ДОНЕЦЬКИЙ ЮРИДИЧНИЙ ІНСТИТУТ
МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВА УКРАЇНИ

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ПАНЧЕНКО Максим Вадимович

Прим. № ____
УДК 349.2

ДИСЕРТАЦІЯ

ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ УКРАЇНИ

12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення
(081 – Право)

Подається на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ Панченко М. В.
(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

Науковий консультант –
ІНШИН Микола Іванович,
доктор юридичних наук, професор,
академік НАПрН України

Київ – 2019

АНОТАЦІЯ

Панченко М.В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України. – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2019.

Дисертація присвячена вирішенню важливої наукової проблеми, що виявлялась, *з одного боку*, у відсутності узагальненої концепції гідної праці держслужбовців і структурованої наукової думки щодо її реалізації в межах відповідного правового механізму, а, *з іншого боку*, у переосмисленні наразі триваючої реформи законодавства України про працю та про державну службу у частині правового регулювання трудової діяльності держслужбовців, й формулювання комплексу пропозицій стосовно підвищення рівня відповідності їх праці критеріям концепції гідної праці. Як наслідок, в роботі вперше у сучасній доктрині трудового права України сформульовано концепцію гідної праці державних службовців та розроблено і комплексно розкрито правовий механізм забезпечення гідної праці на державній службі, завдяки чому було надано низку актуальних пропозицій стосовно вдосконалення правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців України.

Дисертаційне дослідження містить чотири розділи, в яких розкриваються теоретико-методологічні засади регулювання права державних службовців на гідну працю, надається загальна характеристика правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців України», визначаються організаційні основи та окреслюється функціонування вказаного механізму, виокремлюються та аналізуються проблеми і пропонуються шляхи вдосконалення функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців України.

В дослідженні вперше в науці трудового права: (1) розроблено концепцію гідної праці державних службовців шляхом модифікації сформульованої авторської сутності гідної праці, при цьому критеріями гідної праці, які складають відповідну концепцію, є: базові критерії гідної праці держслужбовців (гідний характер доступу до державної служби, гідний характер перебігу службово-трудових правовідносин, гідна заробітна плата,

гідний рівень безпеки, здоров'я та справедливості умов праці тощо); додаткові критерії гідної праці держслужбовців (гармонійний баланс роботи та особистого життя держслужбовця, наявність у суспільства високої довіри до держслужби); (2) всебічно розкрито історико-правовий процес зародження, становлення та розвитку концепції гідної праці державних службовців в Україні, який охоплює вісім періодів, завершуючи сьогочасним періодом, в якому, з одного боку, у науці трудового права детально розробляється концепція гідної праці та формулюються пропозиції щодо завершення реформи трудового законодавства з найбільш повним урахуванням концепції гідної праці, з іншого – на практиці знижується рівень забезпечення гідної праці держслужбовців у межах реформи законодавства про державну службу 2015 і 2019 років; (3) сформульовано та охарактеризовано в узагальненому вигляді наявну в Україні модель та структуру правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців, а також встановлено загальне соціально-правове значення даного механізму; (4) сформульовано комплексне концептуальне бачення сутнісного змісту досліджуваного механізму, що виявляється в об'єктивній дійсності у статичному та динамічному (у функціональному прояві) вигляді, зокрема: (а) виявлено та структуровано особливі ознаки цього правового механізму (наявність системно-організаційного характеру, підпорядкованого меті концепції забезпечення гідної праці; поширення лише на працівників, котрі є держслужбовцями; врегулювання нормами трудового та адміністративного законодавства; гармонізація у механізмі публічних та приватних інтересів тощо); (б) визначено мету функціонування даного правового механізму та комплекс стратегічно-функціональних завдань реалізації цієї мети; (в) структуровано основні принципи функціонування аналізованого правового механізму; (5) комплексно викладено наукову думку стосовно впливу органів виконавчої влади та судових органів на забезпечення гідної праці держслужбовців. Доводиться, що органи виконавчої влади безпосередньо відповідальні за стан впровадження концепції гідної праці на державній службі, що обумовлено їх обов'язками у соціальній сфері та сфері праці. Означений вплив розглянуто крізь призму рівнів компетенції органів виконавчої влади (та їх посадових осіб), що впливають на забезпечення гідної праці держслужбовців, а саме: вищого рівня (КМУ); центрального рівня (перший підрівень – Мінсоцполітики, Мінекономіки, другий – НАДС);

локального рівня (керівник державної служби, безпосередній керівник, служба управління персоналом держоргану). При цьому констатовано, що надання у 2019 році Міністерству розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України повноважень щодо здійснення державної політики у сфері праці перетворює трудове право у право ринку праці, в якому соціальні питання аналізуються крізь призму економіки. За цих умов збільшується вагомість адміністративних судів, які характеризуються потужним потенціалом захисту права на гідну працю держслужбовців з огляду на те, що: правосуддя загалом є найбільш досконалим засобом правового захисту та охорони службово-трудових прав; суд зобов'язується в порядку судочинства керуватися засадничою ідеєю верховенства права, що дозволяє йому захистити право держслужбовця на гідну працю, в повній мірі орієнтуючись на право, а не на норми законодавства, котрі можуть бути недосконалими чи такими, що взагалі не відповідають вимогам панування права у державі; (6) виокремлено, систематизовано та охарактеризовано способи і засоби захисту гідної праці держслужбовців; (7) сформульовано Концепцію впровадження критеріїв гідної праці на державній службі України, а також обґрунтовано конкретні пропозиції стосовно внесення змін до чинного законодавства України про працю та законодавства у сфері державної служби, що сприятимуть оптимізації функціонування правового механізму забезпечення гідної праці на державній службі; (8) обґрунтовано необхідність створення належної інституційної інфраструктури для функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців.

Окрім того, в роботі *удосконалено* наукову думку щодо природи та сутності концепції гідної праці працівників; теоретико-правове розуміння природи й сутності гідної праці державних службовців як фундаментального принципу сучасного трудового права України; усталене наукове розуміння права держслужбовців на захист трудових прав загалом та права на захист гідної праці; наукове обґрунтування впливу судових органів на стан забезпечення належних умов праці держслужбовців; теоретико-правове розуміння феномену соціального партнерства крізь призму концепції гідної праці держслужбовців та умови, за яких соціальне партнерство може слугувати засадничій ідеї гідної праці; систематизоване викладення основних актуальних проблем забезпечення гідної праці держслужбовців;

систематизоване викладення актуальних проблем правового забезпечення гідної праці в правоохоронних органах України, та *дістали подальшого розвитку* обґрунтування соціально-правової значимості забезпечення гідної праці.; методико-теоретичні підходи до розуміння принципів функціонування правових механізмів у трудовому праві; наявні теоретичні пропозиції стосовно наукового тлумачення обов'язку держави забезпечувати гідні умови праці; теоретичні розробки щодо наукового розуміння виявів соціального партнерства; методико-теоретичні підходи до розуміння способів захисту трудових прав; наукові знання щодо засобів захисту гідної праці працівників.

Отримані в результаті здійснення дослідження висновки та пропозиції мають важливе теоретичне та практичне значення, яке виявляється в тому, що їх можна використовувати у науково-дослідній роботі, у правотворчості, правозастосуванні та в навчальному процесі.

Ключові слова: гідна праця, державна служба, державний службовець, забезпечення гідної праці державних службовців, забезпечення права, право на гідну працю, правовий механізм, реформа трудового законодавства.

ANNOTATION

Panchenko M.V. Legal mechanism for ensuring a decent work for civil servants in Ukraine. – *The.manuscript.*

The dissertation for the scientific degree of the Doctor of Law in specialty 12.00.05 – labor law; social security law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2019.

The thesis focuses on solving the significant scientific issue that is reflected, *on the one hand,* in absence of a general concept of the decent work for public servants and structured scientific thought related to its implementation within the appropriate legal mechanism, and *on the other hand,* in redefining the currently ongoing legislative reform in Ukraine on labour and on public service with respect to public servants' labour activity legal regulation, as well as in formulating the series of proposals regarding the increase of the level of their work compliance with the criteria of the decent work concept . As a result, for the first time in the modern labour law doctrine of Ukraine, the thesis formulates the concept of public servants' decent work, as well as develops and discloses holistically the legal mechanism of providing the decent work at public service, thereby the range of

actual proposals related to improving the legal mechanism on providing the public servants' decent work in Ukraine was submitted.

The thesis research consists of four sections, which reveal the theoretical and methodological foundations of regulating the right of public servants to decent work, give a general description of the legal mechanism for ensuring decent work for public servants in Ukraine, determine the organizational basis and proscribe how the pointed mechanism functions, identify and analyze problems and suggest ways to improve the functioning of the legal mechanism of ensuring the decent work of public servants in Ukraine.

In a study for the first time in the science of labor law:

(1) the concept of decent work of civil servants was developed by modifying the formulated author's essence of decent work, while the criteria for decent work that compose the corresponding concept are: basic criteria for decent work of public servants (decent nature of access to public service, decent nature of the course of official labor relations, decent wages, a decent level of safety, health and fair working conditions, etc.); additional criteria for decent work of public servants (a harmonious balance of work and personal life of a public servant, the presence of high trust in public service in the society)

(2) the historical and legal process of the origin, formation and development of the concept of public servants' decent work in Ukraine is comprehensively disclosed, which covers eight periods, ending with the current period in which, on the one hand, the concept of decent work is developed in detail in the science of labor law and proposals are formulated upon completion of the labor legislation reform with the most complete consideration of the concept of decent work, and on the other hand, in practice, the level of ensuring the decent work for public servants is reduced within the 2015 and 2019 public service legislation reform;

3) the current model and structure of the legal mechanism for ensuring decent work for public servants in Ukraine is formulated and generalized, and the overall social and legal significance of this mechanism has been established;

(4) a comprehensive conceptual vision of the essential content of the mechanism under investigation is formulated, thereby it turns out to be objective reality in a static and dynamic (functional) form, in particular: (a) the specific features of this legal mechanism have been revealed and structured (the presence of a system-organizational nature subordinated to the decent work concept goals; extending only to employees who are public servants; the regulation through

employment and administrative legislation; harmonization in the mechanism of public and private interests, etc.); (b) the goals of the functioning of this legal mechanism and a set of strategically functional tasks to achieve this goal are identified; (c) the basic principles of the functioning of the legal mechanism under consideration are structured;

(5) the scientific idea of the impact of the executive branch and the judiciary on ensuring decent work for public servants is comprehensively presented. It is proved that the executive authorities are directly responsible for the state of implementation of the decent work concept in the public service, which is due to their responsibilities in the social sphere and the world of work. The indicated influence is examined through the prism of the competence levels of executive authorities (and their officials) that affect the provision of decent work for public servants, namely: of the high level (Cabinet of Ministers); of the central level (the first sub-level is the Ministry of Social Policy, the Ministry of Economy, the second one is the National Agency of Ukraine for Civil Servants); of the local level (a head of public service, direct supervisor, personnel management service of a state body). At the same time, it was noted that the provision in 2019 of the Ministry for Development of Economy, Trade and Agriculture of Ukraine with the authority to implement state labour policy turns labor law into a labor market law, in which social issues are analyzed through the prism of economy. In these conditions, the importance of administrative courts is increasing, which are characterized by a powerful potential for protecting the right to decent work for public servants, given that: justice in general is the most perfect means of legal protection and protection of official and labor rights; the court undertakes, in the course of legal proceedings, to be guided by the fundamental idea of the supremacy of law, allows it to protect the public servants' right for decent work, fully focusing on the law, and not on the norms of legislation that may be imperfect or which generally do not meet the requirements of the rule of law in the state;

(6) the ways and means of protecting decent work for public servants have been identified, systematized, and characterized;

(7) a Concept has been formulated for introducing decent work criteria in the public service of Ukraine, as well as specific proposals have been substantiated for amending the current legislation of Ukraine on labor and legislation in the field of

public service, which would facilitate the optimization of the legal mechanism functioning for ensuring decent work in the public service;

(8) the necessity of creating the proper institutional infrastructure for the functioning of the legal mechanism for ensuring decent work for public servants is validated.

In addition, the work *improves* the scientific idea of the nature and essence of the concept of decent work for employees; theoretical and legal understanding of the nature and essence of decent work for public servants as the fundamental principle of modern labor law of Ukraine; an established scientific understanding of the public servants' rights for defense of labor rights in general, as well as the right for decent work protection; scientific substantiation of the influence of the judiciary on the state of ensuring proper working conditions for public servants; theoretical and legal understanding of the phenomenon of social partnership through the prism of the concept of decent work for public servants and the conditions under which social partnership can serve as the fundamental idea of decent work; a systematic presentation of the main pressing problems of ensuring decent work for civil servants; a systematic presentation of the actual problems of the decent work legal support in the law enforcement bodies of Ukraine; as well as *there were further developed* the substantiation of the social and legal significance of ensuring decent work; methodological and theoretical approaches to understanding the principles of the legal mechanisms functioning in labor law; available theoretical proposals for a scientific interpretation of the state's obligation to provide decent working conditions; theoretical developments on the scientific understanding of the social partnership manifestations; methodological and theoretical approaches to understanding how to protect labor rights; scientific knowledge on the means of protecting decent work for employees.

The conclusions and suggestions obtained as a result of the study have important theoretical and practical significance, which is manifested in the fact that they can be used in research work, in law-making, law enforcement, and in the educational process.

Key words: decent work, public service, public servant, ensuring the decent work for public servants, ensuring the right, right to decent work, legal mechanism, the employment legislation reform.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографія:

1. Панченко М. В. Теорія забезпечення гідної праці державних службовців України: монографія. Харків: ПромАрт, 2019. 440 с.

Статті у наукових фахових виданнях України:

2. Панченко М.В. Центральний рівень забезпечення гідної праці державних службовців. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: *Право.* 2015. Випуск 33. Ч. 2. Т. 3. С. 55–59.

3. Панченко М.В. Вплив адміністративного суду на правовий механізм забезпечення гідної праці в органах прокуратури. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: *Право.* 2015. Випуск 34. Ч. 2. Т. 3. С. 74–80.

4. Панченко М.В. Нормативне вдосконалення правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. Випуск 3. Т. 4. С. 112–116.

5. Панченко М.В. Доступ до державної служби в Україні у контексті концепції гідної праці. *Наука і правоохорона*. 2015. № 4. С. 56–67.

6. Панченко М.В. Структура правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: *Право.* 2016. Випуск 40. Т. 4. С. 121–125.

7. Панченко М.В. Локальний рівень забезпечення гідної праці державних службовців. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. Випуск 1. Т. 4. С. 101–105.

8. Панченко М.В. Принципи функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Випуск 6. Т. 3. С. 89–93.

9. Панченко М.В. Поняття правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Випуск 1. Т. 3. С. 77–82.

10. Панченко М.В. Загальноправові принципи функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: *Право.* 2018. Випуск 50. Т. 3. С. 84–89.

11. Панченко М.В. Понятие и структура правового механизма обеспечения достойного труда прокуроров в Украине. *Право и политика* (Кыргызская Республика). 2018. № 2. С. 29–33.

12. Панченко М.В. Проблемы нормативного обеспечения достойного труда государственных служащих в Украине. *Право и политика* (Кыргызская Республика). 2018. № 3. С. 29–33.

13. Панченко М.В. Соціально-правова значимість гідної праці в сучасному суспільстві. *Соціальне право*. 2018. № 3. С. 41–45.

14. Панченко М.В. Базовые критерии достойного труда государственных служащих в Украине. *Право и политика* (Кыргызская Республика). 2018. № 4. С. 83–88.

15. Панченко М.В. Роль судових органів у правовому механізмі забезпечення гідної праці на державній службі. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 11. С. 90–95.

16. Панченко М.В. Право на захист трудових прав у світлі концепції гідної праці державних службовців. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 12. С. 100–104.

17. Панченко М.В. Концептуальные и фоновые проблемы обеспечения достойного труда государственных служащих в Украине. *Право и Закон* (Кыргызская Республика). 2019. № 1. С. 39–43.

18. Панченко М.В. Пропозиції стосовно розробки концепції впровадження критеріїв гідної праці на державній службі. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 4. С. 101–105.

19. Панченко М.В. Щодо уточнення поняття гідної праці. *Соціальне право*. 2019. №1. С. 34–38.

20. Панченко М.В. Поняття гідної праці державних службовців у правоохоронній сфері України. *Соціальне право*. 2019. № 2. С. 77–84.

21. Панченко М.В. Базові критерії відповідності перебігу службового-трудових правовідносин концепції гідної праці. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. № 2. С. 34–40.

22. Панченко М.В. Мета та цілі функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. № 3. С. 98–101.

Матеріали науково-практичних конференцій:

23. Панченко М.В. Спеціальні принципи функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців у правоохоронній сфері. *Юридичні наукові дискусії як фактор сталого розвитку правової доктрини та законодавства*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 7–8 квітня 2017 року). Київ: Центр правових наукових досліджень, 2017. С. 39–42.

24. Панченко М.В. Соціально-правове значення забезпечення гідної праці державних службовців у правоохоронній сфері. *Правове забезпечення політики держави на сучасному етапі її розвитку:* матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 2–3 березня 2018 року). Харків: Східноукраїнська наукова юридична організація, 2018. С. 70–74.

25. Панченко М.В. Концепт принципів функціонування правового механізму забезпечення гідної праці. *Актуальні питання правової теорії та юридичної практики:* матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 10–11 серпня 2018 року). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2018. С. 36–40.

26. Панченко М.В. Основні фонові проблеми забезпечення гідної праці державних службовців. *Актуальні проблеми реформування системи законодавства України:* матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 25–26 січня 2019 року). Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина», 2019. С. 54–56.

27. Панченко М.В. Феномен гідної праці в сучасних умовах розвитку «світу праці». *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: тези доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 2 квітня 2019 року) / за ред. проф. М.І. Іншина, канд. юрид. наук І.С. Сахарук. Київ: ФОП Маслаков, 2019. С. 79–82.

ЗМІСТ

Перелік умовних скорочень 4
Вступ 6
Розділ 1 Теоретико-методологічні засади регулювання права державних службовців на гідну працю 23
1.1 Стан наукової розробки гідної праці в Україні та світі 23
1.2 Теоретико-правова характеристика гідної праці державних службовців в Україні 46
1.3 Розвиток вітчизняного законодавства про гідну працю державних службовців в Україні 87
Висновки до розділу 1 127
Розділ 2 Загальна характеристика правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців України 131
2.1 Поняття, сутність та ознаки правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців 131
2.2 Мета, завдання та принципи функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців 156
2.3 Структура правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців 190
Висновки до розділу 2 206
Розділ 3 Організаційні основи та функціонування механізму забезпечення гідної праці державних службовців України 213
3.1 Органи виконавчої влади в правовому механізмі забезпечення гідної праці державних службовців 213
3.2 Судові органи у правовому механізмі забезпечення гідної праці державних службовців 234
3.3 Забезпечення гідної праці державних службовців у системі соціального партнерства 251
3.4 Способи та засоби захисту гідної праці державних службовців 267
Висновки до розділу 3 290

Розділ 4 Проблеми та шляхи вдосконалення функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців України 297

4.1 Загальні проблеми правового забезпечення гідної праці державних службовців України 297

4.2 Актуальні проблеми правового забезпечення гідної праці в правоохоронних органах 316

4.3 Пропозиції щодо вдосконалення функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців 334

Висновки до розділу 4 367

Висновки 373

Список використаних джерел 386

Додатки 459

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

АР	Автономна Республіка
ВРУ	Верховна Рада України
ВС	Верховний Суд
ВСУ	Верховний Суд України
ГП	Генеральна прокуратура
ГС УНР	Генеральний Секретаріат Української Народної Республіки
Держкомпідприємництво	Державний комітет України з питань регуляторної політики та підприємництва
Держпраці	Державна служба України з питань праці
ДБР	Державне бюро розслідувань
ДКА	Державне космічне агентство
ДСА	Державна судова адміністрація
ДСНС	Державна служба України з надзвичайних ситуацій
ЄСПЛ	Європейський суд з прав людини
ЄТС	Єдина тарифна сітка
ЗМІ	Засоби масової інформації
ЗУНР	Західноукраїнська Народна Республіка
КЗпП	Кодекс законів про працю
КМУ	Кабінет Міністрів України
КСУ	Конституційний Суд України
КТС	Комісія по трудових спорах
МБП	Міжнародне бюро праці
МВС	Міністерство внутрішніх справ
Мінекономіки	Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України
Мінпраці	Міністерство праці та соціальної політики

Мінсоцполітики	Міністерство соціальної політики України
МОЗ	Міністерство охорони здоров'я
МОП	Міжнародна організація праці
НАБУ	Національне антикорупційне бюро УкраїниДераж
НАДС	Національне агентство України з питань державної служби
НАЗК	Національне агентство з питань запобігання корупції
НП	Національна поліція
НТСЕР	Національна тристороння соціально-економічна рада
ООС	Операція об'єднаних сил
РСР	Радянська Соціалістична Республіка
СРСР	Союз Радянських Соціалістичних Республік
УНР	Українська Народна Республіка
УЦР	Українська Центральна Рада
ЦК КП(б)У	Центральний комітет Комуністичної партії (більшовиків) України
ЦК КПУ	Центральний комітет Комуністичної партії України

ВСТУП

Актуальність теми. Державна служба в Україні є найважливішим інструментом функціонування держави, особливо в умовах множинних кризових явищ, які ставлять під сумнів цінності нашого народу, піддають різним загрозам національну безпеку, а також життя людей. Починаючи з 2015 року, законодавець, бажаючи оптимізувати державну службу відповідно до європейських прагнень України, концентрує свою увагу на необхідності підвищення ефективності функціонування державної служби, запобігання та протидії проявам корупції в державних органах, а також вирішення низки інших адміністративно-правових проблем. У той же час, не в повній мірі враховується той факт, що функціонування державної служби України здійснюється державними службовцями, які є працівниками, а отже, потребують забезпечення і захисту державою комплексу їх службово-трудових прав, свобод і законних інтересів. Найважливішою у цьому аспекті є необхідність забезпечення права держслужбовця на гідну працю, з метою утвердження якого наразі існує потреба у концептуальному оформленні та критичному аналізі відповідного правового механізму забезпечення гідної праці цих суб'єктів трудового права.

Водночас слід зауважити на двох важливих моментах. По-перше, прийнятий у 2015 році Закон України «Про державну службу». значно звужує сферу дії трудового права у службово-трудових правовідносинах, що обмежує потенціал правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців. Крім того, чинним трудовим законодавством України в частині норм, які поширюються на держслужбовців, не в достатній мірі враховуються міжнародні документи (зокрема у системі права МОП), якими закріплюються додаткові гарантії гідної праці на державній службі, що сприяють вирівнюванню стандартів забезпечення гідної праці у публічному секторі з вимогами до гідної праці у приватному секторі. За таких обставин трудоправовий статус держслужбовців України є усіченим навіть тоді, коли відповідні обмеження цього правового статусу не є достатньо

обґрунтованими, а отже, виступають підставою для констатації порушення державою вимог концепції гідної праці стосовно держслужбовців.

По-друге, на сьогоднішній день відсутні комплексні дослідження концепції гідної праці держслужбовців, правового механізму її забезпечення, що є суттєвою перешкодою для подальшої еволюції наукової думки про гідну працю на державній службі та її системного забезпечення, завершення реформи законодавства про працю з урахуванням досягнень науки у дослідженні концепції гідної праці та вироблення стратегій розширення потенціалу правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців. Разом із тим, хоча правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України ще не був предметом комплексного дослідження українських юристів-трудовиків, окремим структурним елементам цього правового механізму вже приділяли увагу в наукових працях такі вчені, як-от: В.М. Андріїв, А.В. Андрушко, О.С. Арсентьєва, Н.І. Бернацька, С.Я. Вавженчук, Л.Ю. Величко, С.В. Венедиктов, С.В. Вишновецька, О.М. Ганечко, Н.Д. Гетьманцева, О.А. Губська, О.Ю. Дрозд, В.І. Журавель, Т.А. Занфірова, М.І. Зубрицький, С.І. Ілларіонова, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, М.І. Кобаль, В.Л. Костюк, О.Є. Костюченко, І.В. Кудрявцев, І.П. Лаврінчук, С.С. Лукаш, П.С. Луцюк, А.Р. Мацюк, В.Я. Мацюк, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, Л.Р. Наливайко, О.М. Обушенко, В.М. Павліченко, С.М. Прилипко, Є.Ю. Подорожній, С.Д. Порощук, В.О. Радіонова-Водяницька, Д.І. Сіроха, Д.П. Ушверідзе, Н.М. Хуторян, Ф.А. Цесарський, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші. Вагомий науковий внесок цих та інших науковців у питання розробки концепції гідної праці та теорії правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців стане значимим теоретичним підґрунтям для комплексного дослідження за обраною тематикою, зважаючи на поточні тенденції реформи законодавства України про працю та враховуючи останні зміни в законодавстві про державну службу.

