ідентичності та вільного розвитку» завдяки міжнародному співробітництву та національним зусиллям «в межах ресурсів кожної держави»; у ч. 3 ст. 23 встановлено, що кожний працівник володіє правом на «справедливу винагороду», що в разі потреби може доповнювати «іншим засобам соціального забезпечення»; у ст. 25 зазначено, що кожна людина має право на «їжу, одяг, житло, медичне та соціальне обслуговування», тобто на життєвий рівень, що необхідний для підтримання «здоров'я й добробуту її та її сім'ї» [5]. Хоча наявність і важливість таких прав здається очевидною в сучасному світі, проте закріплення їх на міжнародному рівні не дозволяє повторити ситуації обмеження соціальних прав людини, примушення до примусової праці та безпідставного зниження соціального забезпечення населення. Такі права є й основними завданням держави як основного суб'єкта надання соціального захисту, особливо для працівників судової системи, які залежать від розміру фінансування, наданого державою.

У ст. 9 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права вперше закріплено обов'язок країн-учасниць даного Пакту визнавати право на соціальне забезпечення, включаючи «соціальне страхування» [6]. Соціальне страхування є основним інструментом, який допомагає впоратися із негативними наслідками від настання різних соціальних ризиків. Тому важливо, щоб учасниками соціального страхування була щонайбільша частина населення. Відповідно, одним із способів забезпечення соціального страхування є контролювання даного процесу державою, прикладом слугують створені загальнообов'язкові форми державного соціального та пенсійного страхування. Водночас

дана міжнародна норма права не обмежує й створення приватних організацій, що проводитимуть соціальне страхування. Звісно, до них повинні бути підвищенні вимоги щодо стабільності функціонування. Наявність конкуренції, зокрема із державою, надасть можливість обирати найбільш комфортні умови соціального страхування, що й гарантуватиме більшу ефективність соціального захисту для працівників судової системи.

Ще одним важливим міжнародним актом є Конвенція про права осіб з інвалідністю, адже вона забезпечує рівність у правах осіб з інвалідністю, що є вкрай важливим для судової системи, в якій через надмірну національну регуляцію можливі випадки встановлення дискримінаційних норм, а захист принципу рівності є недостатнім. Зрозуміло, що умови праці в судовій системі унеможливлюють перебування на посадах осіб із певними вадами, однак, враховуючи різний стан здоров'я осіб з інвалідністю та варіативність визначених посад у судовій системі, стає очевидною недосконаліть чинного національного законодавства та потреба більшого захисту осіб з інвалідністю як працівників судової системи. З даного питання у ст. 27 Конвенції про права осіб з інвалідністю визначено, що «ринок праці повинен бути відкритим, інклюзивним та доступним для осіб з інвалідністю», право на працю для осіб з інвалідністю забезпечується, зокрема: «забороною дискримінації; захистом прав осіб з інвалідністю на сприятливі умови праці; забезпеченням рівної можливості виконувати трудові обов'язки; наданням рівного доступу до професійної освіти; збільшенням можливостей працевлаштування в державному секторі; заохоченням реабілітації та підвищення кваліфікації осіб з інвалідністю; забезпеченням особам з інвалідністю пристосувань до праці на робочому місці» [7]. Дана Конвенція відносно недавно прийнята ООН та ратифікована Україною, а тому зрозуміло, що для впровадження усіх її норм у національне законодавство та їх узгодження потрібен час. У контексті соціального захисту працівників судової системи впровадження даних норм сприятиме різноманіттю працівників, а отже, й кращому розумінню потреб та особливостей осіб з інвалідністю, що вплине й на якість розгляду судових справ. Крім того, підвищення рівня захисту осіб з інвалідністю в судовій системі відповідатиме вимозі про впровадження для них робочих місць у державному секторі та надалі стане основою для поширення серед інших органів публічної влади.

Таким чином, можна резюмувати, що міжнародні норми права, які закріплюють загальні права в соціальній сфері, мають переважно універсальний характер та майже всі імплементовані в національні законодавства, зокрема в конституції, однак потребують подальшої деталізації. Рівень втілення соціальних прав, особливо права на соціальний захист й соціальне страхування, в значній мірі залежить від економічних можливостей держави, а для працівників судової системи впливає й на їх постійний стан добробуту, можливості втілювати інші природні права.