Таким чином, окреслена актуальність і важливість вказаного механізму, а також потреба в подальшому його вдосконаленні зумовлюють доцільність здійснення даного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана на кафедрі державно-правових дисциплін та міжнародного права Донецького юридичного інституту МВС України відповідно до Стратегії національної безпеки України (Указ Президента України від 26 травня 2015 року № 287/2015); Національної стратегії у сфері прав людини (Указ Президента України від 25 серпня 2015 року № 501/2015); Плану заходів з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2015 року № 1393-р.); Концепції реформування (розвитку) пенітенціарної системи (розпорядження Кабінету Міністрів України від 13 вересня 2017 року № 654-р.); Переліку пріоритетних напрямів наукового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ України на період 2015-2019 рр. (наказ МВС України від 16 березня 2015 року № 275).

Дисертаційне дослідження спрямоване на виконання Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015, Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2016-2020 рр., схваленої постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 03 березня 2016 року.

Мета та завдання дослідження. *Мета* дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на підставі проведення системного та комплексного науково-теоретичного аналізу концепції гідної праці державних службовців розкрити сутність правового механізму забезпечення такої праці та проблематику його функціонування, в результаті чого виробити пропозиції щодо його оптимізації в Україні.

Для досягнення мети у дослідженні необхідно вирішити наступні основні *завдання*:

– встановити стан наукової розробки гідної праці у вітчизняній та зарубіжній теорії права;

– комплексно охарактеризувати концепцію гідної праці держслужбовців в Україні;

– визначити етапи історичного розвитку вітчизняного законодавства про гідну працю держслужбовців в Україні;

– розкрити основні концептуальні елементи (поняття, сутність та ознаки) правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців;

– визначити та охарактеризувати мету, завдання та принципи функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців;

– розкрити та охарактеризувати структуру правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців;

– встановити роль органів виконавчої влади в правовому механізмі забезпечення гідної праці держслужбовців;

– розкрити роль судових органів у правовому механізмі забезпечення гідної праці держслужбовців;

– розкрити сутнісний зміст забезпечення гідної праці держслужбовців в системі соціального партнерства;

– виокремити та охарактеризувати основні способи та засоби захисту гідної праці держслужбовців;

– виявити та систематизувати загальні проблеми правового забезпечення гідної праці державних службовців України;

– виокремити та узагальнити актуальні проблеми правового забезпечення гідної праці в правоохоронних органах;

– сформулювати обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців у нашій державі.

Об'єкт і предмет дослідження. *Об'єктом* дослідження виступає сукупність правових відносин, що виникають і розвиваються в процесі забезпечення гідної праці державних службовців України.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні засади, а також проблеми функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців за чинним законодавством України.

Методи дослідження. Методологічну основу дисертаційного дослідження складає сукупність актуальних як загальних, так і спеціальних теоретико-методологічних засобів наукового пізнання правових явищ і процесів. За допомогою логіко-семантичного методу поглиблено понятійний апарат в означеній сфері (п.п. 1.2, 2.1-2.3, 3.3, 3.4). Використання формально-логічного методу й методу моделювання дозволило сформулювати загальну характеристику концепції гідної праці (п. 1.1), концепції гідної праці держслужбовців (п. 1.2), визначити роль органів виконавчої влади, судових органів та органів соціального партнерства у правовому механізмі забезпечення гідної праці на державній службі (п.п. 3.1-3.3), сформулювати пропозиції щодо визначення пріоритетних напрямів оптимізації правового регулювання забезпечення гідної праці на державній службі (п. 4.3). Історико-правовий метод наукового дослідження застосовано для з'ясування особливостей становлення та розвитку вітчизняного законодавства про гідну працю держслужбовців в Україні (п. 1.3). Використання системно-структурного методу виявилося найбільш ефективним для виокремлення та систематизації історичних періодів розвитку вітчизняного законодавства про гідну працю держслужбовців, наслідком чого стало створення авторської періодизації відповідного історико-правового процесу (п. 1.3), ознак правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців (п. 2.1), завдань та принципів функціонування цього правового механізму (п. 2.2), елементів структури зазначеного правового механізму (п. 2.3), способів і засобів захисту гідної праці держслужбовців (п. 3.4) тощо. Крім того, використання зазначеного методу у поєднанні з методами синтезу та

емпіричного пізнання дозволило на підставі критичного аналізу теоретичних та практичних проблем правового забезпечення гідної праці держслужбовців (п. 4.1) та забезпечення гідної праці в правоохоронних органах (п. 4.2) сформулювати пропозиції щодо внесення змін до чинного законодавства, які передбачали б усунення відповідних проблем (п. 4.3).

Нормативно-правову основу дослідження становлять Конституція України, чинне трудове законодавство, законодавство про державну службу, проект ТК України, конвенції Міжнародної організації праці (МОП), укази Президента України, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України (КМУ), нормативно-правові й правові акти міністерств та відомств щодо регулювання трудових правовідносин та трудової діяльності державних службовців. У дослідженні також враховані акти права ЄС, а саме директиви, що прямо чи опосередковано стосуються гідної праці працівників.

Емпіричну основу дослідження складають довідкові видання та аналітично-довідкові статті, офіційні звіти та доповіді органів державної влади.

Наукова новизна отриманих результатів виявляється у тому, що в поданій на захист дисертаційній роботі вперше у сучасній доктрині трудового права України сформульовано концепцію гідної праці державних службовців та розроблено і комплексно розкрито правовий механізм забезпечення гідної праці на державній службі. Завдяки цьому було надано низку актуальних пропозицій стосовно вдосконалення правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців України. Наукова новизна дослідження відображена в таких положеннях:

уперше:

– розроблено концепцію гідної праці державних службовців шляхом модифікації сформульованої авторської сутності гідної праці. Запропоновано розглядати цю концепцію в якості цивілізаційного здобутку людства, спрямованого на забезпечення держслужбовців працею, що є гідною людини, а саме такою, що відповідає критеріям цієї концепції. Критеріями гідної

праці, які складають відповідну концепцію, є: базові критерії гідної праці держслужбовців (гідний характер доступу до державної служби, гідний характер перебігу службово-трудових правовідносин, гідна заробітна плата, гідний рівень безпеки, здоров'я та справедливості умов праці тощо); додаткові критерії гідної праці держслужбовців (гармонійний баланс роботи та особистого життя держслужбовця, наявність у суспільства високої довіри до держслужби);

– всебічно розкрито історико-правовий процес зародження, становлення та розвитку концепції гідної праці державних службовців в Україні, а також структуровано цей процес у межах відповідної авторської періодизації. Обґрунтовується, що цей історико-правовий процес охоплює вісім періодів, починаючи з періоду зародження законодавства про гідну працю держслужбовців у середньовічній феодальній державі Київській Русі-Україні (IX-XII ст.) й завершуючи сьогочасним періодом, в якому, з одного боку, у науці трудового права детально розробляється концепція гідної праці та формулюються пропозиції щодо завершення реформи трудового законодавства з найбільш повним урахуванням концепції гідної праці, з іншого – на практиці знижується рівень забезпечення гідної праці держслужбовців у межах реформи законодавства про державну службу 2015 і 2019 років;

– встановлено загальне соціально-правове значення правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців в Україні, суть якого полягає в організації послідовного, логічного (науково вивіреного загалом) й ефективного утвердження соціальної цінності держслужбовця (як людини) у процесах функціонування держави та в забезпеченні належного функціонування держави шляхом гідної трудової діяльності держслужбовців;

– сформульовано та охарактеризовано в узагальненому вигляді наявну в Україні модель правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців, яку слід розглядати як складний соціально-правовий феномен, що виявляється у взаємопов'язаній та в міру узгодженій системі

нормативно-правових, інституційних та організаційних форм, способів і засобів забезпечення гідної праці, котрі в своїй сукупності впливають на сторони службово-трудових правовідносин та на інших суб'єктів права, забезпечуючи таким чином впровадження в практичній дійсності належного рівня відповідності праці на державній службі критеріям концепції гідної праці;

– сформульовано комплексне концептуальне бачення сутнісного змісту правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців, що виявляється в об'єктивній дійсності у статичному та динамічному (у функціональному прояві) вигляді, зокрема: (1) виявлено та структуровано особливі ознаки цього правового механізму (наявність системно-організаційного характеру, підпорядкованого меті концепції забезпечення гідної праці; поширення лише на працівників, котрі є держслужбовцями; врегулювання нормами трудового та адміністративного законодавства; гармонізація у механізмі публічних та приватних інтересів тощо); (2) визначено мету функціонування даного правового механізму та комплекс стратегічно-функціональних завдань реалізації цієї мети; (3) структуровано основні принципи функціонування аналізованого правового механізму (загальноправові, галузеві, міжгалузеві, спеціальні принципи);

– розкрито та комплексно охарактеризовано структуру правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців. Запропоновано розглядати цю структуру в якості системи, що складається з наступних груп структурних елементів: групи базових науково-практичних складових елементів, що визначають парадигму правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців; групи складових елементів, які обумовлюють практичний вияв правового механізму, створюючи умови для його існування; групи процедурних і процесуальних складових елементів, що забезпечують практичний вияв правового механізму;

– комплексно викладено наукову думку стосовно впливу органів виконавчої влади та судових органів на забезпечення гідної праці

держслужбовців. Доводиться, що органи виконавчої влади безпосередньо відповідальні за стан впровадження концепції гідної праці на державній службі, що обумовлено їх обов'язками у соціальній сфері та сфері праці. Означений вплив розглянуто крізь призму рівнів компетенції органів виконавчої влади (та їх посадових осіб), що впливають на забезпечення гідної праці держслужбовців, а саме: вищого рівня (КМУ); центрального рівня (перший підрівень – Мінсоцполітики, Мінекономіки, другий – НАДС); локального рівня (керівник державної служби, безпосередній керівник, служба управління персоналом держоргану). При цьому констатується, що надання у 2019 році Міністерству розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України повноважень щодо здійснення державної політики у сфері праці перетворює трудове право у право ринку праці, в якому соціальні питання аналізуються крізь призму економіки. За цих умов збільшується вагомість адміністративних судів, які характеризуються потужним потенціалом захисту права на гідну працю держслужбовців з огляду на те, що: правосуддя загалом є найбільш досконалим засобом правового захисту та охорони службово-трудових прав; суд зобов'язується в порядку судочинства керуватися засадничою ідеєю верховенства права, що дозволяє йому захистити право держслужбовця на гідну працю, в повній мірі орієнтуючись на право, а не на норми законодавства, котрі можуть бути недосконалими чи такими, що взагалі не відповідають вимогам панування права у державі;

– виокремлено, систематизовано та охарактеризовано способи і засоби захисту гідної праці держслужбовців. До основних способів захисту, зокрема, віднесено: визнання існуючих умов праці на держслужбі такими, що порушують права держслужбовця як суб'єкта трудового права; визнання за держслужбовцями трудового права, яке за ними не визнавалось, спричиняючи таким чином недотримання вимог гідної праці на державній службі. До основних засобів захисту гідної праці держслужбовців залежно від форм захисту належать наступні групи інструментів цього захисту:

неюрисдикційні засоби захисту (заява про відмову від роботи, заява-звернення до профспілки); судові юрисдикційні засоби захисту (адміністративний позов, заперечення проти позову, клопотання); адміністративні юрисдикційні засоби захисту (заяви та звернення до керівників державного органу, в якому працює держслужбовець, а також до інших державних органів);

– сформульовано Концепцію впровадження критеріїв гідної праці на державній службі України, яка містить наступні положення: проблему, яка потребує розв'язання; мету, основні завдання і строки реалізації Концепції; основні напрями реалізації Концепції, серед яких особливе місце займають питання розширення соціального партнерства за участю держслужбовців, узгодження централізованого та локального регулювання умов гідної праці держслужбовців, а також корегування впровадження цієї Концепції відповідною практикою ЄС; шляхи розв'язання проблеми забезпечення гідної праці на державній службі; очікувані результати реалізації Концепції; фінансові ресурси, необхідні для реалізації Концепції;

– обґрунтовано конкретні пропозиції стосовно внесення змін до чинного законодавства України про працю та законодавства у сфері державної служби, що сприятимуть оптимізації функціонування правового механізму забезпечення гідної праці на державній службі. Зокрема у межах пропозиції стосовно ратифікації та подальшої імплементації Конвенції МОП від 27.06.1978 року № 151 запропоновано доповнити чинний Кодекс законів про працю (КЗпП) ст. 2-2 «Гарантії службово-трудових прав державних службовців» та ст. 243-1 «Гарантії права державних службовців на організацію». Також рекомендовано розробити та прийняти Закон України «Про впровадження та забезпечення стандартів гідної праці», який передбачатиме наступні зміни у відповідному законодавстві: доповнення глави І КЗпП України ст. 6-1 «Гідна праця в Україні» (міститиме визначення поняття «гідна праця», закріплюватиме комплекс критеріїв гідної праці, а також заборону невиправданого відхилення від стандартів гідної праці);

КЗпП України главою VIII-1 «Форми, способи та засоби захисту трудових прав працівників»;

– обґрунтовано необхідність створення належної інституційної інфраструктури для функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців як механізму, сформованого у межах трудового права та частково регламентованого нормами адміністративного законодавства без шкоди людиноцентричному спрямуванню цього механізму, шляхом реорганізації Національного агентства України з питань державної служби (НАДС) в державний орган, що буде відповідати за дотримання стандартів гідної праці на державній службі, запровадження посади Уповноваженого ВРУ з прав державних службовців;

удосконалено:

– наукову думку щодо природи та сутності концепції гідної праці працівників. Доведено, що сформульована в структурі МОП концепція гідної праці на сьогоднішній день є суттєво обмеженою й потребує вдосконалення з урахуванням того, що гідною працею є праця, яка системно вибудована на гуманістичному принципі трудового права, тобто така, що орієнтована на трудові права людини та її законні інтереси у сфері праці (у певних випадках і поза сферою праці), сприяє свободі відчуття працездатною людиною її гідності, а також у повній мірі відповідає критеріям (вимогам) концепції гідної праці;

– теоретико-правове розуміння природи й сутності гідної праці державних службовців як фундаментального принципу сучасного трудового права України, що є закономірним, органічним продовженням загальноправових принципів, а також ціннісним здобутком і цивілізаційним надбанням людства. Обґрунтовується, що галузеві, міжгалузеві та спеціальні принципи правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців навіть у більш загальному значенні не вступають у концептуальну суперечність з принципом гідної праці, а так чи інакше випливають з нього;

– усталене наукове розуміння права держслужбовців на захист трудових прав загалом та права на захист гідної праці. Крізь призму концепції гідної праці держслужбовців це право інтерпретується в якості: показника відповідності держави критеріям соціальної держави; основи нормальної реалізації держслужбовцем усіх інших трудових прав і законних інтересів, якими характеризується його правовий статус, а також засобу мінімізації маргіналізації службовців; одного з найважливіших практичних утілень активізації функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців; індикатора якості впровадження концепції гідної праці на державній службі;

– наукове обґрунтування впливу судових органів на стан забезпечення належних умов праці держслужбовців. Зазначається, що адміністративний суд у правовому механізмі забезпечення гідної праці держслужбовців є інститутом, крізь призму якого: норми адміністративного законодавства (які врегульовують службово-трудові правовідносини), що не завжди враховують концепцію гідної праці, вироблену в межах трудового права, пронизуються ідеєю гуманізму і верховенства права, наближаються до норм законодавства про працю у відповідній частині (сформованій у результаті експансії адміністративного права); прогалини адміністративного законодавства та законодавства про працю, які є підставами для порушення права на гідну працю держслужбовця, в кожному конкретному випадку усуваються за рахунок судового рішення, аргументованого рішенням ЄСПЛ та правом як таким;

– теоретико-правове розуміння феномену соціального партнерства крізь призму концепції гідної праці держслужбовців та умови, за яких соціальне партнерство може слугувати засадничій ідеї гідної праці. Зауважується, що соціальне партнерство та концепція гідної праці є загальнолюдськими цінностями і засадничими ідеями одного порядку, однаково спрямованими на створення умов, за яких держслужбовець міг би виконувати власні трудові обов’язки без будь-якого негативного впливу на

нього під час виконання трудової діяльності. Означений ефект соціального партнерства як елемент структури правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців має місце у тому разі, коли партнерство осмислюється крізь призму концепції гідної праці, а відповідна концепція передбачає застосування у конфліктних ситуаціях інструментів соціального партнерства, держава сприяє належному здійсненню «соціального діалогу» між працівниками і роботодавцями, сторони конфлікту бажають діяти цивілізовано та, відповідно, добросовісно звертаються до означеної моделі вирішення наявного конфлікту, уникаючи конфронтації;

– систематизоване викладення основних актуальних проблем забезпечення гідної праці держслужбовців, до яких віднесено: концептуально-ідеологічні та культурні проблеми; доктринальні проблеми; нормативно-правові проблеми; інституційні проблеми; фонові проблеми (загальний неналежний стан забезпечення гідної праці працівників у державі, проблеми базового безпекового характеру, проблеми економічного характеру);

– систематизоване викладення актуальних проблем правового забезпечення гідної праці в правоохоронних органах України, до яких, окрім загальних, віднесено також наступні особливі проблеми: проблему забезпечення рівності службово-трудових можливостей в ОВС, зокрема проблему гендерної рівності працівників; проблему недотримання адекватності інтенсивності праці та балансу між працею та відпочинком; проблему зниження соціально-правової захищеності працівників ОВС у результаті експансії адміністративного права у сфері регулювання трудової діяльності працівників ОВС;

дістали подальшого розвитку:

– обґрунтування соціально-правової значимості забезпечення гідної праці. Зауважується, що забезпечення гідної праці має суттєве конструктивне для життя суспільства значення, адже належне забезпечення цієї праці сприяє тому, що у працівників, праця яких вважається гідною, в процесі їх трудової

діяльності підвищується почуття власної гідності, а, як наслідок, ці працівники: уникатимуть можливостей для маргіналізації; вимагатимуть від роботодавців дотримання власних трудових прав і законних інтересів, сприяючи таким чином дисциплінованості роботодавців; зменшуватимуть навантаження на державні органи, що реалізують контрольну та наглядову функції держави у сфері праці;

– методико-теоретичні підходи до розуміння принципів функціонування правових механізмів у трудовому праві. На прикладі принципів правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців пропонується ці принципи розуміти в якості відносно стабільної, взаємопов'язаної та взаємоузгодженої сукупності засадничих ідей права (конституційного, трудового та адміністративного), що існують в автономній від норм законодавства України формі, стратегічних нормативних орієнтирів, які справляють свій регулятивний вплив на процес і результат вибудовування структури правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців та функціонування цього правового механізму;

– наявні теоретичні пропозиції стосовно наукового тлумачення обов'язку держави забезпечувати гідні умови праці. На прикладі держслужбовців продемонстровано, що цей обов'язок випливає з права держслужбовця на гідні умови праці, яке є фундаментальним матеріальним суб'єктивним правом, вираженим у можливості держслужбовця звертатись до певних способів захисту, застосовувати засоби правового характеру для відновлення його порушеного чи оспорюваного права у службово-трудовій сфері;

– теоретичні розробки щодо наукового розуміння виявів соціального партнерства. Зазначається, що в контексті правового механізму забезпечення гідної праці соціальне партнерство виявляється в якості особливого соціально-правового та культурного феномену, що відображає цивілізаційний розвиток людства у вигляді відмови від конфронтації, заснованій на ідеї так званої «класової боротьби» у сфері праці, системи

колективних трудових правовідносин між працівниками та роботодавцями (їх представниками), а також державою, що об'єктивується у формі співпраці, особливого методу досягнення згоди між держслужбовцем і його «роботодавцем» тощо;

– методико-теоретичні підходи до розуміння способів захисту трудових прав. На прикладі способів захисту гідної праці держслужбовців доведено, що цими способами є комплекс спеціальних правових заходів, прямо чи опосередковано спрямованих на припинення (та попередження у майбутньому) порушення критеріїв гідної праці на державній службі загалом чи в конкретних правовідносинах зокрема, що здійснюються в межах юрисдикційних чи неюрисдикційних форм захисту, у результаті чого відбувається відновлення (встановлення) умов трудової діяльності на держслужбі, які в повній мірі відповідають вимогам концепції гідної праці держслужбовців;

– наукові знання щодо засобів захисту гідної праці працівників. На прикладі держслужбовців ці засоби запропоновано розуміти в якості комплексу інструментів, передбачених законодавством у трудових договорах (контрактах), колективних угодах, що застосовуються в межах існуючих форм захисту права на гідну працю держслужбовців, безпосередньо спрямовані на відновлення (визнання) та встановлення прав і законних інтересів держслужбовця та сутнісним чином випливають з концепції гідної праці цих суб'єктів трудового права.

Теоретичне і практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені в дисертації висновки та пропозиції можуть бути використані:

– *у науково-дослідній роботі* – для подальших наукових досліджень проблем правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців;

– *у правотворчості* – при удосконаленні правового регулювання забезпечення гідної праці на державній службі;

– *у правозастосуванні* – при використанні держслужбовцями рекомендацій і пропозицій у процесі здійснення ними правозастосовної діяльності, що стосується питань забезпечення гідної праці на державній службі;

– *у навчальному процесі* – тези, положення, висновки, пропозиції, викладені у дисертації, можуть бути використані у процесі наукових конференцій та диспутів, під час вивчення таких наукових дисциплін, як «Трудове право», «Порівняльне трудове право», «Проблеми трудового права», «Державна служба», а також при написанні підручників, монографій, науково-практичних посібників, розробці методичних рекомендацій, під час викладення лекційного матеріалу та при проведенні семінарів.

Особистий внесок здобувача. Дисертація виконана здобувачем самостійно з використанням останніх досягнень теорії права, трудового права та адміністративного права. Усі сформульовані в дисертації положення і висновки отримані дисертантом особисто та належать автору. Усі наукові публікації є одноосібними.

Апробація результатів дослідження. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися дисертантом на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, а також були оприлюднені на всеукраїнських та міжнародних конференціях: «Юридичні наукові дискусії як фактор сталого розвитку правової доктрини та законодавства» (міжн. наук.-практ. конф., м. Київ, 7-8 квітня 2017 р.), «Правове забезпечення політики держави на сучасному етапі її розвитку» (міжн. наук.-практ. конф., м. Харків, 2–3 березня 2018 р.), «Актуальні питання правової теорії та юридичної практики» (міжн. наук.-практ. конф., м. Одеса, 10–11 серпня 2018 р.), «Актуальні проблеми реформування системи законодавства України» (міжн. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 25-26 січня 2019 року), «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (міжн. наук.-практ. конф., м. Київ, 2 квітня 2019 р.).

Публікації. Основні положення та результати дисертації викладені в одній одноосібній монографії, 21 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях України та виданнях іноземних держав, тезах 5 доповідей та наукових повідомленнях на зазначених наукових конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається із анотації, вступу, чотирьох розділів, що логічним чином поєднані у 13 підрозділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 474 сторінки. Список використаних джерел складається із 711 найменувань і займає 73 сторінки.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВА ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ НА ГІДНУ ПРАЦЮ

1.1 Стан наукової розробки гідної праці в Україні та світі

В останні десятиліття в Україні та світі суттєво змінювалася теорія верховенства права і законності, соціальної справедливості, а також трансформувалися межі осмислення місця людини як найвищої соціальної цінності в множинних процесах юридичної реальності, впливу гідності людини на місце індивіда у цих процесах, можливостях його впливу на ці процеси. Особливим чином все це вплинуло на розвиток так званого «світу праці», який досить тривалий час орієнтувався на ідею забезпечення гідності працездатної людини у сфері праці, а також на поступову зміну концептуального розуміння суспільством та науковцями феномену людської праці, його сутності та значимості. Як наслідок, відбувся значний розвиток концепції «гідної праці», що посідає вагоме місце в ідеології трудового права, а також активний процес впровадження загальних стандартів гідної праці у практичну дійсність.

В історії людства у результаті переходу від привласнюючого господарства до виробничої економіки відбулася революція, котра концептуальним чином перевернула сутнісний зміст життєдіяльності людини та вивела людину й суспільство на вищий якісний виток просоціального розвитку. На думку вчених, в окреслених нових умовах господарювання саме трудова діяльність для людини стала основою існування, а праця набула рис визначального елементу господарського укладу життя, творця умов існування [8, с.3-4]. Л.В. Токар з цього приводу, зокрема, зауважує, що протягом багатьох сторіч існування феномену праці спостерігалася тенденція до поділу праці (наприклад, на розумову та фізичну працю, на окремі трудові функції), що мало велике значення, адже відповідний поділ праці «допоміг виявити ті різновиди робіт, найчастіше це стосується фізичної праці, які не є

гідні людської сутності» й на підставі цього були врешті механізовані [608, с.32].

Звісно, не будь-яка праця, що була негідною людини, об'єктивно могла бути механізованою та не у всіх випадках витрати на механізацію праці могли вважатись допустимими, виправданими всіма роботодавцями, котрі не закуповували відповідні механізми для виконання роботи, продовжуючи використовувати для роботи людський трудовий ресурс. При цьому вказані спостереження стосуються також і сьогодення. Отже, наразі механізована та немеханізована праця, котра виконується людьми, може бути поділена на гідну працю та на працю, що не є гідною людини, тобто на працю, яка відповідає концепції гідної праці, а також на ту, котра цій концепції суперечить. Все це вказує на те, що не суто економічні перетворення якісно сприяли становленню концепції гідної праці, а саме цивілізаційні зміни обумовили вироблення означеної концепції, які припали, серед іншого, й на епоху механізації праці.

Безперечно, особливим чином сприяли вказаному процесу компанії з просвітництва трудящих, популяризації в суспільстві ідеї гуманізму, а також активна діяльність робітничих і профспілкових рухів за трудові права працюючих. Таким чином, слід зауважити, що саме осмислення законодавцями різних держав Європи у XIX-XX століттях реальної важливості та значимості людської праці, трудових правовідносин для людини, суспільства та держави, а також тиск трудящих, що боролись за гідне трудове життя, сукупно обумовило те, що цими законодавцями розпочалось поступове задоволення потреби трудящих у гуманізації правового регулювання сфери праці та зайнятості. Вказаний процес триває й по сьогоднішній день, все в більшій мірі натрапляючи на спротив ідеї меркантилізації праці [109, с. 71-75], яка призводить до певної асиметрії у сфері праці України та багатьох інших зарубіжних держав, що є додатковою особливою проблемою, зважаючи на те, що на сьогодні роботодавці, як зазначають вчені М.І. Іншин і В.А. Багрій, «значно більш захищені, адже

чинне законодавство ускладнює доведення працівником фактичного здійснення ним трудових правовідносин» [223, с. 89].

Українські вчені (А.М. Колот, В.М. Данюк, О.О. Герасименко та інші) з цього приводу, зокрема, зауважують, що в узагальненому вигляді сьогодні можна виокремити наступні форми асиметрії в «царині соціально-трудових відносин»: 1) інституціональна форма асиметрії (несформованість інститутів-норм та інститутів-організацій, які мають унеможливити диспропорції в розподілі ризиків, нерівність прав і стартових позицій та можливостей суб'єктів); 2) економічна форма асиметрії (свідоме зниження трудового внеску та утиск інтересів у процесі розподілу доходів); 3) соціальна форма асиметрії (нерівність соціального стану, порушення принципу соціальної справедливості, поглиблення розшарування за рівнем доходів і статків, нерівність доступу до соціальних благ, зростання відмінностей у якості життя); 4) інформаційна форма асиметрії (нерівномірний доступ і розподіл або спотворення інформації) [106, с. 25]. Значним чином ці проблеми загострюються численними кризовими явищами в Україні, що, як зазначає О.М. Поплавська, лише поглиблюються, обумовлюючи потребу у нагальному створенні гідних умов праці, котрі «дозволять максимально ефективно впроваджувати інноваційні продукти людського капіталу, отримуючи матеріальні та нематеріальні зиски, і забезпечити соціальну безпеку соціально-трудових відносин на всіх рівнях» [452, с. 61].

Цим негативним тенденціям ефективним чином протистоїть сучасне трудове право, котре повністю пронизане розумінням людини в якості найвищої соціальної цінності. Це пояснюється наступним: незважаючи на те, що сучасне трудове право у тій чи іншій мірі ґрунтується на ідеї гуманізму навіть у несоціальних державах, саме в усіх соціальних державах гуманістичний характер цієї галузі права виводиться у певний «ціннісний абсолют» [533, с. 278]. Погодимось з цією тезою, адже соціальна держава – це правова демократична держава, котра, з одного боку, проголошує найвищою соціальною цінністю людину, а з іншого – створює всі необхідні

умови для забезпечення гідного життя, вільного розвитку й самореалізації творчого (трудового) потенціалу особистості [666, с. 64-65]. Цей тип держави, як зазначає В.М. Попова, об'єктивується внаслідок утвердження в державі наступних принципів: справедливість; повага до гідності людини; відповідальність; подолання формально-юридичної рівності з метою усунення значних розбіжностей між матеріальними статусами індивідів [453, с. 71]. Таким чином, соціальна держава – це демократична та правова держава, однією з найважливіших функцій якої є соціальна функція, котра здійснюється таким чином, що публічний вплив (утримання від цього впливу) на індивіда, юридичних осіб та суспільство є антропоцентричним, дозволяючи таким чином будь-якій людині відчувати себе людиною [534, с. 169]. Разом з тим, під соціальною функцією держави українська вчена І.В. Арістова пропонує розуміти «один із напрямків діяльності держави, який полягає у створенні державою необхідних умов, що забезпечують гідне життя людини незалежно від її соціального стану, участі у виробництві сукупного національного доходу, а також належного правового механізму її соціальної захищеності відповідно до міжнародних стандартів» [20, с. 21].

З огляду на вказане, варто мати на увазі, що контекст гуманістичного характеру трудового права як «ціннісного абсолюту» обумовлює такий стан справ у соціальній державі, за яких всі теоретичні та практичні проблеми в сфері праці та зайнятості інтерпретуються в якості пріоритетних серед усього загалу проблем, охоплених переліком невідкладних питань, що мають оперативним та виваженим чином реалізовуватись. З цього випливає, що означені проблеми повинні вирішуватись, з одного боку, академічними колами юристів-трудовиків, економістів, соціологів, з іншого боку – законодавцем та урядом (важливу роль в цьому також відіграють суди, які узагальнюють практику та надають рекомендації, котрі можуть стосуватись питань реалізації суб'єктами трудового права власних прав і обов'язків, а також питань захисту цих прав) [533, с. 278]. Виважене вирішення

теоретичних та практичних проблем у сфері праці та зайнятості означає те, що їх розв'язання має бути якісно орієнтованим, щонайперше, на утвердження принципів трудового права та трудових стандартів.

Вказане є надзвичайно актуальним та надважливим теоретичним і практичним питанням (особливо в частині орієнтації подальших трансформацій у сфері праці України) у контексті вирішення множинних проблем належного досягнення найбільш можливої узгодженості нових норм із усталеними і виваженими трудовими стандартами, мінімізуючи відповідним чином тенденції до зведення трудового права до права ринку праці. У цьому аспекті зазначимо, що трудові стандарти та проблеми їх дотримання ні в якому разі не є якимось новим питанням для теорії трудового права України, однак, як вбачається, у процесі триваючої глобалізації досить помітною є модифікація форм порушення трудових прав працівників, практичне звуження свободи праці та знецінення важливості забезпечення працівників гідними умовами праці. Саме тому в багатьох найбільш розвинених державах світу сьогодні спостерігається зростання попиту на трудові стандарти як засіб уникнення подальшої деградації національного трудового права.

Французький вчений Р. Базільє (Rémi Bazillier) з цього приводу цілком справедливо зауважує, що низка розвинених країн (і профспілок в них) все частіше вимагають, щоб в міжнародній торгівлі дотримувалося «соціальне застереження» (*social clause*). Це, на думку науковця, пояснюється тим, що саме міжнародна торгівля призводить до зниження трудових норм у розвинених країнах. Таким чином, унормування трудових правовідносин у корпораціях, що займаються міжнародною торгівлею, якісним чином сприятиме стримуванню знищення досягнень трудового права минулих епох. Поряд із цим, Р. Базільє наголошує на тому, що на сьогоднішній час у світі зберігається певний «інтернаціональний консенсус» щодо визнання чотирьох основних стандартів праці як «основних прав працівників» (*fundamental rights of workers*). Цими стандартами є: 1) заборона примусової праці;

2) заборона дитячої праці; 3) свобода об'єднання та колективних переговорів; 4) заборона дискримінації [698, с. 17, 27]. Вважаємо за можливе припустити, що дотримання цих стандартів державами, зокрема й у процесах глобалізації, сприятиме протидії знецінюванню цінностей світу праці, що є особливо важливим на сьогоднішній день. Окреслене пояснимо тим, що наразі трудове право в розвинених державах, як ми вже зазначали, поступово трансформується у право ринку праці, яке у більшій мірі орієнтоване на ринкові стандарти, котрі, за спостереженням вчених, у переважній частині не враховують вказаного «соціального застереження», а тому сприяють поширенню ідеї меркантилізації у сфері праці [109, с. 71-75], якій можуть дієвим чином протидіяти лише вказані мінімальні стандарти в межах «інтернаціонального консенсусу».

Разом з тим, з наявної наукової літератури випливає, що окремі вчені переконані у просоціальному розвитку трудового права, який буде продовжуватись і в постіндустріальному суспільстві. Наприклад, український вчений Є.В. Краснов вважає, що в постіндустріальному суспільстві лише відбувається зміна «найважливіших аспектів правового регулювання трудових відносин» (предмет, методи, функції, зміст, суб'єкти, структура та інше), однак саме трудове право «збереже фундаментальні цінності, які складалися сторіччями», зокрема основні трудові права, визнані цивілізованими державами [290, с. 6-7]. На нашу думку, сьогочасна практика нехтування трудовими правами працівників в Україні та багатьох інших державах, а також звуження низки соціальних прав в найбільш економічно потужних державах світу вказує на те, що трансформація трудового права в жодній мірі не відбувається у просоціальному напрямку, еволюціонуючи під впливом ідей меркантицентризму в заводське (фабричне) право, якому властивим є домінування в ньому (за рахунок суттєвого звуження соціальної функції) виробничої функції.

Саме тому збереження ціннісного характеру трудового права сьогодні повинно забезпечуватись шляхом розвитку цієї галузі права з орієнтацією на

вищезазначені основні стандарти праці, що існують в контексті «інтернаціонального консенсусу». При цьому вказане буде досяжним на практиці лише тоді, коли ці стандарти у фактичній дійсності не будуть формалізованими, зведеними до декларацій. На нашу думку, найбільш показовим негативним прикладом цього є діяльність профспілок у нашій державі, не дивлячись на те, що профспілкова діяльність належним чином врегульована у законодавстві, проте, як зазначає український вчений С.Я. Вавженчук, слід констатувати, що профспілковий захист трудових прав в Україні як спосіб захисту є «недостатньо ефективним та не в повній мірі виконує захисну функцію» [61, с. 360].

Поряд із цим, досліджуючи питання реальності та ефективності стандартів праці, необхідно зауважити, що значну роль в утвердженні стандартів праці відіграли профспілки та Міжнародна організація праці, яка з 1919 року, тобто з моменту свого заснування, прагнула «покращити становище людей у світі праці» [700, с. 3]. Цілком очікувано, що МОП сьогодні не залишається осторонь потреби протидії затяжній кризі так званого «світу праці», обумовленій як втратою колишньої впливовості профспілок, так і поширенням процесу прекарізації зайнятості, що є закономірними елементами сучасних реалій ринкової економіки, плюралізму форм власності та різноманіття суб'єктів соціальної влади в суспільних відносинах, котрі входять до предмета трудового права. Саме тому, бажаючи зупинити процес розпаду традиційного світу праці, Міжнародна організація праці ще в 90-х роках минулого століття підтримала концепцію так званої «гідної праці» (*decent work*), а також вказала на фактичний дефіцит гідної праці [684, с. 269].

У цьому контексті варто зауважити, що, хоча концепція гідної праці та її практичне впровадження дозволяє в повній мірі зробити реальними та ефективними мінімальні стандарти праці, тобто забезпечити гідне існування працездатних осіб, що реалізують своє право на працю у приватному та публічному секторах, проте ні в рамках МОП, ні в наукових колах юристів-

трудовиків різних держав до сьогодні не було розроблено універсального підходу до розуміння концепції гідної праці. При цьому сформована Міжнародною організацією праці концепція гідної праці стала, як зазначає вчений Й. Лерш (Jens Lerche), новою основою структури міжнародної політики у сфері праці. Необхідно визнати, що ця міжнародна організація і наразі не має будь-яких значних засобів для забезпечення цієї політики [707, с. 27], що обумовлює такий стан справ, за якого означена концепція (яку можна довільно тлумачити) формалізується, існує в якості певної декларації, ідеї, яку намагаються впровадити в життя соціальні та правові держави, серед яких слід назвати також і нашу державу.

В окресленому сенсі вважаємо доцільним зазначити, що бажання України та інших держав пронизати концепцією гідної праці чинне законодавство, котре регулює працю та зайнятість у приватному та публічному секторі, є, безумовно, виправданим, адже феномен гідної праці виступає правовим виразом балансу інтересів працівників і роботодавців з питань застосування найманої праці, згладжування соціальної напруженості та забезпечення соціальної справедливості у «світі праці» і в державі загалом [409, с. 79-82]. Цю ж позицію підтримують провідні українські юристи-трудовики М.І. Іншин та В.І. Щербина, котрі, досліджуючи ідеологічні основи сучасного трудового права нашої держави в межах монографічної праці, наголошують на тому, що гідна праця, а також її гарантування в державі – це «ключова складова частина сучасного розуміння соціальної справедливості в демократичному суспільстві» [225, с. 292].

Із вказаним погоджується також А.С. Кудрін, зауважуючи, що цей феномен є засобом узгодження законних інтересів між найманою працею та капіталом, що сприяє більш високому рівню життя людини [293, с. 3]. Саме тому концепція гідної праці втілює в собі позитивні очікування людей, пов’язані з їх трудовим життям, а саме з таким трудовим життям, яке б відповідало їх людській гідності, не призводило б до виникнення у них

відчуття пригніченого стану, обумовленого виконуваною ними трудовою діяльністю.

Фахівці у галузі праці та зайнятості зазначають, що цілком закономірним є те, що «люди хочуть працювати в безпечних умовах – точно так само, як вони прагнуть до продуктивної праці, що приносить їм гідну винагороду. Люди бажають мати соціальні гарантії на робочому місці та соціальний захист для своїх сімей, а також можливості для індивідуального зростання й соціальної інтеграції. Трудящі прагнуть до свободи вираження думок, до свободи об'єднання та участі в прийнятті рішень з життєво важливих питань, до рівності можливостей та ставлення до жінок і чоловіків» [379, с. 5].

Таким чином, сьогодні для трудящого важливим є не лише забезпечення його права на працю та не бути примушеним до праці (забезпечення свободи праці як такої), що, як це вже було комплексно продемонстровано, наприклад, українською вченою Т.А. Занфіровою [193] та О.О. Коваленко [246], безумовно, залишається важливим питанням у будь-який час соціально-правового розвитку людства. Проте особливу актуальність у сучасному суспільстві, в якому панує право та діють високі соціальні стандарти (чи в суспільстві, яке прагне впровадити ці стандарти), набуває питання забезпечення саме гідної праці. У цьому сенсі гідна праця – це, з одного боку, концепція, яка заснована на натуральних і соціальних психофізіологічних прагненнях трудящої особи, що відображає рівень цивілізаційного розвитку суспільства, з іншого – фактичний стан усіх умов праці, які у достатній мірі відповідають критеріям концепції гідної праці. З огляду на це, відповідна концепція має бути стратегічною основою здійснення реформи трудового законодавства, котра триває по сьогоднішній день.

Саме тому викликає заперечення теза стосовно того, що забезпечення гідної праці в нашій державі дозволяє підняти рівень життя людини та знизити рівень соціального напруження, сприяти сталому розвитку

суспільства та людства загалом. Зазначене в жодному разі не є перебільшенням соціально-правової значимості гідної праці, адже, як відомо, трудова сфера діяльності практично будь-якої людини й сьогодні займає одне з головних місць у її житті. Наприклад, українська вчена Г.А. Капліна з цього приводу зауважує, що важливість праці для сучасної людини обумовлена тим, що у більшості випадків трудова діяльність «покликана забезпечити інші сфери життєдіяльності людини» [233, с. 47]. Це можна пояснити тим, що праця сьогодні – «це не лише основний вид діяльності людини, яка визначає її дохід, а, відповідно, й соціальний статус, але й спосіб життя та засіб для реалізації громадянських прав». Вченими, зокрема, зазначається, що праця є діяльністю, необхідною для функціонування суспільства та такою, що визнається існуючою соціальною системою в якості суспільно корисної (або принаймні соціально прийнятної) діяльності людини, здійснюваної у рамках встановленого соціально-нормативного порядку та є для людей, що займаються цією діяльністю, джерелом отримання коштів для існування та/або способом життєвого облаштування [190, с. 54-55].

Відтак, слід наголосити на тому, що в сьогочасних умовах розвитку трудового права та еволюції «світу праці» особливими питанням концепції і феномену гідної праці є реальне впровадження критеріїв цієї праці в практичну дійсність. При цьому вказане багато в чому унеможливлене, зокрема, й тим, що, попри очевидну важливість концепції гідної праці як фундаментальної ідеї сьогочасної політики у сфері праці та зайнятості будь-якої соціальної, правової держави, в теорії трудового права України та зарубіжних держав, як ми вже зазначали, до цього часу відсутні універсальні підходи до розуміння поняття «гідна праця». Необхідно наголосити, що цьому питанню вже приділяли значну увагу українські та зарубіжні юристи-трудовики, соціологи та економісти. Зокрема проблематику гідної праці в Україні та світі у тій чи іншій мірі висвітлено в наукових працях С.Я. Вавженчука, Л.В. Вакарюк, С.В. Вишновецької, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, І.В. Калачової, Г.А. Капліної, А.М. Колота, Т.А. Коляди,

Л.А. Костіна, І.В. Лагутіної, А.Д. Панькової, С.М. Прилипка, С.Г. Рудакової, К.Л. Томашевського, С.С. Худякової, К.О. Чакалової, Г.І. Чанишевої, Н.З. Шаймарданова, Л.В. Шаульської, О.О. Шахової, О.М. Ярошенка та інших вчених. Не применшуючи наукового внеску в концептуалізацію гідної праці, зробленого цими науковцями, все ж слід наголосити на тому, що наявна концепція гідної праці потребує критичного осмислення (щоб на основі отриманих результатів провести подальше дослідження цієї концепції в контексті державної служби України) шляхом аналізу наукових праць вчених, які вже розглядали це питання, а також виокремлення переваг та недоліків підходів, які ними були використані.

Отже, роблячи спробу критично проаналізувати наявні наукові підходи українських та зарубіжних вчених до тлумачення досліджуваної концепції, зауважимо, що, наприклад, на думку Л.В. Шаульської, у загальному сенсі поняття «гідна праця» є багаторівневою категорією, що «охоплює всі рівні соціально-економічного управління», а також є «синтезом умов і можливостей використання трудового потенціалу, їх підсумкова величина» [650, с. 279, 280]. У цьому ж сенсі «гідна праця», як вважає українська вчена А.Д. Панькова, – це наявність зайнятості в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності [418, с. 132]. Дослідниця К.О. Чакалова доходить думки, що гідна праця – це, з одного боку, продуктивна праця, яка приносить працівнику достатній дохід, з іншого – праця, в умовах якої є захищеним та забезпеченим адекватний соціальний захист працівника [633, с. 159]. Л.А. Костін інтерпретує термін «гідна праця» в якості праці, яка характеризується наступним особливостями: а) вона є високоефективною та здійснюється в хороших і безпечних виробничих умовах, що дає працівникові задоволення, можливість у повній мірі проявити свої здібності, навички та майстерність; б) вона передбачає гідну оплату та справедливий розподіл плодів прогресу; в) вона передбачає, що права трудящих захищені, а самі трудящі активно беруть участь у діяльності організації, докладаючи максимально можливий внесок у загальне

благополуччя [277, с. 16]. На думку О.С. Кудріна, термін «гідна праця» слід розуміти в якості «багатоаспектного поняття, котре охоплює собою економічні, політичні та правові явища, створює умови для ефективної та продуктивної праці, а також сприяє досягненню суспільного, культурного й технічного прогресу з метою соціального захисту трудящих та їх сімей, сприяє розвитку сутнісних сил людини, розкриттю творчого потенціалу кожного» [295, с. 258].

Хоча гідна праця є багатоаспектним явищем, необхідно погодитись із тим, що так чи інакше наведені та інші методико-теоретичні підходи вчених до розуміння концепції гідної праці у загальному контексті відображають інтерпретацію відповідної концепції, виробленій Міжнародною організацією праці, що цілком закономірно, адже поняття гідної праці вперше було окреслене у звітних актах Генерального директора Міжнародного бюро праці МОП. При цьому у документах МОП поняття «гідна праця» тлумачиться в якості: 1) праці, за якої права трудящих є захищеними; 2) праці, що приносить для найманого працівника адекватний дохід; 3) праці, що здатна забезпечити соціальну захищеність працівника. Окрім того, концепція гідної праці МОП також має на увазі так звану «достатню працю», тобто працю, за якої кожен індивід має повний та вільний доступ до можливостей заробляти й отримувати дохід (іншими словами, гідна праця охоплює як свободу праці, так і свободу зайнятості). Крім того, «дотримання принципів гідної праці означає нові перспективи з точки зору економічного та соціального розвитку, нові можливості, в межах яких зайнятість, дохід і соціальна захищеність можуть бути досягнуті без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами» [700, с. 9].

Таким чином, аналізуючи підхід до розуміння концепції гідної праці, розроблений у рамках МОП, можемо дійти висновку, що він є недосконалим, адже сформульований шляхом перерахування критеріїв цієї праці, які не вичерпують її сутнісний зміст. Додаткову серйозну проблему складають самі критерії гідної праці, що викладені в дефініції відповідного соціально-

правового феномену, оскільки вони сформульовані в занадто загальному виді. Наприклад, критерій концепції гідної праці, що полягає у вимозі до адекватності трудового доходу найманого працівника, додатково обумовлює запитання: «А який дохід є адекватним?» Можемо припустити, що ця «адекватність» ґрунтується на низці відповідних елементів доходу, які сукупно складають його розмір, а саме: розмір мінімальної заробітної плати, передбачений у відповідній державі, поєднаний з іншими грошовими коштами, що відповідають об'єму, психофізіологічній виснажливості та інтенсивності виконуваної робити, відповідальності й небезпечності цієї роботи, результатам цієї роботи, а також стажу, посаді та рангу виконувача роботи – працівника [411, с. 34-38]. Також є зауваження й з приводу таких критеріїв, як здатність праці забезпечити соціальну захищеність працівника, а також захист прав трудящих. Як відомо, захист прав працівників, соціальна захищеність працівника обумовлюється не суто працею, а зайнятістю (відповідною формою зайнятості чи їх комбінацією), нормами чинного законодавства про працю та зайнятість (актами суміжних галузей права, а також рішеннями міжнародних урядових організацій, серед іншого, рішеннями Європейського суду з прав людини), їх реальним впровадженням у практичній дійсності тощо.

Що ж стосується різних підходів вчених до розуміння поняття «гідна праця», то слід погодитись із тим, що концепція цієї праці, дійсно, є багатовимірним соціально-правовим, економічним і культурним феноменом, а також складною структурою (хоча це не означає, що концепція гідної праці може довільно тлумачитись), що дає також можливість для осмислення значимості вказаного феномену загалом та в Україні зокрема.

При цьому вченими наголошується на тому, що сутнісне чи концептуальне значення гідної праці є неоднозначним, адже, як правило, залежить саме від того, хто формулює це визначення, переносячи в нього всі ті очікування від відповідного феномену, котрі характерні для групи осіб, до якої належить особа, що з'ясовує значимість гідної праці. На цю обставину

звертає увагу, зокрема, українська дослідниця О.В. Григор'єва, вказуючи на те, що «розгляд проблеми гідної праці можливий з різних позицій: з позиції суспільства, держави; з позиції роботодавця і з позиції працівника». З позиції останнього, гідна праця – це така праця, яка забезпечує: гідний рівень оплати праці; наявність гідних соціальних гарантій; гідну якість (продуктивність) праці; безпечні умови праці; належний режим робочого часу і відпочинку; повну зайнятість й безстроковий контракт (договір); рентабельність виробництва, а також участь у його розвитку; відсутність дискримінації за віком, статтю, за національною чи іншою ознакою; реальний захист інтересів працівників; виробничу демократію; можливості для підвищення власної кваліфікації. У цій площині «збіг і перетин інтересів держави, роботодавця та працівників найбільш явно проявляється в умовах, пов'язаних з рівнем оплати праці». При цьому сама держава зацікавлена у наступному: визначенні мінімального розміру оплати праці; визначенні тарифно-кваліфікаційних груп і систем оплати праці для обліку її якості; встановленні порядку індексації заробітної плати в залежності від інфляції; формуванні законодавчих рамок трудових відносин [133, с. 45-46].

У юридичному контексті, на нашу думку, різне розуміння концепції гідної праці недопустиме з таких причин: 1) роботодавець не може довільно тлумачити критерії гідної праці, фактично встановлюючи на підприємстві умови праці працівників, що не відповідають людській гідності, вважаючи, що ці умови є гідними людей; 2) працівник також не може вимагати збільшення витрат на трудовий ресурс (не може вважати несправедливим відхилення роботодавцем відповідних вимог) тоді, коли умови праці та перебіг трудових правовідносин вже відповідають критеріям гідної праці. На наше переконання, вказане може мати місце в практичній дійсності, якщо будуть вироблені універсальні критерії гідної праці, котрі ґрунтуватимуться на значимості та сутнісному змісті досліджуваної концепції.