Наступною групою міжнародних норм права вважаємо ті, що діють у сфері соціального захисту працівників. Об'єднуючим елементом даної групи є те, що усі міжнародні акти приймаються Міжнародною організацією праці. Завдяки цьому розроблені нею рекомендації чи декларації акумулюють у собі позитивний досвід різних держав та націлені на захист працівників, їх добробуту. Соціальний захист працівників визначений у Конвенції МОП про мінімальні норми соціального забезпечення № 102, де висвітлено питання медичного обслуговування, допомоги з безробіття, старості, трудового каліцтва та професійних захворювань, допомоги сім'ї, допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами, з інвалідністю та втратою годувальника [8]. Оскільки дана Конвенція ратифікована, то для

працівників став доступним кожен із перелічених видів соціальної допомоги. Крім того, аналіз Конвенції № 102 дозволяє виділити й основні соціальні ризики, що можуть настати для працівників незалежно від напряму їх діяльності. Особливо важливим є закріплення надання соціального захисту не лише самим працівникам судової системи, але й членам їх сімей, наприклад, через допомогу у зв'язку з втратою годувальника чи повною втратою працездатності одного з членів сім'ї.

Більш деталізовано питання соціального захисту розкриваються у Конвенції про допомоги по інвалідності, по старості і у зв'язку з втратою годувальника № 128 [9] та Конвенції про допомоги у випадках виробничого травматизму № 121, у ст. 7 якої визначено, що нещасний випадок охоплює ситуації, коли він трапився не лише на виробництві, але й у дорозі до місця роботи чи з місця роботи [10]. Жодна з цих конвенцій не ратифікована, незважаючи на те, що вони були прийняті ще у минулому столітті. Міжнародні норми в даних конвенціях розкривають види соціальних ризиків, вказують на суб'єктів, на яких повинен поширюватися соціальний захист, зокрема й державних службовців. Позитивно варто оцінити поширення соціального захисту не лише на випадки безпосереднього здійснення трудових обов'язків, але й на шлях до місця роботи чи з місця роботи, адже це є невід'ємною частиною трудової діяльності. На жаль, така норма не закріплена у національному законодавстві, хоча є особливо важливою для працівників судової системи. Не кожен із них має право на спеціальний захист здоров'я, майна та життя, однак ризики неправомірного тиску та загрози для життя існують для усіх працівників судової системи через їх право на доступ до судових приміщень чи матеріалів судових справ.

Досліджуючи міжнародні соціальні норми права, закріплені в актах Міжнародної організації праці, А.Л. Клименко констатує, що, хоча більшість із них були ратифіковані Україною, але вони так і не набули статусу обов'язкових і лише ураховуються під час вдосконалення законодавства. Це є однією із причин ситуації, коли розмір соціальних допомог чи інших виплат не відповідає міжнародним та європейським стандартам [11, с. 10]. Для суддів та працівників Служби судової охорони розміри винагороди, соціальних допомог є дещо більшими, що обумовлено не бажанням підвищити рівень соціального захисту, а підтриманням незалежності їх функціонування. Тобто для більшості працівників, зокрема працівників судової системи, здійснення передбачених у законодавстві заходів соціального захисту є недостатнім для реального подолання негативних наслідків та виконує лише допоміжну роль.

Таким чином, міжнародні норми права у сфері соціального захисту працівників як окрема група відрізняються суб'єктом створення, яким є виключно Міжнародна організація праці. Ситуація з їх імплементацією в національне законодавство є неоднозначною, адже чим новіший міжнародний нормативно-правовий акт, тим більш прогресивним він є для України, а отже, для його ратифікації необхідно створити спеціальні процедури та попередньо вдосконалити законодавство. Через бюрократичні аспекти такий процес є тривалим та складним. Окремі норми з соціального захисту працівників судової системи фактично встановлені у законодавстві для суддів, поліцейських чи державних службовців, однак удосконалення не мають системного характеру та погано узгоджуються із нормами щодо загального соціального захисту й забезпечення.

Наступною групою є європейські норми права щодо соціального захисту та забезпечення. Переважно для України вони мають лише рекомендаційний характер, вони не ратифіковані Верховною Радою України, оскільки поширюються лише на країни-

учасниці ЄС. Однак їх урахування під час вдосконалення національного законодавства сприятиме процесам євроінтеграції як одному із пріоритетних напрямів державної політики.

До європейських нормативно-правових актів, що врегульовують питання соціального захисту, належить Європейський кодекс соціального забезпечення, у ч. с). ст. 67 якого визначено, що розмір допомог чи інших засобів існування після вирахування усіх необхідних сум податків та зборів має бути достатнім для утримання сім'ї бенефіціарія в здоровому та гідному стані [12]. Така вимога поширюється на усі види соціальних допомог, зокрема й на грошову винагороду працівників судової системи. Уточнення щодо вирахування розміру податків та платежів є вкрай важливим, адже отримана після цього працівником сума коштів може бути недостатньою для забезпечення його потреб та потреб сім'ї. Доречним є й посилання на здоровий та гідний стан, що виступає критерієм достатності соціального захисту. Використання подібних формулювань видається доцільним під час формування принципів соціального захисту, однак воно потребуватиме уточнення, оскільки можливі зловживання правами та порушення принципу рівності в розподілі фінансів і наданні соціальних допомог. На сьогодні національна судова практика щодо тлумачення права на гідне життя, права на здоров'я є доволі неоднозначною й непослідовною, щоб її застосовувати на постійній основі, що теж ускладнює використання оціночних понять та суб'єктивних критеріїв.

Європейські норми щодо соціального захисту закріплені й у Європейській конвенції про соціальне забезпечення [13]. У даній Конвенції висвітлюються питання соціального страхування. Зокрема визначено право як на загальнодержавне, так і добровільне та необов'язкове страхування, що реалізовується працівниками судової системи залежно від їх бажання. Врегульовано й питання поєднання декількох видів соціальних допомог одночасно, що переважно є недопустимим, крім одночасної виплати пенсії й допомоги у зв'язку з інвалідністю. Також встановлено правила узгодження соціального захисту, який надається різними державами для працівника, що є громадянином двох держав чи суб'єктом системи соціального захисту в країні, громадянином якої він не виступає. В такому випадку допустиме лише загальнообов'язкове державне страхування.

Отже , на основі аналізу норм міжнародного (європейського) права щодо соціального захисту працівників судової системи можна виділити наступні їх особливості:

1. норми міжнародного права щодо соціального захисту працівників судової системи належать до м'якого права. Це означає, що такі норми можуть втілюватися лише за умови їх ратифікації та імплементації в національне законодавство. В інших випадках вони матимуть рекомендаційний та орієнтаційний характер. Відповідальність за порушення таких норм відсутня, як і можливість застосувати примус до порушників чи самої держави;
2. норми міжнародного права щодо соціального захисту працівників судової системи переважно імплементовані у національне законодавство. Така ситуація пояснюється тривалою історією їх створення, що дозволило пристосувати й національне законодавство. Водночас чим новіший міжнародний акт, тим складніший процес його імплементації, а норми права рідко втілюються в повному обсязі, як у випадку із пенсійним забезпеченням. Чинниками, що погіршують впровадження міжнародних норм, є недостатній рівень правосвідомості, порушення рівності серед працівників судової системи;

3. норми міжнародного права щодо соціального захисту працівників судової системи націлені на створення міжнародних стандартів та вимог. Тобто вони формують окремі системи щодо загальноприйнятих стандартів функціонування судової системи та соціального захисту суддів, державних службовців, охоронців у ній. Дотримання таких стандартів слугує підтвердженням демократичності держави та мінімально допустимого рівня справедливості й захисту населення. Недотримання ж вказує на факти порушення природних прав людини в державі загалом. Саме тому соціальний захист працівників судової системи розглядається виключно в контексті гарантії незалежності, неупередженості, гідності перебування на посадах у суді.

Наступним елементом механізму міжнародного правового регулювання соціального захисту працівників судової системи вважаємо міжнародні органи регулювання та контролю. Варто резюмувати, що міжнародні органи регулювання та контролю у сфері соціального захисту працівників судової системи як елемент механізму міжнародного правового регулювання в даній сфері характеризуються такими особливостями:

1) міжнародні органи регулювання та контролю впливають на стан соціального захисту працівників судової системи лише з дозволу та визнання державою. Слід підкреслити, що ратифікація певного міжнародного акта ще не свідчить про поширення компетенції міжнародного органу, адже держава має право самостійно визначати обсяг поширюваних на неї норм права щодо соціального захисту. Така ситуація обумовлює неможливість застосування дієвих заходів впливу й значну політизованість процесу. Безпосередньо міжнародні судові органи мають більше правовий та гарантований вплив, однак у межах соціального захисту працівників судової системи діє лише Європейський суд з прав людини;