У цьому контексті звернемо увагу на те, в чому, на думку вчених, об'єктивується гідна праця. Наприклад, Л.В. Шаульська зазначає, що гідна

праця: 1) уособлює умови трудової діяльності та можливості їх гідного забезпечення в широкому сенсі; 2) є важливою складовою якості та рівня життя, основою становлення проголошеної в Україні соціальної держави, євроінтеграційних спрямувань країни, сучасних стратегій регіонального і національного масштабу; 3) виступає орієнтиром при проведенні соціального діалогу з приводу забезпечення відповідних умов трудової діяльності, оскільки через ці умови реалізується; 4) розглядається як одна з першооснов забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку, як потенціал, котрий може стимулювати розвиток конкурентних переваг; 5) сприяє задоволенню підвищених вимог до працівників, які сформувалися у зв'язку з ускладненням трудових функцій, автоматизацією та комп'ютеризацією підприємств, через втілення принципів гідної праці для адаптації, реалізації талантів, соціальної функції людини, забезпечення інтелектуальної, інноваційної, креативної спрямованості праці; 6) поєднує комплексний підхід до осмислення мотивів і цінностей людини праці [650, с. 280].

У свою чергу, П. Барет-Рід зауважує: «Якщо праця – це засіб підтримки життя та задоволення основних потреб людини, то гідна праця – глибше, комплексне поняття, котрим охоплюються найважливіші якісні характеристики, зокрема: нормальні умови, в яких ця праця здійснюється; адекватні зарплата та соціальний захист найманого працівника; відсутність дискримінації та переслідувань на робочому місці; можливість реалізувати власне право голосу» [27]. При цьому окреслену структуру концепції гідної праці можна розглядати у наступних двох контекстах:

1) в елементарному контексті гідної праці, що «розкриває структуру концепції гідної праці, набір елементів світу праці, наявність яких характеризує працю та є достатньою умовою для визначення праці в якості формально гідної чи негідної». При цьому елементарний контекст гідної праці охоплює: а) доступ до трудової діяльності (враховуючи також виникнення належного обсягу правосуб'єктності, який дозволяв би скористатися цим доступом), виникнення відносин з приводу виконання

трудових функцій; б) трудову діяльність працівника, особливості її перебігу (призупинення, зупинення, відновлення, припинення, поновлення, застосування заходів заохочення та заходів юридичної відповідальності тощо); в) умови, в яких ця трудова діяльність здійснюється працівником; г) соціально-правові можливості працівника, котрі йому надаються трудовою діяльністю, якою він займається, зокрема гарантії, якими володіє працівник у результаті наявності в нього трудової правосуб'єктності, реалізації ним свободи праці;

2) в якісному контексті гідної праці, що «характеризує якість структури концепції гідної праці, дозволяючи ту чи іншу комбінацію елементів світу праці, що складають елементарний контекст гідної праці, оцінити як такі, що спроможні трудову діяльність працівника робити якісно гідною». У такому сенсі, наприклад, трудова діяльність працівника має бути вільною (непримусовою), законною діяльністю, а також соціально корисною (чи соціально допустимою), стандартною (типовою, традиційною), здійснюваною в межах трудових правовідносин, що виникли на підставі трудового договору і т. д. [703, с. 43].

Отже, з огляду на викладене, зазначимо, що поняття «гідна праця» на сьогоднішній день у теоретичному контексті не має своєї універсальної форми, а в чинному національному законодавстві до цього часу відсутнє його легальне визначення, що дозволяє працівнику, його представникам, роботодавцю та його представникам, суспільству й державі розуміти під вказаним поняттям іноді різні феномени. Разом з тим, і дефініція терміна «гідна праця», вироблена МОП, не може вважатись досконалою тому, що, по-перше, вона є переліком окремих критеріїв цієї концепції, по-друге, ці критерії не вичерпують собою концепцію гідної праці.

Отже, на підставі вищезазначеного та наявних підходів до розуміння досліджуваного феномену доходимо думки, що під поняттям «гідна праця» у широкому сенсі слід розуміти працю, яка вибудувана на гуманістичному принципі трудового права, тобто є орієнтованою на трудові права людини у

сфері праці (й поза сферою праці) та її законні інтереси, відповідає гідності працездатної людини. Іншими словами, гідна праця – це праця, що є гідною людини. Це визначення є настільки широким, наскільки: 1) дозволяють нам широко розуміти гідну працю принципи гуманізму, пропорційності та верховенства права; 2) практично виправданим за широтою воно є для оптимального окреслення основних критеріїв концепції гідної праці.

У зв'язку з цим необхідно з'ясувати сутність та значимість поняття «гідність». Вирішуючи це питання, спершу зазначимо, що поняття «гідність» вживається у ст. 28 Основного Закону України [264], в якій проголошується право кожної людини на повагу до її гідності. Попри це, і наразі дане поняття не є однозначно визначеним у теорії і на законодавчому рівні. Вчені, котрі досліджують людську гідність, як зазначає українська дослідниця О.В. Гальцова, вказують лише на окремі аспекти цієї якості людини та захисту цієї людської якості [94, с. 241, 243].

Зауважимо, що зазначена проблема не є новою для теорії права загалом і для теорії трудового права зокрема. Вже у радянський період розвитку теорії права українськими правниками акцентувалась увага на недостатності наукової розробки концепту гідності особистості. Зокрема М.А. Прідворов зауважував, що внаслідок недостатньої розробки правниками ідеї стосовно гідності особистості поняттю «гідність» іноді надається «дещо своєрідний зміст, який явно не відповідає тому, що воно повинно собою охоплювати як наукова категорія» [456, с. 19]. Також вчений наголошує, що гідність особистості є складною правовою категорією, яка, як і категорія честі, містить об'єктивну та суб'єктивну сторони. Тому, на думку українського радянського правника М.А. Прідворова, не можна погодитися з тими авторами, котрі цю категорію зводять, наприклад, «лише до самооцінки особистості, чим непомірно звужують це багате за змістом поняття»: крім особистої оцінки чи особистої гідності, сама гідність включає в себе поняття людської гідності взагалі, незалежно від конкретних якостей та особливостей людини [457, с. 41].

У свою чергу, радянська вчена І.Р. Стрємякова акцентувала увагу на тому, що гідність є етичною категорією, котра загалом об'єктивує моральну цінність і суспільну значущість особи та усвідомлення нею цієї значущості [597, с. 104]. Українська вчена О.В. Грищук, розглядаючи людську гідність в аксіологічному аспекті, зауважує, що людська гідність є невід'ємною, вродженою, такою, що випливає з самої суті людства, а також виявляється «стрижнем концепції природного права і прав людини»: «людська гідність як багатоаспектна цінність людини глибоко проникла у зміст права»; «ознаки та якості, що характеризують і визначають людську гідність, становлять онтологічну основу прав і свобод людини, її правового становища»; людська гідність через систему соціальних зв'язків є «вихідною у взаємовідносинах між людьми і знаходить своє безпосереднє відображення у гідності кожної людини». З огляду на це, вчена доходи висновку, що людська гідність – це «самоцінність та суспільна значимість людини як біосоціодуховної істоти, яка визначається існуючими суспільними відносинами, не залежить від людини і має бути рівною для всіх людей» [137, с. 166].

Схожої позиції дотримуються українські дослідники Т.В. Курило та І.І. Татарин, котрі зазначають, що «гідність» – це «моральна риса, яка відображає унікальну, неперевершену цінність людини, і з моменту народження кожної людини її гідність є однаковою та «рівною» з гідністю усіх інших людей». Також українські дослідники наголошують на тому, що усвідомлення кожною людиною власної гідності обумовлює «формування у неї почуття власної гідності», а це – «важлива запорука підтримання та захисту людської гідності, поваги до неї з боку інших людей, відстоювання людиною своїх прав, визнання рівності нею і поважного ставлення до інших людей» [306, с. 3]. На цю ж обставину звертає увагу В.В. Гладкий, розглядаючи взаємозв'язок людської гідності з ефективністю протидії корупції. Дослідник зазначає, що дієвим чином протистояти корупції людство спроможне лише за умов «забезпечення гідного існування людини,

окультурення людини (не тільки в рамках антикорупційної культури, але й у сенсі загальносоціальної культури)». Тому «у державах, які не можна назвати соціальними в реальній дійсності (зокрема через неможливість держави виконувати цю роль у силу безлічі кризових явищ у суспільстві), найважливіше місце в окресленому питанні будуть займати різні адміністративно-правові способи, методи та засоби запобігання й протидії корупції» [110, с. 36]. Крім того, в цьому контексті слід додатково враховувати авторську кримінологічну теорію «прийнятності корупції та умов формування ціни корупційної послуги» [702, с. 22-34]. Окреслені спостереження та логіка мають надзвичайно важливе значення для галузі трудового права загалом та досліджуваного питання зокрема. Це пояснюється тим, що відповідні спостереження та зауваження дослідника можуть бути органічним чином екстрапольовані в контекст концепції гідної праці наступним чином: забезпечення гідної праці сприятиме тому, що працівники, праця яких вважається гідною, характеризуватимуться досить високим рівень почуття власної гідності. Таким чином, ці працівники: 1) не будуть маргіналізуватись; 2) вимагатимуть, організовуючись, наприклад, у групи, від роботодавців дотримання власних трудових прав і законних інтересів, не будуть ігнорувати порушення роботодавцями стандартів у сфері праці, сприяючи підвищенню міри дисциплінованості роботодавців; 3) зменшать своєю проактивною поведінкою фактичне навантаження на державні органи, що реалізують контрольну та наглядову функції держави у сфері праці.

Отже, отримані висновки дозволяють дійти думки, що категорія «гідність», котра випливає з природи людини та властива виключно людині, є надважливим «мірилом» всього того, що оточує людину, дозволяючи співвідносити процеси, об’єкти та предмети з людською гідністю, поділяти їх на гідні чи негідні. Проте необхідно також зважити й на те, що поняття «людська гідність» має оціночний характер, а тому можемо припустити, що

одні й ті ж умови праці, дії роботодавця різними працівниками можуть неоднаково сприйматись у контексті відповідності цих умов і дій їх гідності.

Унеможливлюючи довільне розширення трактування категорії «гідність» у сфері праці, а особливо похідного від неї поняття «гідна праця», вважаємо за потрібне з'ясувати різні підходи науковців до структури ознак (критеріїв) гідної праці, уточнивши концептуальний зміст відповідної праці.

З приводу критеріїв умов праці, які можна вважати гідними для людини, вченими відзначається, що в даний час гідна праця характеризується різними ознаками, а саме: гідним розміром винагороди; можливістю мати гідне житло поблизу робочого місця; наявністю сприятливих організаційно-технічних умов праці (роботи) тощо. Попри це, стандарт гідної праці, як зазначає Н.О. Щоголєва, визначається чотирма ключовими напрямками, котрі включають: 1) оплату праці; 2) стабільну зайнятість; 3) ефективне соціальне партнерство (соціальний діалог); 4) соціальне страхування (соціальний захист) [665, с. 65].

У свою чергу, П. Барет-Рід вважає, що в межах сучасної концепції гідної праці ця праця характеризується наступними ознаками: 1) вона є продуктивною діяльністю (продуктивною працею), здатною забезпечувати конкурентоспроможність країни; 2) гідній праці притаманне отримання працівником справедливого доходу; 3) ця праця неможлива без забезпечення безпеки на робочому місці працівника; 4) гідна праця передбачає соціальний захист працівників (захист від безробіття, захист у разі вагітності чи виникнення у працівника необхідності догляду за дитиною, пенсійне забезпечення); 5) у межах гідної праці мають місце перспективи особистісного зростання працівника; 6) цій праці властива активна участь працівників і трудового колективу в ухваленні важливих управлінських рішень, наприклад, через профспілки та асоціації підприємців; 7) зазначена праця характеризується рівними стартовими позиціями та можливостями для працівників обох статей [27]. Поряд із цим, провідні українські дослідники концепції гідної праці (переважно в економічному контексті) А.М. Колот,

О.О. Герасименко та деякі інші вчені вважають, що ключовими аспектами гідної праці є: 1) можливість одержання роботи всіма, хто прагне працювати; 2) вільний вибір форми зайнятості; 3) рівень продуктивності зайнятості та адекватності заробітку; 4) справедливість у ставленні до зайнятих на виробництві; 5) задоволеність тривалістю робочого часу; 6) рівень стабільності та захищеності роботи; 7) безпечність умов роботи та невтручання в особисте життя; 8) стан соціального захисту; 9) гармонійність поєднання умов роботи та особистого життя; 10) досконаліть соціального діалогу і трудових відносин [175, с. 323].

Досить цікавий підхід у визначені критеріїв гідної праці використаний українською дослідницею В.В. Пузановою. На її думку, трудова діяльність (праця) працівників (службовців) буде гідною лише тоді, коли будуть характеризуватись гідним характером: 1) доступ до роботи (служби), тобто матимуть місце справедливі правила та процес виникнення належної службово-трудової правосуб'єктності, правила та процедури проведення конкурсу на заміщення вакантних посад, які бажає зайняти працівник, правила та процедури оформлення службово-трудових правовідносин, форма зайнятості працівника (як правило, стандартна зайнятість); 2) перебіг службово-трудових правовідносин, тобто будуть констатуватись в якості справедливих наступні аспекти: режим праці працівника; співвідношення часу роботи працівника та його відпочинку; відношення роботодавця до працівника, а також відношення до нього його колег по роботі, клієнтів; 3) дохід працівника; 4) рівень безпеки, здоров'я та справедливості умов трудової діяльності (праці) працівника; 5) наявний реальний обсяг соціальної безпеки працівника[534]. Т.В. Смірнова ж, розглядаючи гідну працю у сфері інтелектуальної діяльності людини, виокремлює базові та додаткові критерії гідної праці. При цьому до базових критеріїв гідної праці вчена відносить наступні особливі її риси: 1) трудовий дохід (винагорода за працю, достатня для задоволення потреб сім'ї, соціальне страхування, надання матеріальної допомоги, соціальний пакет); 2) умови праці (низька ймовірність

захворювань/травм на виробництві, відповідність обладнання сучасним вимогам, відповідність робочого місця сучасним вимогам, дотримання умов і безпеки праці); 3) соціальну захищеність (надання т. зв. «білої» заробітної плати, можливість працівника та трудового колективу впливати на умови праці й трудові відносини, можливість працівника захищати свої прав за допомогою спеціалізованих організацій, документальне оформлення трудових відносин з роботодавцем, свобода трудової діяльності, свобода вибору сфери діяльності/роботи/зайнятості, дотримання трудового законодавства, стабільність зайнятості); 4) можливості (можливість навчання за рахунок роботодавця, можливість працювати за кордоном, кар'єрне зростання, відсутність дискримінації, перспективи зростання, самореалізація). До додаткових критеріїв гідної праці Т.В. Смірнова відносить: 1) гармонійний баланс роботи та особистого життя працівника; 2) затребуваність і повагу праці; 3) органічні відносини в колективі; 4) гармонійний корпоративний дух компанії; 5) моральне задоволення працівників від праці; 6) відсутність необхідності працювати понаднормово; 7) адекватну оцінку результатів праці; 8) збалансовану поведінку колег; 9) позитивні особистісні відносини в колективі; 10) належну репутацію компанії; 11) відповідність сфери діяльності бажанням, нахилам/навичкам, інтересам, здібностям працівника; 12) повагу до працівника з боку колективу/керівництва; 13) розумову працю; 14) адекватний функціонал (зміст діяльності); 15) належні характеристики компанії [576, с. 16-17].

Аналізуючи окреслені критерії гідної праці, котрі можуть у тій чи іншій мірі бути застосованими в процесі дослідження гідної праці державних службовців, зазначимо, що значний об'єм вимог концепції гідної праці обумовлює ситуацію, при якій, на думку вчених, відповідні критерії не будуть застосовуватись на практиці. С.С. Худякова, зокрема, вказує, що «всі без винятку домагання трудящих на гідну працю задоволені бути не можуть», тому, на її думку, «є частка істини в твердженнях про те, що гідна

праця – це певний ідеальний феномен, який ніколи не може бути досягнутим» [630, с. 48-56].

Попри це, ми вважаємо, що гідна праця, хоча і є певним ідеалом, моделлю, проте все ж таки цей ідеал поступово та цілком реально пронизує «світ праці» багатьох соціальних і правових держав, доводячи умови праці в кожних конкретних випадках досить близько до відповідного ідеалу. У тих же державах, у яких верховенство права та принципи соціальної держави є в повній мірі чи в переважній частині недієвими, неможливо вести мову й про реальність концепції гідної праці. Отже, хоча концепція гідної праці не мала практичного значення, залишаючись лише абстрактною ідеєю внаслідок її нерозвиненості, слід визнати той факт, що ця концепція не завжди здатна об'єктивуватись у практичній дійсності через низьку правову культуру багатьох учасників ринку праці та спротив їй ідеї меркантицентризму.

Таким чином, підводячи підсумок викладеному, варто наголосити на тому, що гідною працею є праця, яка заснована на гуманістичному принципі трудового права (є орієнтованою на трудові права людини та її законні інтереси у сфері праці, а також поза сферою праці), сприяючи свободі відчуття працездатною людиною її гідності, а також у повній мірі відповідаючи критеріям (вимогам) концепції гідної праці. При цьому в наявній науковій літературі вченими викладаються різні дефініції поняття «гідна праця» та його концепції. Примітним у цьому аспекті є те, що в тій чи іншій мірі розроблені вченими дефініції гідної праці та її концепції фактично повторюють визначення відповідної концепції, що була сформульоване ще в 90-х роках XX ст. Генеральним директором МБП МОП. Разом із цим, саме визначення поняття «гідна праця», розроблене в рамках вказаної Організації, в жодній мірі не можна вважати досконалим, тобто таким, що відповідає операціоналізму, еволюції ідеї справедливої праці та зайнятості на ринку праці. Як наслідок, дана концепція досить часто позбавляється свого практичного значення, трансформуючись у певний абстрактний ідеал, до якого мають прагнути сторони трудових правовідносин та держава.

Переслідуючи мету наповнення концепції гідної праці достатнім змістом, «оживляючи» таким чином цю концепцію, зазначимо, що в теорії трудового права та в теорії економіки праці вченими були сформовані базові переліки критеріїв, якими досягається гідна праця. Як вбачається, уточнення та розширення цих переліків сприятиме: 1) у загальнотеоретичному контексті – оптимізації подальшої еволюції концепції гідної праці, що матиме реальний вплив на практичну дійсність; 2) у контексті цього дослідження – комплексному осмисленню теоретико-правової характеристики гідної праці державних службовців у нашій державі.

1.2 Теоретико-правова характеристика гідної праці державних службовців в Україні

Без виокремлення та систематизації певного чіткого переліку критеріїв, зважаючи на які виявляється можливим оцінити загалом та в кожному конкретному випадку працю, а також пов'язані з нею процеси та дії державного службовця (доступ до реалізації права на працю, оформлення службово-трудових правовідносин, умови трудової діяльності тощо) в якості таких, що відповідають людській гідності, на нашу думку, концепція гідної праці загалом та стосовно держслужбовців зводитиметься до певного абстрактного, ідейного орієнтиру (у такому, власне, становищі наразі й знаходиться вказана концепція, що нами було продемонстровано в попередньому підрозділі цього дослідження). При цьому вказаний «орієнтир» буде позбавленим належної конкретики, що мінімізуватиме фактичні можливості застосування цієї концепції в юридичній дійсності загалом. Таким чином, саме критерії гідної праці державних службовців, що складають основу її теоретико-правової характеристики, дозволяють у повній мірі застосовувати цю концепцію в юридичній площині. Це означає, що використання вказаних критеріїв як вимог концепції гідної праці держслужбовців дасть можливість, з одного боку, здійснювати подальше реформування трудового та адміністративного законодавства у частині

врегулювання праці цих службовців, з іншого – формувати фундамент для вибудовування стратегій захисту трудових прав і законних інтересів держслужбовців у випадках, коли їх права та інтереси будуть порушуватись.

З огляду на сутність концепції гідної праці та природу службово-трудових правовідносин за участю державних службовців, доходимо думки, що означена концепція ґрунтується на наступних двох основних групах критеріїв (вимог):

1. Базові критерії гідної праці державних службовців. До цих критеріїв слід відносити ті особливі якісні риси праці державних службовців, а також пов'язані з працею дії та процеси, без яких праця держслужбовців не може вважатись достатньо гідною, а саме [386, с. 34-40; 387, с. 83-88]:

1) гідний характер доступу до державної служби, що є комплексним критерієм, котрим охоплено наступні його важливі елементи:

а) гідний характер виникнення належної службово-трудової правосуб'єктності. Загальновідомо, що для того, щоб людина мала гідну роботу, вона повинна мати роботу загалом. У цьому контексті вчені цілком справедливо звертають увагу на те, що робота й сьогодні залишається затребуваною серед людей. Потреба в більшій кількості робочих місць займає центральне місце в парадигмі гідної праці, а повна зайнятість по праву займає провідне місце в авангарді зусиль щодо забезпечення гідної праці [701, с. 241]. Проте слід погодитись, що публічна служба не може повноцінно використовуватись державою в якості «засобу задоволення потреби працездатного населення у зайнятості», адже є особливою діяльністю, в межах якої держава спроможна виконувати власні функції. Характер публічної зайнятості обумовлює те, що до працездатних осіб, котрі бажають зайняти посади на публічній службі, висувається комплекс загальних (стосуються статусу всіх публічних службовців), спеціальних (відносяться до статусу публічних службовців певних публічних органів влади) та особливих (стосуються статусу публічних службовців, що займають певні посади) вимог до їх службово-трудового статусу.

Звернемо увагу на те, що у ч. 1 ст. 19 Закону України «Про державну службу» [473] закріплено правило, згідно з яким право на державну службу мають: повнолітні громадяни України; особи, що вільно володіють державною мовою; особи, яким присвоєно ступінь вищої освіти не нижче магістра (для посад категорій «А» та «Б») чи бакалавра, молодшого бакалавра (для посад категорії «В»). При цьому у ч. 2 ст. 19 вказаного Закону передбачаються обмеження зазначеного права, які застосовуються до таких осіб: осіб, які досягли шістдесятип'ятирічного віку; осіб, котрі у встановленому законом порядку визнані недієздатними або дієздатність яких обмежена; осіб, котрі мають судимість за вчинення умисного злочину, якщо ця судимість не погашена або не знята у встановленому законом порядку; осіб, які відповідно до рішення суду позбавлені права займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави, чи займати відповідні посади; осіб, які піддавалися адміністративному стягненню за корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення – протягом трьох років з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили; осіб, які не є громадянами України чи мають громадянство (підданство) іншої держави; осіб, які не пройшли спеціальну перевірку або не надали згоду на її проведення; підпадають під заборону, встановлену Законом України «Про очищення влади» [510]. Проте важливим елементом об'єктивації концепції гідної праці в означеному контексті є заборона, закріплена в ч. 4 ст. 19 вказаного Закону, щодо недопустимості під час реалізації громадянами права на державну службу будь-яких форм дискримінації, визначених законодавством.

Окрім того, звернемо увагу, що до 25 вересня 2019 року у ч. 3 зазначеної статті Закону України «Про державну службу» (на сьогодні виключена) закріплювалось правило, згідно з яким на посаду державної служби категорії «А» або «Б» не може вступити особа, яка «має заборгованість зі сплати аліментів на утримання дитини, сукупний розмір

якої перевищує суму відповідних платежів за 6 місяців з дня пред'явлення виконавчого документа до примусового виконання».

Слід також зауважити, що вказані вимоги до службово-трудової правосуб'єктності відповідних кандидатів на зайняття посад на державній службі додатково уточняються у спеціальних законодавчих актах, нормами яких врегульовується діяльність певних державних органів, які мають особливе значення для національної безпеки держави, стану захисту прав і свобод людини та громадянина в Україні. Наприклад, у частинах 2 і 3 ст. 14 Закону України «Про ДБР» [471] вказується на те, що служба в ДБР є «державною службою особливого характеру, що полягає у професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я і віком громадян України». Саме тому на службу до ДБР «приймаються на конкурсній основі в добровільному порядку (за контрактом) громадяни України, які спроможні за своїми особистими, діловими та моральними якостями, віком, освітнім і професійним рівнем та станом здоров'я ефективно виконувати відповідні службові обов'язки». При цьому кваліфікаційні вимоги та критерії професійної придатності для зайняття посад у цих підрозділах затверджуються Директором ДБР.

У якості іншого прикладу розглянемо структуру службово-трудової правосуб'єктності поліцейських. Відповідно до ч. 1 ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію» [506] на службу в поліції можуть бути прийняті: громадяни України; особи віком від 18 років; особи, які мають повну загальну середню освіту; особи, які володіють українською мовою. Окрім того, в цій частині статті Закону закріплюється правило недискримінації кандидатів на службу в поліції, головним чином, забороняється позбавляти права на службу в поліції осіб залежно від їх раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану та місця проживання. Також, як і у випадку з ДБР, службово-трудова правосуб'єктність поліцейських охоплює «біологічну» складову, а саме вимогу щодо відповідного рівня фізичної

підготовки, стандарти якого затверджує МВС України. Поряд з цим, згідно з ч. 3 досліджуваної статті Закону незалежно від професійних та особистих якостей, рівня фізичної підготовки та стану здоров'я кандидатами на службу в поліції не можуть розглядатись особи, які: відмовляються від взяття на себе зобов'язань дотримуватися обмежень, визначених законом, та/або від складання Присяги поліцейського; звільнені або мали бути звільнені з посад на підставі Закону України «Про очищення влади»; підпадають під дію ст. 61 Закону України «Про Національну поліцію». Вказана стаття містить перелік обмежень, пов'язаних із службою в поліції, головним чином, тих, що випливають з норм Закону України «Про запобігання корупції», цього законодавчого акта та з інших законів України, а також особливих обмежень, серед яких слід назвати наступні: кандидат відмовляється від процедури спеціальної перевірки під час прийняття на службу в поліції або від процедури оформлення допуску до державної таємниці, якщо для виконання нею службових обов'язків потрібен такий допуск; кандидат має захворювання, що перешкоджає проходженню служби в поліції (при цьому перелік цих захворювань затверджується МВС України спільно з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я).

Отже, можемо дійти думки, що зазначена складова гідної праці крізь призму важливості державної служби є дещо відносною, адже містить низку обмежень, що призводить до звуження розуміння гідної праці на державній службі у порівнянні з розумінням гідної праці у приватному секторі, проте ці обмеження є суто об'єктивними;

б) гідний характер проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державної служби. Конкурсом у цьому сенсі є форма цілеспрямованого змагання його учасників з метою виявлення серед них найбільш придатних для реалізації ними права на державну службу осіб у межах відповідних посад, зважаючи на професійні та інші вимоги для зайняття цих посад. Тобто важливим у даному аспекті є не лише факт володіння правом на доступ до

держслужби, але й факт, що свідчив би про те, що певна особа є кращою серед тих, хто бажає зайняти конкретну вакантну посаду. Це видається цілком закономірним, оскільки державна служба є трудовою діяльністю особливого значення, адже, як зазначає М.І. Іншин, є професійною діяльністю держслужбовців щодо «виконання завдань та функцій суспільства і держави шляхом реалізації своїх посадових повноважень на оплатній основі» [220, с. 28]. Саме тому, що від діяльності держслужбовців залежить стан національної безпеки держави, рівень забезпечення, захисту й охорони прав і законних інтересів фізичних та юридичних осіб, доступ осіб, котрі володіють належним об'ємом службово-трудової правосуб'єктності, реалізується на конкурсній основі.

З цього приводу А.М. Олешко, зокрема, зазначає, що «ефективне виконання зобов'язань держави перед суспільством спроможні забезпечити тільки ті органи державної влади, які в своєму кадровому складі мають фахівців високої кваліфікації, здатних забезпечувати реалізацію функцій даного органу влади» [377, с. 119]. Саме тому цьому питанню приділяється досить широка увага українських вчених і дослідників [див., напр.: 178; 317; 355; 439; 572; 589]. При цьому в контексті концепції гідної праці вказане питання особливо актуалізоване потребою досягнення та забезпечення реального балансу стандарту гідного характеру проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державної служби та стандартів наповнення штату державних службовців фахівцями високої кваліфікації.

На нашу думку, вказаний баланс буде досяжним лише тоді, коли:

– оголошення про проведення конкурсу буде поширеним таким чином, що особи, котрі побажають взяти у ньому участь, матимуть змогу вільно дізнатись про його умови. Мова йде про розміщення цього оголошення на офіційному веб-сайті державного органу, в якому оголошується конкурс, а також (якщо є в цьому потреба) у друкованих загальнодержавних ЗМІ;

– оголошення про конкурс буде розміщене завчасно. «Завчасне розміщення оголошення», на нашу думку, буде мати місце тоді, коли з

моменту публікації оголошення до моменту завершення прийому заявок, формування повного обсягу документів (в належному виді та формі) для подання на конкурс має місце такий проміжок часу, за який особа спроможна виконати всі умови, передбачені для участі в конкурсі;

– в оголошенні про конкурс будуть міститись усі важливі відомості, ознайомившись з якими особа отримає інформацію про те, з приводу заміщення якої посади проводиться конкурс, буде спроможною належним чином та вчасно звернутись до конкурсної комісії з відповідною заявою та набором документів. Зокрема мінімальний обсяг даних з приводу конкурсу має складати: найменування та місцезнаходження державного органу, в якому оголошується конкурс; строки проведення конкурсу; перелік та кількість вакантних посад, на які оголошується конкурс; умови оплати праці та відомості щодо строковості чи безстроковості призначення на посаду; перелік обмежень, за наявності яких особа не може претендувати на посаду в державному органі; кваліфікаційні вимоги та критерії професійної придатності для зайняття відповідної посади в державному органі; перелік документів, які претендент на посаду має подати до конкурсної комісії; строки подання цих документів; повна адреса та контакти конкурсної комісії, яка здійснює прийом документів на участь у конкурсі;

– конкурсна комісія буде складатись з осіб, затверджених належним чином, враховуючи обмеження щодо конфлікту інтересів;

– доступ до конкурсу не буде обмежуватись критеріями, які є несправедливим та невиправданими (не передбаченими чинним законодавством), а фактичний допуск не матиме ґрунтуватись на упередженому ставленні до тих чи інших осіб, що подають відповідні заявки;

– конкурсні завдання складатимуться відповідно до вимог розумності, раціональності, доцільності та відповідності посадам, на заміщення яких проводиться конкурс. За цими ж вимогами має здійснюватися також й оцінка цих завдань, не допускаючи при цьому до учасників конкурсу будь-яких упереджень, оцінюючи лише професійні якості, професійну компетенцію цих

осіб. Слід мати на увазі, що професійна компетенція, на думку української дослідниці О.Л. Станчевої, виявляється в навичках, знаннях, цінностях, підходах та особистих якостях, що «проявляються в поведінці співробітника та сприяють досягненню результатів діяльності на благо організації (установи)» [591, с.429];

– результати конкурсу будуть опубліковані таким чином, що кожен учасник конкурсу та суспільство (якщо конкурс відкритий) матиме змогу ознайомитись з ними;

– кожен учасник конкурсу зможе вимагати до себе гідного ставлення під час проведення конкурсу й за потреби матиме можливість оскаржити дії членів конкурсної комісії, а також результати конкурсу.

Вказані критерії у тій чи іншій мірі об'єктивовані в чинному законодавстві України (головним чином, у статтях 22-30 Закону України «Про державну службу», що з 25 вересня 2019 року були дещо розмиті у результаті політики «перезавантаження влади» [468]), хоча й з приводу їх безпосереднього відображення у нормах окремих законодавчих актів можуть мати місце справедливі зауваження. Наприклад, у ч. 3 ст. 14 Закону України «Про ДБР» закріплюється правило, згідно з яким призначення на посади у ДБР, крім посад, визначених у ч. 1 ст. 10, ч. 1 ст. 13 та ч. 1 ст. 24 цього Закону, здійснюється за результатами відкритого конкурсу, який проводиться відповідно до порядку проведення конкурсу для призначення на посади у ДБР від 14 лютого 2018 року [493], затвердженого Директором Бюро на основі Типового порядку проведення відкритого конкурсу для призначення на посади у ДБР від 20 грудня 2017 року [497] (далі – Типовий порядок проведення відкритого конкурсу ДБР). У пунктах 12 і 13 цього Типового порядку зазначається, що оголошення з вичерпною інформацією про проведення конкурсу (найменування та місцезнаходження органу ДБР, в якому оголошується конкурс, та строки його проведення; перелік та кількість вакантних посад, на які оголошується конкурс; перелік документів, які претендент на посаду має подати до конкурсної комісії, та строки їх подання)

оприлюднюється не пізніше ніж за 15 робочих днів до початку проведення конкурсу згідно з рішенням Директора Бюро (директора територіального органу) шляхом розміщення на офіційному веб-сайті органу ДБР (може бути додатково оприлюднено в друкованих ЗМІ загальнодержавної сфери розповсюдження). Відповідна конкурсна процедура складається з таких п'яти етапів: оголошення про проведення конкурсу; прийняття та розгляд поданих документів для участі в конкурсі; кваліфікаційний іспит; співбесіда; визначення переможців конкурсу. У межах цього конкурсу особливу увагу заслуговує проблематика гідного характеру проведення кваліфікаційного іспиту, котрий передбачає надання кандидатами відповідей на тестові питання щодо знання Конституції України, антикорупційного законодавства та спеціального законодавства, зокрема стосовно діяльності ДБР, а також включає завдання практичного характеру. Важливо звернути увагу на те, що перелік цих завдань розміщується на офіційному веб-сайті органу Бюро не пізніше ніж за 10 днів до початку проведення кваліфікаційного іспиту, а критерії оцінювання цих завдань затверджуються керівником органу Бюро, який має при цьому враховувати специфіку посад, на які оголошено конкурс. Також гідний характер проведення конкурсу відображається у вимогах про проведення співбесід, в межах яких передбачене вільне спілкування з можливістю обговорення уявних ситуацій, пов'язаних з майбутнім виконанням посадових (службових) обов'язків кандидатом. Інформація про час і місце співбесід також розміщується на офіційному веб-сайті органу Бюро не пізніше ніж за три дні до початку співбесіди. Важливою гарантією дотримання законності та гуманізму комісією під час проведення співбесіди є те, що її проведення фіксується за допомогою аудіо- або відеозасобів, про що кандидати обов'язково інформуються до початку її проведення (пп. 29, 34 зазначеного Типового порядку). Таким чином, вважаємо, що вказані вимоги до кваліфікаційного іспиту та співбесіди забезпечують їх гідний характер.

Звернемо увагу й на те, що вказаний конкурс в органі Бюро проводить конкурсна комісія, персональний склад якої затверджується рішенням

Директора. У п. 5 Типового порядку проведення відкритого конкурсу ДБР міститься важлива гарантія гідного проведення даної процедури: «Рішення конкурсної комісії приймаються простою більшістю голосів шляхом відкритого голосування з висловленням кожним її членом позиції «за» чи «проти», крім випадку, коли конкурсною комісією прийнято рішення про неголосування членом комісії у разі наявності у нього конфлікту інтересів або інших обставин, які впливають на його неупередженість». Також у пп. 38, 39 вказаного Типового порядку передбачається, що конкурсна комісія формує загальний рейтинг кандидатів (переможцем, відповідно, є той кандидат, що отримав найбільшу кількість балів у загальному рейтингу), який розміщується на офіційному веб-сайті органу Бюро, шляхом підсумовування балів, отриманих кандидатами за результатами кваліфікаційного іспиту та співбесіди. Разом із цим, необхідно зауважити, що у Типовому порядку проведення відкритого конкурсу ДБР відсутні вказівки стосовно того, яким саме чином повинен діяти учасник конкурсу для призначення на посади в ДБР у разі, коли він вважає, що певна процедура конкурсу чи сам конкурс (його результати) є несправедливими, тобто такими, що ставлять під сумнів гідний характер проведення цього конкурсу (зокрема відсутня відсильна норма до ст. 11 Закону України «Про державну службу», в якій містяться стандарти захисту права на державну службу).

Таким чином, можемо дійти думки, що гідний характер проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державної служби на прикладі ДБР вказує те, що загалом чинне законодавство відображає ідею гуманізму на цьому етапі реалізації особою права на гідну працю. Проте законодавство України про конкурси для призначення на посади в окремі державні органи потребує доопрацювання з метою більш повного відображення концепції гідної праці;

в) гідний характер оформлення службово-трудових правовідносин. Поява трудового договору, а точніше, зміна цивільно-правових умов найму, де «об’єктом фігурувала здатність людини до продуктивної праці», була

пов’язана із змінами в соціальній сфері та із формуванням потужного прошарку найманих працівників, котрі виступали проти надмірної експлуатації їхньої праці. В умовах соціальних заворушень, як зазначає провідний український юрист-трудовик П.Д. Пилипенко, цілком закономірним є те, що «тодішня держава змушена була взяти на себе захист інтересів слабшої ланки у цьому процесі протистояння праці та капіталу, змінивши у законодавчий спосіб правила гри на ринку праці» [428, с. 4-5]. На сьогоднішній день трудові правовідносини в Україні на практиці оформляються у виді усних чи письмових трудових договорів, а також контрактів, що обов’язково укладаються у письмовій формі (ст. 34 КЗпП України). Важливість трудового договору в трудових правовідносинах у контексті концепції гідної праці важко недооцінити, адже цей договір є: інститутом трудового права та трудового законодавства; юридичним фактом, що породжує трудові правовідносини; юридичною моделлю трудових правовідносин; характерною ознакою трудових правовідносин, що відмежовує ці відносини від інших приватноправових чи публічно-правових відносин; джерелом суб’єктивного права [115, с. 96-98]. Таким чином, доходимо висновку, що трудовий договір (контракт) – це особлива ознака гідної праці з огляду на наступне: по-перше, наявність цього документа вказує на юридичну реальність службово-трудових правовідносин, що також сприяє захисту трудових прав і законних інтересів працівників (зокрема стосовно дотримання ідеї гідної праці роботодавцем) у суді, компетентних державних органах у сфері праці та зайнятості, а також захисту цих прав та інтересів профспілками, громадськими об’єднаннями і працівниками самостійно; по-друге, трудовий договір обумовлює мінімальну соціальну безпеку сторін цього договору; по-третє, з аналізу цього документа у кожному конкретному випадку можна з’ясувати наступне: чи відповідають умови трудового договору, про які домовились сторони, критеріям гідної праці; чи відповідають конкретні фактичні умови трудової діяльності працівника тим, про які вже домовились сторони цього договору; чи

відповідають зміни фактичних умов трудової діяльності змінам трудового договору.

Що ж стосується гідного характеру оформлення службово-трудових правовідносин, то з цього приводу слід спершу зазначити, що цими відносинами, на думку науковця М.І. Іншина, є «двосторонні відносини щодо виконання за винагороду роботи за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією або посадою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, які виникають у зв'язку з укладенням трудового договору чи контракту між громадянином України і державним органом (установою, організацією) і торкаються в основному встановлення, розвитку, зміни й припинення умов праці державних службовців та виступають формою закріплення їх суб'єктивних трудових прав і обов'язків» [220, с. 29]. Дослідженню питання виникнення цих правових відносин закономірним чином вже приділялась широка увага українських вчених у галузі трудового та адміністративного права України [див., напр.: 17; 14; 15; 172; 607]. Зокрема науковцями зазначається, що вступ на цю службу в нашій державі «базується, перш за все, на одному з найважливіших принципів праці – її добровільності та свободи трудового договору», оскільки «прийняття на роботу здійснюється за угодою сторін, що є основною правовою формою, яка опосередковує їх вільний вибір». Інша позиція, як справедливо зазначає український юрист-трудовик І.П. Греков, «свідчила б про існування примусової праці на державному рівні» [127, с. 10]. Отже, «правовідносини державних службовців з державним органом будуються на договірній основі та регулюються нормами трудового права», що є надважливою гарантією забезпечення гідної праці на державній службі [32, с. 15].

З огляду на це, можемо дійти думки, що основними критеріями гідного характеру оформлення службово-трудових правовідносин є такі: по-перше, трудовий контракт укладається на добровільній основі; по-друге, у процесі укладання трудового контракту службовець ознайомлюється з його умовами, може вільно вносити пропозиції до нього, які реально оговорюються між

сторонами, а також погоджується на виконання цих умов (у свою чергу, уповноважена особа державного органу, пояснюючи ці умови службовцю, не вводить його в оману з приводу сутності відповідних умов контракту); по-третє, трудовий контракт складено у письмовій формі у двох однакових примірниках, один з яких надається держслужбовцю; по-четверте, умови трудового контракту є однозначними, справедливими та такими, що відповідають вимогам законодавства України про працю, законодавства про державну службу та спеціального закону, котрим врегульовується діяльність відповідного державного органу; по-п’яте, до моменту завершення процедури укладання трудового контракту службовець може відмовитись від продовження процедури укладання цього документа.

Аналізуючи чинне законодавство про державну службу та спеціальне законодавство, яким врегульовується діяльність окремих державних органів, доходимо висновку, що в загальному контексті окреслені критерії гідного характеру оформлення службово-трудових правовідносин належно відображаються в цих законодавчих актах, обумовлюючи закріплення концепції гідної праці в службово-трудових правовідносинах. Наприклад, згідно з ч. 3 ст. 14 Закону України «Про ДБР» на службу до ДБР особи приймаються в добровільному порядку, тобто за контрактом. При цьому в ч. 5 цієї статті Закону України вказується, що «трудові відносини працівників ДБР регулюються законодавством про працю, державну службу та укладеними трудовими договорами (контрактами)».

Що ж стосується критерію гідної праці поліцейських, то зауважимо, що укладанню контракту з ними присвячена окрема норма відповідного законодавчого акта. У частинах 1 і 5 ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію» міститься визначення поняття «контракт про проходження служби в поліції», під яким законодавець розуміє «письмовий договір, що укладається між громадянином України та державою, від імені якої виступає поліція, для визначення правових відносин між сторонами»; документ, що є належною «підставою для видання наказу про прийняття особи на службу в

поліції та/або призначення її на відповідну посаду». У ч. 2 вказаної статті Закону України визначаються різні строки дії контрактів, можливості продовження дії цих контрактів, а у частинах 3 і 4 – уточняється склад суб'єктів, котрі мають право на укладення (продовження) від імені поліції контракту про проходження служби.

При цьому гідний характер контрактів про проходження служби в поліції забезпечується Типовою формою контракту про проходження служби в поліції (її затверджує МВС України, дотримуючись ідеї гідної праці; дотримання цього стандарту дозволяє у кожному конкретному випадку забезпечувати концепцію гідної праці) та Порядком укладання контракту про проходження служби в поліції [499] (далі – Порядок укладання контракту в НП). Відповідно до п. 3 цього Порядку зазначений контракт укладається за Типовою формою у двох примірниках, що мають однакову юридичну силу, підписується особою, яка поступає на службу в поліцію та/або призначається на відповідну посаду в поліції чи продовжує службу за контрактом, посадовою особою, якій надано право на укладення контракту, скріплюється гербовою печаткою відповідного органу, закладу, установи поліції, зберігається у кожної із сторін контракту. При цьому наказ про прийняття особи на службу в поліції та/або призначення її на відповідну посаду (видається на підставі відповідного контракту) видається не пізніше дня набрання чинності контрактом. Тобто можемо дійти висновку, що у загальному контексті в НП дотримується досліджуваний критерій гідної праці;

г) гідний характер форми зайнятості державного службовця. Спершу необхідно зауважити, що юридична характеристика традиційної форми зайнятості виявляється у наступному: працівник пов'язаний з роботодавцем офіційним трудовим договором (це вимога відображає формальний аспект трудових відносин); трудовий договір встановлює підлегле становище працівника по відношенню до роботодавця (працівник зобов'язаний виконувати вимоги роботодавця); працівник укладає трудовий договір лише

з одним роботодавцем (ця вимога закріплює підлегле становище працівника і усуває у нього виникнення будь-якого конфлікту інтересів); трудовий контракт носить безстроковий характер; трудовий контракт може бути розірвано з ініціативи як працівника, так і роботодавця; працівникові гарантується повна зайнятість [285, с. 57]. При цьому звернемо увагу й на те, що сьогочасний розвиток зайнятості та основних трудових прав працівників, як відомо, пов'язаний з «посиленням гнучкості правового регулювання трудових відносин, розвитком нетипових форм зайнятості, розширенням сфери індивідуально-договірного регулювання» [290, с. 6-7]. Ці тенденції у сфері зайнятості, на що вже неодноразово зверталась увага вчених [див., напр.: 44; 45; 99; 362], містять численні ризики для працівників та в окремих випадках можуть суперечити концепції гідної праці, спричиняючи деградацію багатьох інститутів права, які сукупно забезпечують гідну працю та зайнятість працездатної людини.

Варто також зазначити, що серед учених існують і протилежні точки зору з цього приводу. Наприклад, українська дослідниця О.М. Поплавська вважає, що створення умов для гідної праці та забезпечення соціальної безпеки, серед іншого, пов'язано з: поширенням гнучких форм зайнятості; впровадженням гнучких режимів роботи для працівників [452, с. 63]. Дійсно, можемо частково погодитись з цією позицією, зважаючи на те, що в практичній дійсності можуть виникати випадки, коли для працівника найбільш необхідним є скорочений робочий день, дистанційна праця тощо, що дозволятиме цій особі, наприклад, належним чином проводити свій час з дітьми та родиною, займатися власним розвитком тощо. Окремим питанням є доцільність використання нестандартних форм зайнятості особами з інвалідністю, для яких ці форми зайнятості часто можуть слугувати єдиним засобом для реалізації свого трудового потенціалу. Тобто, розглядаючи взаємозв'язок між концепцією гідної праці та тенденціями поширення гнучких форм зайнятості, недоцільно оцінювати цей взаємозв'язок однозначно негативно чи позитивно, вважаючи означені соціально-правові

феномени в якості таких, що можуть сприяти захисту гідності працездатної людини у сфері праці.

Відтак, гідний характер форми зайнятості державного службовця виявляється у збалансуванні стандартної та нестандартної форми зайнятості, яка б задовольняла інтереси держслужбовця та держави, не призводячи до прекаризації держслужбовця. При цьому слід зауважити, що вказаний баланс досягається в повній мірі завдяки поширенню на службово-трудові правовідносини положень чинного законодавства України про працю (або ж дублювання цих норм в законодавстві про державну службу) як у загальному сенсі, так і у випадках врегулювання відповідних відносин спеціальними законодавчими актами. Наприклад, відповідно до ч. 5 ст. 14 Закону України «Про ДБР» трудові відносини працівників ДБР регулюються законодавством про працю, державну службу (на державних службовців Бюро поширюється дія Закону України «Про державну службу») та укладеними трудовими договорами (контрактами).

Отже, зазначимо, що згідно з підпунктами 1-7 п. III Типових правил внутрішнього службового розпорядку в державних органах [495], як правило, має встановлюватися п’ятиденний робочий тиждень із тривалістю роботи по днях (понеділок, вівторок, середа, четвер – по 8 годин 15 хвилин, п’ятниця – 7 годин, вихідні дні – субота та неділя), з урахуванням того, що тривалість робочого часу державного службовця становить 40 годин на тиждень. При цьому режим роботи державного органу має встановлюватись з урахуванням загальноприйнятого режиму роботи підприємств (установ, організацій) у відповідній місцевості, хоча «у зв’язку із службовою необхідністю, зумовленою специфікою та особливостями роботи у відповідному органі державної влади (його структурному підрозділі), може встановлюватися інший режим роботи відповідно до законодавства про працю».

Окрім того, необхідно звернути також увагу на те, що відповідно до п. 4 ч. 3 ст. 43 Закону України «Про державну службу» може відбуватись зміна істотних умов державної служби, зокрема режиму служби,

встановлення або скасування неповного робочого часу за ініціативою суб'єкта призначення, що є зміною істотних умов державної служби, яке здійснюється на підставі: ліквідації чи реорганізації державного органу; зменшення фонду оплати праці державного органу; скорочення чисельності або штату працівників у зв'язку з оптимізацією системи державних органів чи структури окремого державного органу. Ця зміна істотних умов державної служби має здійснюватися з дотриманням процедури, передбаченої ч. 4 вказаної статті Закону, яка сприяє забезпеченню мінімальних вимог гідної праці у вказаних випадках. Водночас, слід мати на увазі, що до 25 вересня 2019 року діяла ч. 5 ст. 43 цього законодавчого акта, яка передбачала можливість держслужбовця відреагувати на відповідні зміни своєю незгодою з ними, реалізуючи право на оскарження відповідного рішення в порядку, визначеному ст. 11 цього Закону. Таким чином, виключення цієї норми є адміністративно-правовим обмеженням трудоправового вияву гідної праці держслужбовців.

Вказані гарантії збереження зайнятості (робочого місця, посади) крізь призму концепції гідної праці неможливо недооцінити, оскільки ці гарантії загалом сприймаються працівником (службовцем) в якості суб'єктивного відчуття ймовірності збереження робочого місця [630, с. 51]. Проте не менш важливими є можливості держслужбовця самостійно виступати ініціатором зміни певних умов державної служби, зокрема в частині встановлення неповного робочого часу. Наприклад, згідно з ч. 3 ст. 56 Закону України «Про державну службу» за згодою керівника державної служби для державного службовця може встановлюватися неповний робочий день або неповний робочий тиждень. При цьому особливою умовою надання відповідних можливостей є те, що цим держслужбовцем є: вагітна жінка; одинокий держслужбовець, котрий має дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю, яка, у тому числі, перебуває під його опікою; одинокий держслужбовець, який доглядає за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку.