2) міжнародні органи регулювання та контролю є незалежними, самостійними інституціями із власною метою та підконтрольними суб’єктами. Відповідно, такі органи не поєднані між собою певною ієрархічною структурою та не зобов’язані координувати діяльність для досягнення певної спільної цілі. Залежно від міжнародного органу можуть навіть різнитися підходи до правового регулювання соціального захисту, наприклад, встановлення зобов’язань держави визначати соціальну допомогу не менше від конкретної грошової суми або ж від її економічних можливостей. Така ситуація ускладняється й тим, що держава може визнавати компетенцію декількох міжнародних органів влади, а тому лише частково виконувати рекомендації кожної з них;

3) міжнародні органи регулювання та контролю виконують такі функції: спрямування, заохочення, розвитку та захисту для національної практики соціального захисту працівників судової системи. Функція спрямування та заохочення здійснюється завдяки постійному моніторингу та комунікації з Україною щодо проблем у соціальному захисті працівників судової системи та варіантів їх вирішення. Аналогічно розвиток пов’язаний із вдосконаленням чинного національного законодавства щодо збільшення грошової винагороди суддів, покращення медичного обслуговування. Функція захисту хоч і має дещо обмежену дію, однак стосується саме індивідуальних соціальних прав працівників судової системи та допомагає підтримувати правопорядок.

Таким чином, на основі проведеного дослідження можна дійти висновку, що механізм міжнародного соціального захисту працівників судової системи досі недостатньо розроблений, тому потребує удосконалення. Як норми права, так і міжнародні органи влади переважно є загальними, тобто не спеціалізуються на соціальних правах та їх захисті в

контексті функціонування судової системи. Проблемним аспектом є й взаємодія міжнародного та національних механізмів, адже рішення міжнародних органів переважно мають необов'язковий характер, а міжнародні норми права впроваджуються лише частково, що зменшує ефективність їх дії. Водночас механізм міжнародного правового регулювання соціального захисту працівників судової системи менш впорядкований та системний у порівнянні з національним, а отже, він складний для опрацювання та визначення міжнародних стандартів у даній сфері.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Коруц У.З. Міжнародно-правовий механізм реалізації права на справедливий судовий розгляд. Актуальні проблеми правознавства. 2016. Вип. 2. С. 50-55

2. Юшко А.М., Швець Н.М. Міжнародні соціальні стандарти. Х.: Національний університет «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого», 2013. 121 с.

3. Мельник В.П. Поняття та ознаки соціального захисту осіб з інвалідністю: теоретико-правовий аспект. Часопис Національного університету «Острозька академія». 2015. № 2 (12). С. 1-15.

4. Саленко О.В. Міжнародні стандарти у сфері судоустрою та статусу суддів, їх зміст і класифікація. Національний юридичний журнал: теорія та практика. 2014. № 6. С. 263-269.

5. Загальна декларація прав людини: Декларація ООН від 10.12.1948. Офіційний вісник України. 2008. № 93. С. 89.

6. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Міжнародний документ від 16.12.1966. URL: https: cutt.ly/Fn1Qp7T (дата звернення: 20.06.2021).

7. Конвенція про права осіб з інвалідністю: Міжнародний документ від 13.12.2006. Офіційний вісник України. 2010 № 17. С. 93.

8. Про мінімальні норми соціального забезпечення: Конвенція Міжнародної організації праці № 102 від 28.06.1952. Офіційний вісник України. 2016. № 28. С. 14.

9. Конвенція про допомоги по інвалідності, по старості і у зв'язку з втратою годувальника: Конвенція Міжнародної організації праці від 29.06.1967 № 128. URL: https: cutt.ly/hn1QXyO (дата звернення: 20.06.2021).

10. Конвенція про допомоги у випадках виробничого травматизму: Конвенція Міжнародної організації праці від 08.07.1964 № 121. URL: https: cutt.ly/9n1Q3dK (дата звернення: 20.06.2021).

11. Клименко А.Л. Соціальний захист і соціальне забезпечення в умовах євроінтеграції України: окремі аспекти. Теорія і практика правознавства. 2017. Вип. 2 (12). С. 9-10.

12. Європейський кодекс соціального забезпечення: Міжнародний документ Ради Європи від 16.04.1964 № 48. URL: https: cutt.ly/vn1WT3e (дата звернення: 20.06. 2021).

13. Європейська конвенція про соціальне забезпечення: Конвенція Ради Європи від 14.12.1972 № ETS № 78. URL: https: cutt.ly/On1WJ3A (дата звернення: 20.06. 2021).