Отже, можемо дійти висновку, що такий критерій гідної праці, як гідний характер форми зайнятості державного службовця, в загальному контексті відображений у чинному законодавстві, відповідаючи ідеї збалансування традиційної та нестандартної форм зайнятості, дозволяючи працівнику (наскільки це виявляється можливим) реалізовувати своє право на державну службу (як право на працю) у тій формі, що є найбільш для нього зручною;

2) гідний характер перебігу службово-трудових правовідносин (тобто занятості) за участі державного службовця. Як відомо, наймані працівники економічно та організаційно залежать від роботодавця, а також від його фінансового благополуччя. Більшість із них «асоціюють гідну працю з високим рівнем оплати праці, адекватним її інтенсивності та складності, а також з відносно нормальними умовами праці» [630, с. 49-50]. Разом із тим, у теоретичному та практичному трудоправовому контексті праця держслужбовця в частині перебігу службово-трудових правовідносин за його участі має характеризуватись належною її відповідністю людській гідності, що, безумовно, не обмежується лише вимогами до справедливого розміру оплати праці (цей критерій ми взагалі розглядаємо окремо, зважаючи на його особливу важливість в досліджуваній концепції) та справедливих умов службово-трудової діяльності. Означений критерій є складною характеристикою праці, що має на увазі повну її відповідність вимогам концепції гідної праці за наступними ознаками:

а) гідним характером співвідношення часу роботи та відпочинку державного службовця. Починаючи з первісних часів, відпочинок людей розглядався як «нерозривно пов’язана з працею сторона життєдіяльності в конкретно-історичних проявах матеріальної та духовної культури – синтезованого способу освоєння світу, мірила рівня розвитку людини». Разом з тим, на сьогоднішній день можемо констатувати, що відпочинку як «цілісному явищу людської життєдіяльності», на відміну від праці, проблематиці котрої присвячено велику кількість наукових досліджень, не

приділяється достатня дослідницька увага. Окрім того, в суспільній свідомості відпочинок часто є «соціально приниженим й недооціненим у стратегії виживання людства в цьому мінливому світі»: «Якщо для одних відпочинок, бездіяльнісне проведення часу сприймаються в якості норми та основи їх класової ідентичності, то для інших – відпочинок постає в якості антицінності, що викликає негативну реакцію» [445, с. 211; 446, с. 57].

Проте у суто соціальному та юридичному контекстах відпочинок того, хто працює, важко переоцінити. Українська дослідниця О.М. Поплавська з цього приводу, зокрема, наголошує на особливій важливості оцінки рівня «гармонізації затрат часу на приватне життя та роботу». На її думку, відповідна гармонізація «є не лише вимогою формування гідної праці в країні, на кожному підприємстві, але й ключовим моментом соціальної безпеки у майбутньому, адже, якщо батьки не «віддають частинку себе» дитині, не вкладають духовні, моральні цінності (на що витрачається не лише час, але й емоційні, фізичні зусилля), то майбутнє покоління нестиме «негативний заряд» – особистість буде більш схильною до різних психологічних та емоційних нестійких станів, поглиблюватимуться конфлікти поколінь» [452, с. 63]. Окрім цього, відпочинок в юридичному аспекті є обов’язковим правом працюючого, незалежно від того, яке у нього ставлення до власного відпочину, чи яке ставлення до його потреби і права на належний відпочинок у роботодавця, колег по роботі та у суспільства загалом. Справа у тому, що у ст. 45 Конституції України закріплюється право кожного, хто працює, на відпочинок. Відповідно до частин 2 і 3 цієї статті це право «забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час». При цьому максимальна тривалість робочого часу найманого працівника, а також мінімальні межі часу його відпочинку (серед іншого, оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні), інші умови реалізації відповідного фундаментального права визначаються законодавчим

актом – КЗпП України, загальні положення якого конкретизуються в спеціальних законодавчих актах. Закономірним чином у чинному законодавстві України про працю не передбачається будь-яких «альтернатив» режиму відпочинку та, відповідно, «відмов» від реалізації права на відпочинок (хоча в певній частині працівник може відмовлятись від цього права чи це право може бути обмежене за певних надзвичайних ситуацій – оголошення правових режимів надзвичайного чи воєнного стану у державі чи на окремих її територіях тощо).

Отже, слід погодитись з М.І. Іншиним у тому, що час відпочинку – це «конституційне право працівника, яке надане для тимчасового призупинення виконання трудових обов'язків та спрямування вільного часу для відновлення трудових ресурсів (трудової енергії)» [212, с. 35; 213, с. 311]. Таким чином, обов'язковість відпочинку працівника обумовлюється тим, що «людина спроможна продуктивно працювати лише за умови оптимального поєднання робочого часу та часу відпочинку», з урахуванням того, що за своєю природою відпочинок – це «особливий психоемоційний стан людини, спрямований на відновлення, збереження здоров'я та працездатності, задоволення власних життєвих потреб та інтересів» [77, с. 8]. Реалізація працівником права на відпочинок створює можливості не лише для відновлення його фізичних і духовних сил, але й розвитку особистості, участі в освітньому процесі, художній творчості, заняттях спортом тощо. Російська вчена А.В. Бондаренко з цього приводу зазначає, що «динаміка працездатності працівника, що тягне за собою період втоми, який настає тим швидше, чим більший період часу пов'язаний з затримкою часу відпочинку, обумовлює об'єктивну необхідність надання своєчасного відпочинку для відновлення працездатності». Вказаний взаємозв'язок робочого часу та часу відпочинку дозволяє співвіднести ці специфічні періоди часу й встановити обмеження робочого часу адекватними межами за допомогою своєчасного надання працівникові часу відпочинку, його видів та відповідної оплати [50, с. 3].

Зазначене та усталені підходи вчених стосовно часу роботи та часу для відпочинку, гармонійне співвідношення цих часових періодів [див., напр.: 57; 96; 124; 157; 222; 564; 689] дозволяють сформулювати наступні особливості гідного співвідношення часу роботи та відпочинку державного службовця: відпочинок держслужбовцю надається вчасно (в момент завершення часу роботи) в об'ємі та у спосіб, на які службовець погодився, укладаючи відповідний трудовий договір (контракт), а ці договірні умови відповідають чинному законодавству про працю, про державну службу та ґрунтуються на ідеї високої соціальної цінності людини. Окреслена ідея в цьому контексті означає, що роботодавцем у конкретних службово-трудових правовідносинах досягнутий належний баланс об'єму часу роботи та відпочинку працівника, що дозволяє останньому не лише відновити свій психоемоційний та фізичний стан, але й жити соціальним життям.

У цьому сенсі звернемо увагу на те, що в п. 5 ч. 1 ст. 7 Закону України «Про державну службу» закріплюється право на відпустки, соціальне та пенсійне забезпечення відповідно до закону. У підпунктах 3-4 п. III Типових правил внутрішнього службового розпорядку в державних органах передбачається правило, згідно з яким початок та кінець робочого часу, а також перерва (надається для відпочинку та харчування) встановлюються для держслужбовця з урахуванням режиму роботи державного органу. При цьому тривалість вказаної перерви, яка не включається в робочий час, становить, «як правило, 45 хвилин». Отже, держслужбовець може використовувати перерву «на свій розсуд», наприклад, «на цей час він може відлучатися з місця роботи». Окрім того, напередодні святкових та неробочих днів тривалість робочого дня має скорочуватися на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні, а напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати п'яти годин.

Вказане, на нашу думку, дозволяє стверджувати, що на державній службі в повній мірі відображена вимога концепції гідної праці щодо забезпечення гідного характеру співвідношення часу роботи та відпочинку державного службовця. Проте слід також мати на увазі, що особливість державної служби, зокрема у правоохоронній сфері України, унеможливлює належне забезпечення вказаного критерію гідної праці. В якості прикладу розглянемо характер співвідношення часу роботи та відпочинку поліцейських. Відповідно до чч. 2 і 3 ст. 91 Закону України «Про Національну поліцію» розподіл службового часу поліцейських «визначається розпорядком дня, який затверджує керівник відповідного органу (закладу, установи) поліції» , з урахуванням того, що для поліцейських установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями». Разом із цим, у частинах 1, 4 і 5 ст. 91 зазначеного Закону закріплюється правило, згідно з яким вихідні, святкові та неробочі дні є днями відпочинку для всіх поліцейських, однак особливий характер служби в поліції містить такі спеціальні умови для певних категорій поліцейських: службу у святкові та вихідні дні; службу позмінно; службу з нерівномірним графіком; службу в нічний час. Але вказане не означає, що поліцейські, залучені до виконання службових обов'язків у вихідні, святкові та неробочі дні, позбавляються часу відпочинку у відповідному об'ємі, адже відповідні службовці, крім тих, котрі виконували ці обов'язки, працюючи у змінному режимі, отримують відповідний час для відпочинку в порядку компенсації протягом наступних двох місяців;

б) гідним характером відношення начальника (керівника) до державного службовця. Господарська влада, з'явившись у якості «панування фабриканта над найманим працівником», маючи суто приватний характер, висловлювала особистий економічний інтерес фабриканта, «разом з розвитком держави та суспільних відносин, що входять до предмета трудового права, вона пройшла еволюційний шлях до демократичних форм взаємодії роботодавця та працівника, коли працівник і роботодавець, по суті,

стають повноправними сторонами трудового договору [294, с. 122]. Однак у контексті питання, що ми розглядаємо, хоча держслужбовець та держава в особі суб'єкта призначення є формально повноправними сторонами укладеного трудового контракту, слід мати на увазі, що в концептуальному аспекті держслужбовець служить державі, народові України, виконуючи свої функції, як це передбачено ч. 2 ст. 19 Основного Закону нашої держави, на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

З огляду на зазначене, слід погодитись із З.Я. Козак у тому, що «господарська влада, яка об'єктивно притаманна роботодавцю та характеризує його правовий статус як суб'єкта трудових відносин», «обмежується державою з метою уникнення зловживання ним своїм правом та одночасно захисту інтересів найманих працівників». Як зазначає автор, «основи господарської влади роботодавця, як і межі її здійснення, повинні визначатися державою лише у законах» [252, с. 62]. Цілком закономірним є те, що державний орган, посаду в якому займає державний службовець, також повинен в особі безпосереднього керівника держслужбовця (та інших керівників, що формально виконують роль «роботодавця») бути обмеженим у своєму впливі на службовця, що не допускатиме ситуацій неналежного ставлення до нього.

Аналізуючи чинне законодавство України, можемо дійти думки, що вказане, у першу чергу, унеможливлюється наступними правилами: по-перше, правилами доведення до відома держслужбовця нормативно-правових актів, наказів, доручень та розпоряджень із службових питань. Згідно з підпунктом 1 п. VI Типових правил внутрішнього службового розпорядку відповідні документи із службових питань доводяться до відома держслужбовців шляхом їх ознайомлення у паперовій або електронній формі з підтвердженням такого ознайомлення, що, як вбачається, дозволяє службовцю мати фактичні докази нерівного ставлення, якщо це ставлення до нього випливає з наказів і розпоряджень його керівника; по-друге, правилами

щодо поваги держслужбовця до своєї особистості, честі та гідності, справедливого і шанобливого ставлення з боку керівників, колег та інших осіб, що випливає з його права, закріпленого у п. 1 ч. 1 ст. 7 Закону України «Про державну службу».

Необхідно зауважити, що особливим чином загрожує об'єктивації концепції гідної праці на державній службі несправедливе застосування до них керівником заходів юридичної відповідальності (у т. ч. у виді дисциплінарного звільнення), а також упереджене застосування заходів заохочення, складання невиправдано негативної характеристики держслужбовця. Розуміючи ці ризики, законодавець мінімізує їх настання шляхом закріплення в ч. 1 ст. 7 Закону України «Про державну службу» права державного службовця (як одного з його основних прав) на оскарження у встановленому законом порядку рішень про накладення дисциплінарного стягнення, звільнення з посади державної служби, а також висновку, що містить негативну оцінку за результатами оцінювання його службової діяльності;

в) гідним характером відношення до державного службовця його колег по службі. У сучасних організаціях можна спостерігати різні способи взаємодії персоналу, котрі безпосередньо впливають на ефективність їх діяльності. При цьому, якщо одні з них, на думку С.Г. Гогохія, «мають конструктивні наслідки» (кооперація, командоутворення, групова підтримка та високе прагнення до участі), то інші, навпаки, «ведуть до роз'єднання персоналу». До другого типу взаємодії персоналу можна віднести такі форми організаційної поведінки, як буллінг і моббінг [120, с. 200]. Буллінг як «глобальне та масове явище», на думку вчених, може бути фізичним, вербальним, соціальним (або психологічним) й електронним, об'єктивуючись в наступному: як агресивна та негативна поведінка; як поведінка, що здійснюється регулярно; як поведінка, котра відбувається у відносинах, учасники яких володіють неоднаковою владою; ця поведінка є умисною [143, с. 247]. У свою чергу, моббінг – це «тривалий і

цілеспрямований процес», що «має місце в організаціях як державного, так і приватного сектора економіки» й, як зазначає І.В. Лагутіна, об'єктивується в моральному переслідуванні співробітника «на рівні однієї професійної групи або одного структурного підрозділу». В якості суб'єктів конфліктної взаємодії виступають співпрацівники структурного підрозділу, а саме моральне переслідування розвивається за однією із таких схем: «співпрацівник – співпрацівник», «група співпрацівників – співпрацівник» [313, с. 134].

Звісно, що за умов моббінгу та буллінгу перебіг службово-трудових правовідносин не можна вважати таким, що є хоча б наближеним до концепції гідної праці на державній службі. Однак, аналізуючи чинне законодавство України про державну службу, можемо дійти висновку, що загальні правила поведінки держслужбовців являють собою комплексну вимогу, котра унеможливлює відповідну негідну людини практику. По-перше, як ми вже зазначали, у п. 1 ч. 1 ст. 7 Закону України «Про державну службу» першим з основних прав держслужбовця закріплено його право на повагу до своєї особистості, честі та гідності, справедливе і шанобливе ставлення з боку не лише керівників, але й колег та інших осіб. По-друге, слід звернути увагу на те, що в підп. 2 п. 1 Типових правил внутрішнього службового розпорядку зазначається, що службова дисципліна в державному органі, серед іншого, ґрунтується на засадах «створення належних умов для ефективної роботи». При цьому в п. 2 вказаних Типових правил держслужбовці зобов'язуються: дотримуватись вимог етичної поведінки; дотримуватись у своїй роботі принципів професійності, принциповості та доброзичливості, дбати про свою професійну честь і гідність; уникати нецензурної лексики, не допускати підвищеної інтонації під час спілкування («неприпустимими є прояви зверхності, зневажливого ставлення до колег та громадян»); під час виконання своїх посадових обов'язків дотримуватися взаємоповаги, ділового стилю спілкування, виявляти принциповість і витримку.

Окреслені положення чинного законодавства у всій своїй сукупності дозволяють дійти висновку, що такий критерій гідної праці на державній службі, як вимога щодо забезпечення гідного характеру відношення до державного службовця його колег, має своє безпосереднє відображення у законодавстві, котре беззастережно зобов'язуються виконувати всі держслужбовці в Україні.

Підводячи висновок викладеному, зауважимо, що базові критерії відповідності перебігу службово-трудових правовідносин концепції гідної праці мають суттєве практичне значення, дозволяючи: (а) встановити відповідність стану правового регулювання службово-трудових правовідносин критеріям гідної праці та дійти висновку про рівень інтеграції відповідних норм до нової парадигми розуміння праці та використання праці людини як у приватному, так і в публічному секторі; (б) в кожному конкретному випадку відповісти на питання про те, чи є ці службово-трудові правовідносини (загалом чи в окремій частині) такими, що можуть вважатись гідними [385];

3) гідна заробітна плата (трудовий дохід) державного службовця. Відповідно до визначення Міжнародної організації праці, з яким погоджуються науковці, під поняттям «трудовий дохід» слід розуміти дохід, котрий отримує працівник у результаті своєї економічної діяльності як наймана робоча сила або у разі самостійної зайнятості [367, с. 312]. При цьому українські вчені Г.В. Назарова та Е.Р. Степанова звертають увагу на те, що трудовий дохід охоплює собою не лише заробітну плату [365, с. 222], тому його в теорії називають ще «сукупним доходом» (*total rewords*). Цей сукупний дохід працівника, як зазначає М.Ю. Неклюдова, складається з: а) матеріального трудового доходу працівника, яким охоплено: прямі компенсації (постійна та змінна частина заробітної плати); державні компенсації (виплати по обов'язковому соціальному страхуванню, а також гарантії, компенсації та доплати, що передбачаються положеннями трудового законодавства); соціальний пакет (виплати та пільги, що надаються

роботодавцем понад встановлені законодавством норми); б) нематеріального трудового доходу працівника, що виявляється у визнанні, можливості кар'єрного зростання, статусу, самореалізації за допомогою трудової діяльності тощо [366, с. 12].

Що ж стосується сутності та значимості гідної оплати трудової діяльності держслужбовця, то в цьому контексті звернемо увагу на те, що багатоаспектна природа гідної оплати праці загалом характеризується множиною властивих їй особливостей та відмінних характеристик. До них вчені відносять наступні особливості та характеристики гідної оплати праці: ця оплата надає економічну свободу працівнику; гідна заробітна плата створює базові основи для систем соціального страхового захисту та соціального забезпечення працівника; вона забезпечує вільний розвиток працівника та його відпочинок, відкриває перед ним доступ до досягнень сьогочасної цивілізації; гідна заробітна плата узгоджується з принципом соціальної справедливості, головним чином, в питанні розподілу результатів праці; ця зарплата накопичується та отримується в умовах, що не принижують гідність людини; вона сприяє розширеному відтворенню населення країни; вказана оплата праці забезпечує економіку висококваліфікованими трудовими ресурсами [551, с. 271]. Таким чином, слід погодитись із тим, що належна заробітна плата виконує свій комплекс функцій, з урахуванням того, що в розвинених країнах частка заробітної плати в національному доході становить близько 73 % (25 % – прибуток) [630, с. 49]. При цьому головною функцією належної, гідної заробітної плати, як вважають вчені, є відтворювальна функція, котра в повній мірі «сприяє забезпеченню можливості відтворення робочої сили» [240, с. 68-69], а також функція соціальної відповідальності бізнесу, яка мінімізує існуючу в суспільстві соціально-економічну нерівність людей: «Низький рівень нерівності доходів населення (або рівність за доходами) має негативний вплив на розвиток економіки, як і надмірна нерівність доходів,

що уповільнює суспільний прогрес й створює загрозу стабільності суспільства» [551, с. 271].

Отже, з'ясувавши значимість гідної оплати праці, її особливості та визначивши структуру сукупного трудового доходу працівника, слід уточнити граничну межу, якою розділяється «гідний» та «негідний» трудовий дохід працівника. У цьому контексті погодимось із шотландським вченим Й. Мерком (Jeroen Merk), котрий зауважує, що захисники трудових прав завжди стверджували, що мінімальний прожитковий мінімум є наріжним каменем гідних умов праці, оскільки достатня заробітна плата необхідна для добробуту працівників. Недостатня заробітна плата означає, що окремі особи, сім'ї і громади, які залежать від найманої праці для свого благополуччя, не можуть жити на задовільному рівні [709, с. 7]. Однак надання всім держслужбовцям однакової заробітної плати, необхідної в середньому для добробуту людини, на нашу думку, не сприяло б утвердженню справедливості у службово-трудових правовідносинах та, відповідно, впровадженню концепції гідної праці на державній службі.

Саме тому, на наш погляд, гідний трудовий дохід державного службовця характеризується наступними критеріями: а) відповідністю (пропорційністю) розміру заробітної плати (враховуючи, зокрема, й грошові премії) держслужбовця виконуваній ним роботі (об'єму, інтенсивності трудової діяльності, а також відповідальності цієї діяльності, пов'язаної, наприклад, з державною таємницею), результатам цієї роботи, а також посаді, стажу державної служби та рангу держслужбовця; б) доходом, (враховуючи також соціальний пакет, страхові виплати, матеріальну допомогу тощо) достатнім для задоволення потреб держслужбовця та його сім'ї; в) заробітною платою, яка вчасно нарахована держслужбовцю і яку в практичній дійсності він може отримати без будь-яких перешкод. Аналізуючи чинне законодавство України про державну службу, можемо дійти думки, що вказані критерії у загальному контексті відображені в нормах чинного законодавства. По-перше, у п. 4 ч. 1 ст. 7 Закону України

«Про державну службу» серед основних прав держслужбовця закріплене право на оплату праці залежно від займаної посади, результатів службової діяльності, стажу державної служби, рангу та умов контракту про проходження державної служби (у разі укладення). По-друге, у ст. 50 вказаного Закону зазначається, що «держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, доброчесної та ініціативної роботи». При цьому заробітна плата держслужбовця, починаючи з 25 вересня 2019 року має складатися з: а) посадового окладу; б) надбавки за вислугу років (встановлюється на рівні 3 % посадового окладу державного службовця за кожний календарний рік стажу державної служби, але не більше 50% посадового окладу); в) надбавки за ранг державного службовця (затверджена КМУ в схемах посадових окладів на посадах державної служби [433] на відповідний рік [470]); г) премії, якщо вона встановлена (премії за результатами щорічного оцінювання службової діяльності; місячної або квартальної премії відповідно до особистого внеску держслужбовця в загальний результат роботи держоргану, з урахуванням того, що максимальний розмір такої премії за рік не може перевищувати 30 % розміру його посадового окладу за рік; місячної або квартальної премії за належне виконання умов контракту про проходження держслужби (у разі його укладення). Звернемо увагу на те, що до 25 вересня 2019 року заробітна плата держслужбовця включала ще й такі виплати: а) виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця у розмірі 50 % посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця (встановлювалась керівником державної служби державному службовцю за поданням його безпосереднього керівника); б) виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою.

Слід зазначити, що закономірним чином окреслені норми Закону України «Про державну службу», в яких у достатній мірі об'єктивована концепція гідної праці в частині її критерію гідної оплати трудової діяльності держслужбовців, відображені у спеціальних законодавчих актах, котрими регулюється діяльність окремих державних органів. Зокрема у ст. 20 Закону України «Про ДБР» закріплюється правило, відповідно до якого «умови грошового забезпечення осіб рядового та начальницького складу та оплата праці державних службовців ДБР повинні забезпечувати достатні матеріальні умови для належного виконання ними службових обов'язків з урахуванням специфіки, інтенсивності та особливого характеру роботи, забезпечувати добір до Бюро висококваліфікованих кадрів, стимулювати досягнення високих результатів у службовій діяльності, компенсувати фізичні та інтелектуальні затрати працівників». При цьому на осіб рядового і начальницького складу ДБР поширюються умови грошового забезпечення, передбачені для працівників НП, з урахуванням особливостей, визначених зазначеним Законом. Що ж стосується структури оплати праці держслужбовців Бюро, то вона визначається законодавством про державну службу з урахуванням особливостей, встановлених вказаним Законом;

4) гідний рівень безпеки, здоров'я та справедливості умов праці державних службовців. У загальному контексті під поняттям «умови праці» П.О. Ізуїта, наприклад, розуміє «усю сукупність факторів виробничого середовища і процесу виконання службових обов'язків на підприємстві, в установі чи організації усіх форм власності та незалежно від роду діяльності, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час її професійної діяльності» [208, с. 70]. Поряд із цим, вказане питання також у різні часи регламентувалось підзаконними актами. Досить широка інтерпретація поняття «умови праці» містилась, зокрема, у п. 1.3 Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном, затверджених наказом Державного комітету України з питань регуляторної політики та підприємництва, Міністерства праці та

соціальної політики України від 19 грудня 2001 року № 155/534 [484] (на сьогодні втратив чинність), у якому ці умови визначались в якості «сукупності факторів виробничого середовища, які впливають на стан здоров'я та працездатність працівника в процесі праці, а також установленої тривалості робочого часу та часу відпочинку, надання відпусток, оплати праці та заходів у галузі соціального забезпечення відповідно до законодавства про працю держави працевлаштування». Більш конкретно це питання розкривається у підп. 7 п. І Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу» від 08 квітня 2014 року [482] (далі – Гігієнічна класифікація праці). У цьому документі поняття «умови праці» трактується в якості «сукупності факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час виконання нею трудових обов'язків». При цьому в Гігієнічній класифікації праці містяться такі поняття: «безпечні умови праці», яке тлумачиться як «стан умов праці, за якого вплив на працівників шкідливих та небезпечних виробничих факторів усунуто або їх рівні не перевищують граничнодопустимих значень»; «шкідливі умови праці», під яким розуміють «стан умов праці, за якого рівень впливу одного або більше факторів виробничого середовища та/або трудового процесу перевищує допустимий».

У цьому сенсі слід вказати на те, що частинами 1 і 2 ст. 153 КЗпП України встановлюється трудовий стандарт, відповідно до якого на всіх підприємствах, в установах, організаціях мають створюватися безпечні та нешкідливі умови праці, а обов'язок щодо їх забезпечення покладається на власника або ж на уповноважений ним орган. Таким чином, можемо дійти висновку, що умови праці в аспекті концепції гідної праці повинні бути належними, безпечними, здоровими. Саме в такому контексті вказаний трудовий стандарт відображено в законодавстві про державну службу. У першу чергу, слід зауважити, що в п. 3 ч. 1 ст. 7 Закону України «Про

державну службу» в якості одного з основних прав держслужбовця закріплене його право на належні для роботи умови служби та їх матеріально-технічне забезпечення. Поряд із цим, згідно із ст. 55 вказаного Закону України на керівників державної служби покладається обов'язок «створювати здорові та безпечні умови, необхідні для належного виконання державними службовцями своїх обов'язків». З цією метою керівник вживає заходів для: а) надання держслужбовцям необхідної для виконання посадових обов'язків інформації; б) облаштування приміщення, пристосованого для виконання посадових обов'язків; в) належного облаштування робочих місць; г) забезпечення держслужбовців необхідним обладнанням.

Крім того, зважаючи на складність критерію гідного рівня безпеки, здоров'я та справедливості умов праці держслужбовців, вважаємо за потрібне уточнити складові елементи цього критерію з тим, щоб з'ясувати відповідність окреслених норм цьому критерію. Зокрема, як вважають українські дослідники П.О. Ізуїта, В.П. Буднік і З.М. Пушкар, «належні й безпечні умови праці» – це «весь комплекс умов праці, кількості та якості обладнання, порядку і способів його використання, стан робочого приміщення й навколишнього середовища». До цього переліку, на їх думку, слід віднести: а) справний стан машин, механізмів, верстатів, пристроїв, устаткування та інших засобів виробництва; б) безпечні матеріали та інструменти, необхідні для виконання роботи; в) справну систему постачання виробництва електроенергією та іншими джерелами енергоживлення; г) своєчасне забезпечення технічною документацією; ґ) опалення, вентиляцію, систему усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, що негативно впливають на здоров'я робітників; д) стан засобів колективного та індивідуального захисту, санітарно-побутові умови [208, с. 70-71; 540, с. 211-212]. Зрозуміло, що вказані елементи умов праці є результатом управління відповідними умовами на підприємстві (в установі, організації). З цього приводу О.М. Сніцаренко зазначає, що система

управління умовами праці – це «безперервний процес реалізації технічних, економічних, соціальних та інших заходів, які направлені на обмеження впливу несприятливих, шкідливих та небезпечних чинників на організм людини, збереження здоров'я працівників підприємства» [582, с. 11]. Окрім того, не викликає сумніву, що умови праці в контексті концепції гідної праці охоплюють не лише «характеристику робочого місця, а й рівень напруженості, взаємин з колегами та керівництвом, відносин в середині колективу – так званий внутрішній клімат» [365, с. 222].

Таким чином, досліджуваний критерій гідної праці характеризується вимогою стосовно належного управління умовами праці, яке б не допускало ймовірності того, що умови праці для держслужбовця можуть стати небезпечними та несправедливими. Сприяти цьому також повинен і сам держслужбовець, що безпосередньо випливає з вимоги, передбаченої у підп. 2 п. VII Типових правил внутрішнього службового розпорядку.

Додатковим якісним орієнтиром об'єктивації критерію гідного рівня безпеки, здоров'я та справедливості умов праці держслужбовців є поділ умов праці в Гігієнічній класифікації праці на чотири класи: «оптимальні умови праці»; «допустимі умови праці»; «шкідливі умови праці»; «небезпечні умови праці». При цьому в світлі вказаного нормативного акта «оптимальними умовами праці» визнаються такі умови трудової діяльності, за яких «зберігається не лише здоров'я працівників, а й створюються передумови для підтримання високого рівня працездатності». У свою чергу, «допустимими умовами праці» вважаються умови, що «характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища і трудового процесу, які не перевищують встановлених гігієнічних нормативів (а можливі зміни функціонального стану організму відновлюються за час регламентованого відпочинку або до початку наступної зміни) та не повинні чинити несприятливого впливу на стан здоров'я працівників та їх нащадків в найближчому і віддаленому періодах»;

5) гідний характер соціальної безпеки державних службовців. Під поняттям «соціальна безпека працівника» провідна українська вчена у сфері трудового права С.В. Вишновецька розуміє «стан захищеності особи від можливих ризиків, пов'язаних з порушенням її життєво важливих інтересів у сфері соціальних прав і свобод (права на працю та її гідну оплату, на професійну освіту, відпочинок, гарантований соціальний захист з боку роботодавця)». Таким чином, на думку вченої, «соціальну безпеку особистості забезпечують соціальні права», тобто: а) будь-які суспільні зв'язки, що покликані забезпечити різноманітні запити людей; б) самостійна група прав особистості, наділена власними специфічними особливостями [77, с. 6]. Аналогічної позиції дотримуються й інші вчені [див., напр.: 85, с. 40]. Наприклад, українська вчена Ж.М. Пустовіт констатує, що «сутністю основних соціальних прав та свобод людини і громадянина в Україні є свобода виявлення волі, інтересів, можливості певної поведінки, діяльності, певних дій у соціальній сфері». Суттю права на працю, на думку науковця, є можливість обрання певної професії або роду трудової діяльності чи згоди на них, а сутністю права на відпочинок – можливість оплачуваного відпочинку або відпочинку в робочий час [539, с. 118-119].

Таким чином, зв'язок концепції гідної праці та соціальної безпеки держслужбовців, на нашу думку, є очевидним, адже надання соціальних гарантій у сфері зайнятості населення загалом передбачає закріплення на рівні закону довготривалих зобов'язань держави, спрямованих на забезпечення реалізації працездатними особами їх конституційного права на захист від безробіття, покладання на відповідних суб'єктів обов'язків щодо створення сприятливих умов для отримання громадянином соціального блага, опосередкованого правом на захист від безробіття [665, с. 67-68]. Поряд з цим, соціальні гарантії та гарантії соціальної безпеки загалом дозволяють будь-якій людини перебувати у трудових правовідносинах, відчуваючи свою людську гідність.

Проте констатація гідного характеру соціальної безпеки державних службовців може мати місце лише тоді, коли в кожному конкретному випадку будуть проаналізовані належні державним службовцям соціальні права (та їх обсяг), а також здійснене порівняння їх із загальним комплексом соціальних прав працівників. При цьому слід виходити з того, що вимога концепції гідної праці щодо гідного характеру соціальної безпеки держслужбовців об'єктивується у наступних критеріях: а) держслужбовець є офіційно оформленим на відповідній посаді та отримує офіційну заробітну плату, а його реальний трудовий дохід не поділяється на офіційну та неофіційну частини; б) службово-трудові правовідносини за участю державного службовця є стабільними, а держава сприяє сталості цих відносин в межах строку, передбаченого трудовим контрактом (якщо це передбачено законодавством, сприяє також переукладанню, продовженню цього контракту); в) держслужбовець володіє реальною можливістю впливати на умови праці, а також на перебіг та умови службово-трудових правовідносин; г) держслужбовець у реальній дійсності володіє основними соціальними правами; ґ) держслужбовець має можливість захищати власні трудові права та законні інтереси, звертаючись до різних способів захисту (судового, адміністративного тощо).

Аналізуючи чинне законодавство України про державну службу, можемо дійти думки, що в його положеннях належним чином відображена концептуальна вимога щодо забезпечення гідного характеру соціальної безпеки держслужбовців. Наприклад, у ч. 1 ст. 46 Закону України «Про державну службу» вказується, що стаж державної служби, порядок обчислення якого встановлюється КМУ, дає право на встановлення держслужбовцю надбавки за вислугу років, надання додаткової оплачуваної відпустки. При цьому у ст. 54 цього Закону передбачається, що державним службовцям може надаватися матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань, а у випадках і порядку, визначених Урядом України, може надаватися службове житло.

Також соціальна безпека держслужбовців як вимога концепції гідної праці закріплена у спеціальних законодавчих актах, наприклад, у Законі України «Про ДБР», в п. 6 ч. 1 ст. 4 якого зазначається, що незалежність ДБР від незаконного втручання у його діяльність гарантується, зокрема, визначеними цим та іншими законами належною оплатою праці працівників ДБР та соціальними гарантіями. Важливим у цьому контексті є те, що відповідно до ч. 2 ст. 14 зазначеного законодавчого акта час проходження служби в ДБР повинен зараховуватися до страхового стажу, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби відповідно до закону. У ст. 19 цього Закону встановлюється, що «держава забезпечує соціальний захист працівників ДБР відповідно до Конституції України, цього Закону та інших актів законодавства». Зокрема особи рядового і начальницького складу ДБР користуються соціальними гарантіями згідно із Законом України «Про Національну поліцію» та іншими законами України з урахуванням положень, встановлених цим Законом. При цьому пенсійне забезпечення осіб рядового і начальницького складу Бюро здійснюється в порядку та на умовах, передбачених Законом України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» [512], а пенсійне забезпечення працівників ДБР, котрі є державними службовцями, реалізовується в порядку та на умовах, передбачених Законом України «Про державну службу»;

6) гідний рівень забезпечення можливостей розвитку державного службовця. Вчені зазначають, що для молодих працівників гідна праця передбачає, перш за все, «можливості кар'єрного зростання, збільшення заробітної плати, трудової мобільності тощо», а для працівників старших вікових груп – «прийнятний рівень заробітної плати та стабільність трудових відносин» [630, с. 50]. Поряд із цим, концепція гідної праці в будь-якому разі повинна передбачати для всіх вікових груп державних службовців комплекс можливостей, належно користуючись якими вони могли б професійно розвиватись, підвищуючи свій рівень конкурентоздатності, зокрема, й у

приватному секторі (в т. ч. серед представників незалежної професійної діяльності, наприклад, адвокатів).

Очевидно, що складання вичерпного переліку можливостей для держслужбовця на державній службі, вибудуваній на концепції гідної праці, є неможливим, враховуючи, у тому числі, й індивідуальні якості цих службовців, Проте можна припустити, що до цих можливостей варто віднести наступні: а) можливість держслужбовця навчатися у вищих навчальних закладах України за рахунок коштів Державного бюджету України; б) можливість працювати (проходити стажування, підвищення кваліфікації) в іноземних державах; в) можливість кар'єрного зростання по службі; г) можливість самореалізації на державній службі; ґ) можливість отримання заохочень.

Звернемо увагу на те, що у пп. 6, 7 і 9 ч. 1 ст. 7 Закону України «Про державну службу» закріплюються такі права цього службовця: а) на професійне навчання, зокрема за державні кошти, відповідно до потреб державного органу; б) на просування по службі з урахуванням професійної компетентності та сумлінного виконання своїх посадових обов'язків; в) на участь у діяльності об'єднань громадян, крім політичних партій, у випадках, передбачених цим Законом. Крім того, в ст. 53 вказаного законодавчого акта зазначаються умови та види заохочень державних службовців. За бездоганну та ефективну державну службу, за особливі заслуги до державних службовців застосовують такі види заохочень: а) оголошення подяки; б) нагородження грамотою, почесною грамотою, іншими відомчими відзнаками державного органу; в) дострокове присвоєння рангу в порядку, визначеному цим Законом; г) представлення до нагородження урядовими відзнаками та відзначення урядовою нагородою (вітальний лист, подяка, почесна грамота); ґ) представлення до відзначення державними нагородами;

7) гідний характер забезпечення можливості державного службовця захистити власні трудові прав та законні інтереси. Державні службовці, як й інші працівники, можуть зазнавати порушень їх трудових прав і законних

інтересів (у т. ч. права на державну службу) навіть у тих випадках, коли їх умови праці відповідають критеріям гідної праці. Саме тому в якості завершального базового критерію гідної праці постає вимога забезпечення можливості держслужбовців мати реальну змогу звертатись до усіх доступних для нього способів і засобів захисту трудових прав, які, в свою чергу, мають ефективним та оперативним чином реагувати на відповіді порушення, припиняти ці порушення, відновлювати порушенні права.

Варто звернути увагу на те, що у пп. 8, 10, 11 і 14 ч. 1 ст. 7 Закону України «Про державну службу» закріплюється права цього службовця на: а) участь у професійних спілках з метою захисту своїх прав та інтересів; б) оскарження у встановленому законом порядку рішень про накладення дисциплінарного стягнення, звільнення з посади державної служби, а також висновку, що містить негативну оцінку за результатами оцінювання його службової діяльності; в) захист від незаконного переслідування з боку державних органів та їх посадових осіб у разі повідомлення про факти порушення вимог цього Закону; г) проведення службового розслідування за його вимогою з метою зняття безпідставних, на його думку, звинувачень або підозри. Крім того, варто звернути увагу й на те, що в зазначеному Законі міститься окрема норма, присвячена захисту права на державну службу. У ст. 11 вказується, що державний службовець у разі порушення наданих йому цим Законом прав або в разі виникнення перешкод у реалізації цих прав може у місячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про відповідне порушення (перешкоду), подати керівнику державної служби скаргу із зазначенням фактів порушення його прав або перешкод у їх реалізації. При цьому у цій скарзі держслужбовець-скаржник «може вимагати від керівника державної служби утворення комісії для перевірки викладених у скарзі фактів».

2. Додаткові критерії гідної праці державних службовців. До групи цих критеріїв відносяться ті вимоги концепції гідної праці, недотримання яких чи неналежне дотримання яких (об’єктивна та добросовісна неможливість їх

забезпечення в практичній дійсності з огляду на специфіку конкретної службово-трудової діяльності держслужбовця) не обумовлюватиме висновку про те, що відповідна праця службовця не є такою, що в повній мірі відповідає його людській гідності. Попри це, необхідно наголосити на тому, що вказані критерії не можна вважати такими, що можуть довільно не застосовуватись й у тих випадках, коли є реальна змога їх дотримуватись належним чином (чи навіть не в повній мірі), особливо коли мова йде про державу, що проголошує себе в Конституції правовою та соціальною.

До означених додаткових критеріїв, на нашу думку, слід віднести наступні вимоги концепції гідної праці державних службовців:

1) гармонійний баланс роботи та особистого життя державного службовця. Окрім того, що в межах концепції гідної праці повинна виконуватися вимога щодо забезпечення гідного характеру співвідношення часу роботи та часу відпочинку держслужбовця, важливим (хоча й додатковим) критерієм гідної праці держслужбовця є фактичне забезпечення відповідної гармонії у взаємозв'язку праці та особистого життя державного службовця. Це означає наступне:

а) інтенсивність праці держслужбовця має бути помірною, тобто такою, що не буде виснажувати його настільки, що в цього службовця не залишиться життєвих сил і прагнень для самореалізації в межах його особистого життя;

б) праця держслужбовця не може бути настільки інтенсивною, щоб спричиняти потребу цього службовця у відмові від відпочинку з метою виконання своїх службових завдань, які він об'єктивно не зміг виконати в межах робочого часу, добросовісно виконуючи цю (чи іншу) роботу;

2) наявність у суспільства високої довіри (репутації) до державного органу, в якому займає посаду державний службовець. Як відомо, між представниками влади й громадянами можуть мати місце взаємостосунки різного характеру. При цьому влада припускає не лише власне владні взаємостосунки, керівництво й підкорення між представниками влади та

громадянами. Це, як зазначають О.Г. Кучабський і С.С. Погорєлий, «також довіра до владних структур, надія на захист, допомогу, підтримку в складних життєвих ситуаціях громадян по відношенню до влади й здатність влади (або її нездатність) відповідати цим очікуванням». На думку вчених, відповідний «кредит довіри до влади залежить від характеру реальних взаємодій, які складаються між владою і громадянами» [307, с. 104]. Аналогічну позицію з цього питання займає Т.В. Федорів, зауважуючи, що «довіра у державному управлінні» – це «ступінь визнання суспільством діяльності, рішень органів державної влади та окремих посадових осіб на основі раціонального цільового, правового, соціально-економічного чинників, що базується на очікуваннях суспільства від відповідних інститутів влади певних дій і може мати персоніфікований характер». Раом з тим, довіра як соціально політичний феномен в окресленому контексті «відображає здатність державних інституцій представляти цінності суспільства і має динамічний характер, що позначається терміном «кредит довіри», який включає очікування найбільш позитивних дій і рішень від влади у майбутньому» [621, с. 129-130].

З огляду на викладене, можемо дійти думки, що низький рівень довіри суспільства до державного органу відповідним чином позначається на його репутації. При цьому репутація державного органу, на думку української вченої Г.Ю. Разумей (Кулик), «характеризується якістю виконання ним функцій держави, якістю наданих суспільству послуг, а також формується на основі репутації державних службовців, які працюють у ньому» [300, с. 97]. Отже, низький рівень довіри до державного органу та відсутність у цього органу належної репутації обумовлює те, що державні службовці, котрі займають посади у цій службі, можуть відчувати психологічний дискомфорт (образа на осіб, що ототожнюють цих службовців з державним органом та трансформують репутацію цього органу на державних службовців; маргіналізація цих держслужбовців), виконуючи трудову діяльність у цьому державному органі, що призводитиме до приниження відчуття їх власної

гідності. Цілком закономірно, що таку трудову діяльність не можна вважати в повній мірі гідною, зважаючи на психологічне напруження відповідних державних службовців.

Отже, підводячи підсумок викладеному, слід зауважити, що у загальному сенсі концепція гідної праці державних службовців передбачає обов'язкову відповідність стандартів цієї концепції характеру правовідносин, які: а) передують виникненню службово-трудових правовідносин; б) є власне службово-трудовими правовідносинами; в) є правовідносинами в межах триваючих службово-трудових правовідносин чи обумовленими цими правовідносинами (наприклад, відносини з приводу захисту права на гідну працю). Відтак, концепцію гідної праці в контексті державної служби України варто охарактеризувати в якості особливого соціально-правового феномену, що є має складну структуру, котра включає базові та додаткові критерії гідної праці державних службовців, які, в свою чергу, складаються з множинних вимог, дотримання яких унеможливлюватиме існування в практичній дійсності праці, що не відповідала б гідності державного службовця [405, с. 41-45]. Критично аналізуючи загальні та спеціальні норми законодавства нашої держави про державну службу, можна помітити, що виокремлені в підрозділі базові критерії гідної праці в тій чи іншій мірі враховані законодавцем. Вказане є цілком закономірним, зважаючи на те, що службово-трудові правовідносини в Україні врегульовуються трудовим законодавством, що вибудуване на ідеях справедливості, гуманізму, а також адміністративним законодавством, яке або дублює норми законодавства про працю, або адаптує їх до відповідної публічної площини. При цьому реальність ефективності дії та узгодженості цих норм можна перевірити лише шляхом розгляду практичних проблем впровадження концепції гідної праці державних службовців у нашій державі.

1.3 Розвиток вітчизняного законодавства про гідну працю державних службовців в Україні

Дослідження еволюції вітчизняного законодавства про гідну працю державних службовців в Україні повинно ґрунтуватись на вивченні:

1) історії становлення та розвитку законодавства про працю. Вказане видається важливим, оскільки концепція гідної праці державних службовців є похідною від концепції гідної праці, котра була сформована та сьогодні активно розвивається у межах науки трудового права;

2) історії становлення та розвитку державної служби та законодавства про державну службу. У даному контексті слід мати на увазі наступне: а) тривалий час державна служба врегульовувалась переважно нормами адміністративного права, а тому дослідження цього законодавства дасть змогу належним чином зрозуміти, яким саме чином адміністративне право враховувало (та враховує) потребу держслужбовців на гідні умови праці та повагу до їх гідності загалом; б) концепція гідної праці загалом є відображенням гуманістичної юридичної ідеології, яка мала місце задовго до формування відповідної концепції та обумовлювала потребу у врахуванні гідності держслужбовців при вибудовуванні стандартів трудової діяльності цих суб'єктів права;

3) історії зародження та розвитку концепції гідної праці. Дослідження відповідного історичного процесу дозволить зрозуміти, яким саме чином відповідна концепція вплинула на нормотворчий процес у частині врегулювання права держслужбовця на гідну працю та забезпечення державою цього права.

Факти, отримані в ході аналізу відповідних історичних процесів, дозволять у повній мірі виокремити особливості забезпечення гідної праці держслужбовців на різних етапах становлення державної служби та закріплення концепції гідної праці держслужбовців на нормативному рівні. Поряд із цим, попереджуючи розгляд авторських класифікацій періодів розвитку правового регулювання трудового права, слід зауважити, що в

цьому процесі необхідно орієнтуватись (для того, щоб отримати найбільш можливу користь від отриманих результатів, яка сприятиме вибудовуванню власної класифікації періодів правового регулювання гідної праці держслужбовців) на українську періодизацію загального розвитку трудового права та окремих інститутів цієї галузі права, що виникли разом із трудовим правом (як його органічна частина). У цьому сенсі методико-теоретично недоцільним у межах нашого дослідження є критичний аналіз, зокрема, періодизації інституту захисту персональних даних працівників в Україні (становлення правового регулювання цього інституту вчені [див., напр.: 4, с. 67] пов'язують з початком 90-х років XX ст.).

Аналізуючи існуючі класифікації періодів розвитку правового регулювання трудового права, звернемо увагу на окремі з них. Піддаючи критичній оцінці авторські класифікації еволюції трудового права (окремих інститутів цієї галузі права), складені українськими вченими Ю.В. Чижмарем [642, с. 47-53] та М.В. Даниловою [149, с. 40], зауважимо, що М.В. Данилова, як вбачається, структурує історичні етапи розвитку трудового права, починаючи із Зводу законів Хаммурапі та Законів Ману. Проте, якщо Ю.В. Чижмарь розглядає історію розвитку трудового права загалом, то М.В. Данилова – історію розвитку вітчизняного трудового права (у контексті еволюції охоронних відносин), що підтверджується етапами розвитку охоронних відносин, починаючи з четвертого етапу (розвиток охоронних відносин у часи існування Київської Русі). У такому разі, коли досліджується відповідна еволюція у контексті історичних територій України, виникають сумніви стосовно доцільності віднесення до періодики відповідного історичного процесу окремих етапів становлення трудового права загалом чи трудового права Індії або ж Іраку зокрема.

Критично аналізуючи авторський підхід до класифікації історичного процесу зародження розвитку трудового права у контексті правового регулювання оплати праці, що запропонувала вітчизняна вчена О.М. Ганечко [95, с. 46], наголосимо на неможливості у повній мірі

погодитись із тим, що розвиток правового регулювання оплати праці на історичних територіях нашої держави розпочався лише тоді, коли вони знаходились у складі Великого князівства Литовського. Інститут оплати праці, як і трудове право, вже почав формуватися у ранньофеодальній Україні-Русі. На це безпосередньо вказується українськими вченими («зародження відносин з приводу праці на території сучасної України можна пов'язати з появою феодально залежного населення»). На прикладі еволюції правового регулювання змін трудового договору В.В. Пузановою формулюється думка, згідно з якою «початок правового регулювання змін до трудового договору на території сучасної України фактично проглядається з періоду, коли трудових договорів ще не існувало (основні умови праці встановлювались за погодженням сторін чи за велінням наймача трудової сили), воно полягало в сукупному регулюванні «трудових правовідносин» звичаєвим правом та писаним руським правом, сформованим на правових звичаях» [536, с. 15-17]. Тобто, зважаючи на те, що соціально-правові феномени не виникають в одну мить, а формуються протягом певного періоду часу (іноді сторіччями, як це можемо спостерігати на прикладі трудового права), певні еволюційні форми конкретного феномену вже можуть розглядатись в якості цього феномену з відповідним врахуванням того, що досліджувана еволюційна форма феномену не може розглядатись в якості повноцінної форми феномену. Зокрема, хоча державна служба як самостійний вид державної професійної діяльності у Європі виникла саме в другій половині XVII ст. [425, с. 39-45], а трудове право як окрема галузь права – лише у XIX ст., можемо стверджувати, що певні феномени, які стали основою для становлення державної служби та трудового права, існували раніше XVII ст., будучи певною мірою взаємопоєднаними та характеризуючись певними ознаками того, що ми сьогодні називаємо державною службою та трудовим правом відповідно.

Також необхідно звернути увагу на класифікацію історичного процесу генезису правового регулювання форм захисту трудових прав працівників,

яку запропонувала вітчизняна вчена В.І. Журавель [186, с. 86-88] і яка має безпосереднє значення у контексті розуміння розвитку концепції гідної праці в історичному розрізі. Критичний аналіз окресленої періодизації дозволяє дійти думки, що вона не в достатній мірі має належне прикладне значення. Ця позиція ґрунтується на тому, що автором зазначеної класифікації в межах першого періоду відповідного генезису виокремлено п’ять етапів, перший з яких розпочався приблизно з V ст. до н. е. і тривав до VIII ст. Справа у тому, що початок періодизації еволюції трудового права та окремих його інститутів з історичних періодів, про які існують лише загальні відомості, що досить часто засновані на припущеннях, обумовлює формування такої періодизації, початок якої фактично ґрунтується на відомостях, котрі не мають жодних однозначних тлумачень й не завжди можуть бути співвіднесені в тій мірі, на підставі чого можна було б сформулювати однозначний висновок про стан регулювання сфери праці у той час. Іншими словами, відповідна періодизація ґрунтується на домислах, які не завжди можуть відповідати об’єктивній дійсності минулих епох (при цьому варто мати на увазі, що навіть виправдане бажання сформулювати оригінальну наукову думку не повинне шкодити цінності наукової істини [703, с. 41]), й саме тому може сформуватись хибне уявлення про зародження та розвиток досліджуваного феномену, що з позиції наукової істини неприпустимо.

Що ж стосується класифікації періодів правового регулювання державної служби, то у цьому контексті слід мати на увазі, що врегулювання зазначеної діяльності, унормованої також і трудовим законодавством, є порівняно нещодавнім феноменом (у цьому сенсі мова йде саме про український досвід правового регулювання праці держслужбовців). При цьому, як відомо, державна служба в Україні та світі вважається одним з найдавніших комплексних суспільно-правових інститутів, котрий, як справедливо зазначає В.Я. Мацюк, пройшов досить тривалий шлях від свого становлення до отримання сьогочасного вигляду державної служби як

«механізму пріоритетного забезпечення прав, свобод і законних інтересів громадян» [343, с. 84].

Український науковець О.Ю. Дрозд справедливо зауважує, що навіть у первинних державних утвореннях можна простежити те, що вони у своєму функціонуванні спиралися на «відповідні державні апарати, які складалися із службовців». Водночас «механізм формування корпусу державних службовців, а також їх правове становище обумовлювалися особливостями пануючого політичного режиму в державах. Так, у країнах з автократією службовцями були переважно представники знаті, наближеної до правителя, тоді як у країнах, де панував демократичний режим, на державну службу міг претендувати кожен громадянин, який володів повним обсягом праводієздатності. Проте слід відзначити, що навіть у деяких стародавніх деспотіях добір осіб на державну службу здійснювався за механізмом, що нагадував сучасний конкурс. А це свідчить про те, що вже на зорі цивілізації особлива увага при прийнятті на службу приділялася наявності у осіб спеціальних знань, умінь та навичок. До речі, саме з цих причин у ряді випадків до служби при дворі допускалися раби» [171, с. 76].

Що ж стосується безпосередньо нашої держави, то у цьому сенсі не виникає сумнівів, що концептуальну значимість зародження та розвитку державної служби в Україні, а саме надання держслужбовцям трудоправового статусу, можна переоцінити. Вітчизняний науковець В.Я. Мацюк зазначає, що саме «за допомогою державної служби відбувалася поступова демократизація українського суспільства шляхом надання рівного і вільного доступу до неї громадянам і можливості здійснювати завдання і функції держави на трудоправових засадах» [343, с. 84]. Це пояснюється тим фактом, що трудове право пронизане людиноцентристською ідеологією (вона, як випливає з попередніх підрозділів цього дослідження, є також фундаментом концепції гідної праці), поширення якої на врегулювання трудової діяльності держслужбовців обумовило той же ефект, що і на працівників загалом, а саме: підвищилась продуктивність праці (працівник,

котрий виконує свої обов'язки в здорових умовах, є більш продуктивнішим, що відповідним чином збільшує інтенсивність виробничих процесів та сприяє отриманню роботодавцем більшого прибутку, знижує різні господарські ризики тощо); були мінімізовані конфлікти між працівниками та роботодавцями (ці конфлікти вже ставали не основою для конфронтації, а підставою для соціально-партнерських відносин), що сприяло зниженню рівню соціального напруження, яке є особливо небезпечним тоді, коли воно стосується держслужбовців.

В окресленому сенсі висловлюємо повну солідарність з провідною українською вченою у галузі трудового права Л.Ю. Величко, котра наголошує на тому, що «людина в дійсності може стати найвищою соціальною цінністю лише тоді, коли держава служитиме на благо людини, а не навпаки». «Людина, здійснюючи свою трудову діяльність, має отримувати достойну плату за це, лише тоді в неї з'явиться можливість реалізовувати всі свої інші конституційні права. Тобто в центрі системи права України має стояти галузь права, яка регулює відносини з реалізації здатності людини до праці, а держава має виконувати при цьому роль гаранта, який створює умови для гідної праці». Таким чином, «трудове право має стати центральною ланкою, фундаментом усіх галузевих юридичних наук, і всі ці галузі мають будувати свою внутрішню систему, виходячи з необхідності створення безперешкодних умов для реалізації людиною її права на гідну працю» [71, с. 56].

Поряд із цим, аналізуючи сьогочасний стан правового регулювання праці держслужбовців, зазначимо, що слід мати на увазі, що більшість відповідних базових положень законодавства про працю у переважній частині міститься саме в законодавстві про державну службу (тобто ці положення продубльовані в адміністративному законодавстві, наслідком чого є позбавлення законодавцем держслужбовців необхідного трудоправового контексту їх праці, обмеження їх трудоправового статусу), котре за останні роки зазнало суттєвих змін. О.С. Продаєвич, розглядаючи

законодавство про державну службу України ще до його реформи, вказує на неможливість розуміння рівня регулятивної якості законодавства в якості такого, що у достатній мірі уможливлює задоволення комплексу виникаючих потреб: по-перше, забезпечення реалізації прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина; по-друге, ефективне виконання завдань та функцій держави. Автор також акцентує увагу на тому, що зазначене законодавство «не відповідає рівню зрілості суспільства». Вказане обґрунтовується тим, що положення цього законодавства не забезпечували необхідної стабільності та престижності державної служби, а також суворого дотримання вимог стосовно політичної нейтральності держслужбовців, недопущення ними незаконного впливу при здійсненні службових обов'язків. Більш того, як зазначає О.С. Продаєвич, «статус, умови матеріального забезпечення та соціального захисту державних службовців не відповідають рівню покладеної на них відповідальності» [528, с. 1]. Хоча реформа законодавства про державну службу в значній частині вирішила ці питання, слід мати на увазі й те, що відповідна трансформація законодавства не вирішила множинні проблеми забезпечення гідної праці держслужбовців, а також, як випливає з викладеного, значно звузила сферу дії трудового права у службово-трудових правовідносинах (це додатково буде нами розкрито в підрозділах 4.1 і 4.2 цього дослідження).

Проте, хоча сьогочасна експансія адміністративного права України за рахунок звуження сфери дії трудового права відносно державних службовців є певним «кроком назад», слід мати на увазі, що чинне адміністративне законодавство, дублюючи норми національного трудового законодавства, також продублювало загальні вимоги концепції гідної праці державних службовців, що сформувались стосовно працівників загалом. Окрім того, концепція гідної праці загалом та держслужбовців зокрема формувалась протягом тривалого періоду часу, а тому її зародки мали свій прояв також і в дотрудовий період, тобто у період, коли ще не було сформоване трудове право як окрема галузь права. При цьому підтвердити вказане можна, як уже

нами зазначалось, у процесі аналізу підходів вчених до становлення правового регулювання державної служби в Україні.

Наприклад, вітчизняні науковці Ю.В. Ковбасюк, О.Ю. Оболенський, С.М. Серьогін, досліджуючи історичний процес зародження та становлення державної служби в Україні, доходять думки, що його складають сім історичних періодів [249, с. 89-124], серед яких ними не вказано періоди розвитку державної служби у часи Речі Посполитої, Московського царства (до виникнення Російської імперії) тощо. У свою чергу, Є.С. Черноног вважає, що становлення державної служби в нашій державі необхідно окреслювати шістьма історичними етапами [641, с. 76-134], серед яких, на відміну від попередньої класифікації, міститься також етап становлення служби у литовсько-польську добу існування України. Попри це, зазначена періодизація розвитку державної служби не позбавлена недоліків. Автором, зокрема, не відображено усі основні етапи становлення української державної служби, у першу чергу, державної служби періоду Української революції (періоду так званого «національного піднесення»).

Незважаючи на це, досить цікавим виявляється підхід щодо осмислення історичного процесу становлення державної служби у межах аналізу правового регулювання трудової діяльності держслужбовців. У цьому контексті звернемо увагу на періодизацію відповідного історичного процесу, запропоновану вченим у галузі трудового права В.М. Павліченком [383, с. 51-70]. Хоча окреслений науковцем підхід є досить ємним та корисним у межах нашого дослідження, ми не можемо погодитись із позицією В.М. Павліченка стосовно віднесення до цієї періодизації перших двох етапів (перший етап (IX ст. до н. е. – IV ст.) – у повній мірі не погоджуємось; другий етап – (I ст. до н. е. – XIII ст.) – частково не погоджуємось), що обумовлено тими ж зауваженнями, що нами були викладені стосовно періодизації В.І. Журавель, а також тим, що «державна служба» кіммерійців, таврів та скіфів (якщо вона мала місце у певних своїх

первинних формах), про які веде мову юрист-трудовик В.М. Павліченко, не має жодного відношення до української державної служби.

Особливу цікавість у межах нашого дослідження викликає періодизація історії формування та розвитку державної служби, що була комплексно викладена провідним українським юристом-трудовиком М.І. Іншиним [215, с. 7-8]. Попри чіткість і ґрунтовність цього підходу, слід констатувати, що науковцем взагалі оминається період формування державної служби за часів входження історичних територій України до складу інших держав, зокрема Російської імперії. Науковець це пояснює тим, що в зазначені часи в Україні «поступово було втрачено власну систему державного управління, перейнято імперську, а державна служба була уніфікована із російською» [217, с. 30]. Подібні висновки стосовно періодизації М.І. Іншина вже висловлювались у наукових дослідженнях. Наприклад, український юрист-трудовик В.Я. Мацюк, критично аналізуючи запропоновану М.І. Іншиним періодизацію виникнення, розвитку та формування державної служби в Україні, доходить цілком слушної думки, що науковцем було запропоновано «найбільш доцільну періодизацію, яка включає лаконічний перелік історичних етапів». При цьому «перевагою зазначеної періодизації є те, що в ній коротко окреслено найбільш характерні для того чи іншого історичного етапу особливості», а недоліком – відсутність у запропонованій періодизації «окремого етапу, коли державна служба формувалася у складі Російської імперії», хоча «протягом періоду перебування українських земель у складі Російської імперії було проведено низку реформ, які дозволили удосконалити існуючу державну службу, а тому необхідно було б окремо виділити цей історичний етап». Враховуючи ці зауваження, В.Я. Мацюк доходить думки, що періодизація становлення та розвитку державної служби саме як складової трудових правовідносин має складатись з наступних семи історичних періодів: 1) період зародження і формування основ державної служби (XII-XVII століття); 2) період організації служби в добу Гетьманщини (XVII-XVIII століття); 3) період

служби в органах державної влади в українських губерніях Російської імперії (XVIII ст. – 1916 рік); 4) період існування державної служби в радянський період до прийняття Кодексу законів про працю УРСР (1917-1970 роки); 5) період розвитку державної служби у процесі становлення сучасного трудового законодавства (1971-1992 роки); 6) період формування сучасної державної служби в умовах демократизації суспільних правовідносин в Україні (1993-2014 роки); 7) сучасний стан розвитку державної служби як специфічного виду трудової діяльності (2015 рік – дотепер) [343, с. 68-69, 86].

Окресливши основні підходи українських вчених стосовно періодизації становлення трудового права (та його окремих інститутів) й державної служби, слід розглянути періодизацію становлення концепції гідної праці. При цьому загалом та у відповідному контексті відповідне питання ще не було досліджено українськими та зарубіжними вченими. Звернемо увагу також на те, що становлення трудового права як окремої, самостійної правової галузі «відбувалося у досить складних соціально-політичних умовах, його основні інститути формувалися в ході напруженої боротьби робітничого класу із буржуазією, в руках якої була зосереджена основна маса виробничих потужностей. Прагнучи отримати більше соціально-економічних гарантій від держави, трудящий клас, хоча й не зразу, все ж таки зміг знизити рівень експлуатації їх праці з боку роботодавців та домогтися суттєвого поліпшення й зміцнення свого правового становища у відносинах із останніми» [444, с. 21-22]. Тобто у цей період почала формуватися концепція гідної праці у сучасному її розумінні, хоча ідея гідної праці, на що ми вже звертали увагу, існувала у певних примітивних формах задовго до цього, маючи своє відображення у звичаєвих нормах та нормах законодавства різних історичних періодів існування України.

Отже, беручи до уваги викладене, а також зважаючи на сутність поняття «гідна праця» і його вимоги, виокремимо основні етапи формування вітчизняного законодавства про гідну працю державної служби,

проаналізуємо його норми крізь призму відповідності чи допустимої міри відповідності вказаній концепції.

1. Період зародження законодавства про гідну працю держслужбовців у середньовічній феодальній державі Київській Русі-Україні (IX-XII століття). Як відомо, трудові відносини (навіть якщо вони такими не вважались в силу нерозвиненості юридичної думки того часу) між державою та особами, котрі працювали на її благо, виникли з давніх часів, а «становлення державної служби розпочалося разом із створенням держави як форми організації суспільства». Ця позиція, на думку українського юриста-трудовика В.М. Павліченка, є досить слушною, оскільки «наявність апарату державної влади є однією з основних не лише характерних ознак держави, а й головних вимог, без яких держава не може існувати. Функціонування державної служби (служби в державному апараті) – одна з визначальних ознак держави поряд з наявністю суверенітету, влади, визначеної території, народонаселення, нормативно-правових актів» [383, с. 46]. Необхідно мати на увазі, що «ні звичаєве право первісного суспільства, ні рабовласницьке, ні феодальне право не містило норм з регулювання й організації праці» загалом та держслужби зокрема. Проте, на відміну від римського (рабовласницького) права, що трактувало феномен праці в якості певної «самостійної майнової цінності», вже для феодального суспільства, на думку Г.О. Спіциної, «характерним було поглинання здатності до праці особою трудівника». Таким чином, на переконання вченої, об’єктом договору стосовно праці була не безпосередня здатність людини до праці, а сама людина, котра «передавала себе під владу іншої особи – господаря» [590, с. 20, 32].

Що ж стосується історичних територій нашої держави, то в окресленому питанні необхідно звернути увагу саме на період існування Київської Русі, адже в цій середньовічній феодальній державі найбільш помітним є становлення державної служби, яка контролювалась князем, в руках якого також зосереджувалася вся законодавча та судова влада. Вказуючи на те, що державна служба була в повній мірі підконтрольна

князеві, слід погодитись із тим, що «князь контролював роботу службовців, керував військом, організовував міжнародні зв'язки», а «забезпечення та виконання цих повноважень покладалось на княжих та земських службовців» [135, с. 13]. Однак із вказаного не випливає, що держслужбовці того часу знаходились під повною волею князя, а їх умови праці щоразу окреслювались на підставі князівських примх. О.Ю. Дрозд звертає увагу на те, що перші норми, котрими врегульовувались службові відносини, «виникли ще у період ранньофеодальної Київської Русі та мали звичаєвий характер», однак, «оскільки сама служба мала вигляд не стільки професійної найманої діяльності, скільки виступала проявом повинності, підданства правителю», то «як такої необхідності у повноцінному правовому врегулюванні даної служби не було». Тобто регулювання гідної праці держслужбовців того часу можна осмислити лише контекстним чином, беручи до уваги те, що у відповідний історичний період первинні розуміння поняття «гідна праця» взагалі знаходились на примітивному рівні розвитку. Тому зазначимо, що держслужбовці Київської Русі «відносились до вищих верств населення та володіли значним обсягом гарантій їх статусу». Поряд із цим, «посилені законодавчі гарантії статусу вищих верств населення не можна безпосередньо пов'язувати з тим, що значна частина їх представників перебувала на службі в апараті княжого двору та виконувала відповідні державні завдання й функції. Адже такий стан справ був типовим для феодальних держави і права» [171, с. 80, 96].

Крім того, слід зауважити, що основним визначним моментом даного історичного проміжку часу стало створення та введення в дію «Руської правди», що є основним законом того періоду та першим актом, в якому нормативно визначались загальні аспекти правового положення службовців того часу [646, с. 18]. Зокрема цим документом регламентувалися відносини стосовно забезпечення праці держслужбовців в аспекті оплати праці [383, с. 46], на підставі чого може йти мова про формування в ранньофеодальний період існування України-Русі зародків регулювання

гідної праці державних службовців. При цьому несамостійна трудова діяльність як така у тогочасному суспільстві ще вважалась негідною людини й передбачала неодмінне обмеження свободи людини, тому державна служба досліджуваного періоду як несамостійна трудова діяльність фактично являла собою єдину гідну форму несамостійної праці [108, с. 46-47]. Хоча, певна річ, умови праці службовців того часу навряд чи можна вважати в повній мірі гідними.

2. Формування законодавства про гідну працю держслужбовців у князівський період (XII -XVII століття). Цей історичний період формування правового регулювання гідної праці держслужбовців пов'язаний з розпадом Київської Русі та подальшим розвитком державності України, головним чином, у межах наступних етапів:

1) *формування державної служби в умовах удільної роздробленості на території сучасної України*. Удільні князівства мали ознаки феодальних держав, у яких була своя адміністрація та судочинство, система зборів податків, мит і данини [80, с. 397]. У цьому сенсі має особливе значення той факт, що приблизно із середини XII ст. в удільних князівствах (головним чином, у Галицько-Волинському князівстві) утворюється княжий двір в якості «структури державного управління, який об'єднував у своєму складі представників різних соціальних страт: від найближчого оточення князя, вищих урядовців (печатника, тисяцького, радників), великих бояр і воєвод до дворян і слуг». Таким чином, створення «княжого двору» ознаменувало собою утворення сучасної форми державної служби. Проте правове регулювання трудової діяльності державних службовців (тих, хто належав до «двору») перебувало на стадії свого становлення [343, с. 69-70]. Звернемо увагу також на те, що удільний князь «міг за своєю одноосібною волею вирішувати всі питання державного життя, в тому числі призначати адміністрацію (десяцьких, сотників та тисячників)», а «особи, що входили до княжого двору, виступали і радниками, і адміністраторами, і охороною, і військовою силою, що перебувала під постійним контролем монарха» [56].

Українська вчена А.Б. Грищук констатує, що за часів Галицько-Волинського князівства «служба на державних посадах набирає більше рис самостійності, при цьому посадові особи (воєводи, волостелі) виконують свої функції на постійній основі за окрему винагороду, що обумовлює створення більш відокремленої правової організації, яка все більше наділяється ознаками сучасної державної служби» [136, с. 6]. З цього випливає, що в удільних князівствах продовжився розвиток державної служби, розпочатий у часи Київської Русі-України, результатом чого стало надання держслужбовцям того часу певних трудоправових гарантій їх трудової діяльності, що зводились до сталості службово-трудових правовідносин, певної самостійності держслужбовців й оплатності їх праці;

2) *перебування історичних територій України у складі Великого князівства Литовського*. Цей період розпочався з того, що великий князь литовський Вітовт ліквідував на історичній території сучасної Україні поділ на удільні князівства, «перетворивши їх на литовські провінції, в яких правили призначені великим князем намісники» [227, с. 8]. Із скасуванням удільних князівств та утворенням областей і воєводств було запроваджено «посади старост та воєвод, які тепер виконували не лише військові функції, а згодом засновано посади двірських, маршалків, чашників, хорунжих тощо». Поряд із цим, «найвищою військовою владою, після князя, був наділений Гетьман, який керував військом під час походу». Що ж стосується управління державною службою у Великому князівстві Литовському, то воно було «достатньо ефективним, адже безперебійно здійснювався контроль за виконанням повинностей, утриманням війська, збором податків тощо» [56]. В.М. Павліченко звертає увагу на те, що соціально-правове становище служилих феодалів за цих часів істотно не змінилося: «Вони як і раніше могли переходити на службу до іншого князя, хоча і в межах Великого князівства Литовського». Крім того, у контексті концепції гідної праці важливо звернути увагу на надзвичайну лояльність кадрової політики Великого князівства Литовського, яка передбачала можливість державних

службовців того часу «допомоги дружнім князям», у результаті чого службовці «не отримували ніяких штрафних стягнень» [383, с. 57].

Також держслужбовці забезпечувались комплексом соціально-трудових гарантій, щонайперше, стабільністю та регулярністю службово-трудової діяльності [343, с. 70-71]. Ці та інші гарантії службово-трудової діяльності службовців знайшли своє відображення у нормативно-правових актах Великого князівства Литовського, в якому у цей період активно почала формуватися законодавча база (фундаментом цього процесу було прийняття у 1588 році Статуту Великого князівства Литовського), що, серед іншого, врегульовувала також окремі питання відносин найманої праці. При цьому останні з великокнязівських литовських законів діяли на території України ще близько 250 років (до 1830-х років). Цими нормативними актами передбачалось, що державними службовцями могли бути лише особи з числа «обраного» суспільства, до якого належала шляхта, яка складалась з місцевої знаті, нащадків знаті, бояр та дружинників часів Київської Русі, «які стали повноцінною частиною державного устрою Великого князівства Литовського». Варто звернути увагу на те, що трудова (службова) діяльність держслужбовців того часу була оплатною. Законодавством передбачалось, що ці службовці в якості оплати своєї діяльності («за віддану працю на користь князя») отримують у тимчасове або постійне користування земельні наділи [383, с. 57, 58].

3. Період формування законодавства про гідну працю держслужбовців за часів перебування земель Правобережної України у складі Речі Посполитої та існування Козацької держави (та званої Української козацької республіки) (XVII-XVIII століття). У 1569 році новоутворена держава Річ Посполита, в якій найвищою владою був наділений король, котрий обирався сеймом довічно, охопила своїми межами Правобережну Україну [56]. При цьому, якщо у великокнязівську литовську епоху українські державні службовці-шляхтичі володіли тими ж службовими правами, що і литовська шляхта, «за польських часів польська шляхта значно звузила повноваження українських

службовців, окрім того, погіршення умов праці супроводжувалося ще й переходом до католицької віри» [383, с. 59]. А.М. Бритько з цього приводу зауважує, що «основними критеріями, які ставились перед службовцями Речі Посполитої, були: релігійність, авторитетність, освіченість, володіння маєтком та неодмінно приналежність до привілейованого стану населення – шляхти» [56], що, певна річ, є надмірним обмеженням права доступу до державної служби навіть у порівнянні з характером правового регулювання цього права у Великому князівстві Литовському.

На противагу цьому на історичній території нашої держави існувала Українська козацька республіка, котра «була першою демократичною республікою тогочасного світу». Означений факт, безумовно, сприяв тому, що у період існування цієї держави, незважаючи на переважання в ній звичаєвого права, «державна служба почала оформлюватися в окремий інститут» [171, с. 83, 96-97]. Вчена А.Б. Грищук зауважує, що козацька державна служба була «професійною спеціалізованою діяльністю в інтересах держави», а на цьому етапі реалізації амбіцій щодо створення суверенної Української держави «відбулося повне оформлення державної служби на теренах України» [136, с. 7]. У цьому контексті слід звернути увагу на те, що публічна адміністративна система Козацької держави, як і саме козацьке право, була відокремлена від правової системи Речі Посполитої. З цього приводу видатний вчений та політичний діяч часів Української революції М.С. Грушевський вказує, що козацьке право було результатом поєднання, з одного боку, українського звичаєвого права, з іншого боку – окремих елементів німецького магдебурзького права, норм литовських статутів [139, с. 9], котрі у тій чи іншій мірі, як ми вже зазначали, діяли на території України до 30-х років XIX ст. Відповідний факт обумовив продовження великокнязівської литовської традиції державної служби, обрамленої українськими правовими традиціями та запозиченнями німецького права, що було на той час одним з найбільш досконалих у світі. Як наслідок, у процесі становлення Козацької держави здійснюються заходи

щодо забезпечення фактично вільного доступу до державної служби. Тобто, як справедливо зауважує В.Я. Мацюк, «на цьому історичному етапі формуються основи сучасних конституційно-правових положень, таких як вільний вибір трудової діяльності, а також вільний доступ до управління державними справами». Саме тому Козацька держава, будучи високорозвиненою, демократичною державою, яка «утворювала ефективні механізми й функціональну державну службу, що складалася з ієрархічно-побудованої системи посад, які зі свого боку очолювалися кошовим отаманом», забезпечила цілком прогресивні для того часу стандарти гідних умов трудової діяльності державних службовців, закріпивши вільний доступ до цієї служби, а також обов'язковість оплати праці держслужбовців (наприклад, «керівник державної служби – кошовий отаман – отримував на той час 70 рублів») [343, с. 71, 72]. Крім того, держслужбовці Козацької держави були особисто незалежними від своїх безпосередніх начальників, підпорядковуючись їм виключно у порядку визначеної посадової ієрархії [303, с. 31], що знижувало ризики службових зловживань з боку безпосередніх начальників і було додатковою ґрунтовною гарантією гідної (у розумінні того часу) трудової діяльності держслужбовців.

4. Період формування законодавства про гідну працю держслужбовців під час перебування України у складі Російської імперії (з XVIII ст. до 1917 року). Як нами уже зазначалось, цей період досить часто українськими правниками не враховується у процесі дослідження еволюції правового регулювання службово-трудової діяльності українських держслужбовців. На цю проблему також звертає увагу В.М. Павліченко, пояснюючи логіку українських науковців тим, що у цей час «на самостійних основах державна служба не розвивалася, будучи повністю підпорядкованою імперській верхівці». Проте все ж таки на основі губернської приналежності державного апарату до окремих департаментів, на думку правника, «варто даний період розглядати серед історіографії становлення і розвитку нормативно-правового забезпечення праці державних службовців» [383, с. 62]. Неврахування цього

періоду розвитку правового регулювання державної служби та трудової діяльності держслужбовців не дозволяє сформувати «цілісну картину» досліджуваного історичного процесу.

Спершу зазначимо, що наприкінці XVIII ст. в економічно розвинених країнах пануючою стала ліберальна ідеологія, яка проголошувала «правову рівність працівників і роботодавців та абсолютну свободу трудового договору, хоча на практиці це означало повне домінування роботодавця, який володів засобами виробництва і в односторонньому порядку міг диктувати свої умови» [590, с. 32]. Певний «диктат» спостерігається також на державній службі періоду самодержавства, яке продукувало централізовану бюрократичну систему, котра фактично скасовувала усталену в Козацькій державі традицію особистої незалежності держслужбовця, підпорядковуючи його статус монаршій волі російського царя (у подальшому імператора) та особистому ставленню начальства [156, с. 49]. У цьому контексті вже з кінця XVIII ст. до початку XIX ст. «державна служба починає все більше набувати ознак спеціальної професійної діяльності, а окремі аспекти її здійснення все частіше відображаються у відповідних правових актах» [171, с. 83, 96-97], які почали прийматись разом із петровською модернізацією управлінської діяльності, «коли відбувався перехід від традиційної моделі державного управління до раціональної, внаслідок чого значно зросла роль правильно організованої («регулярної») держави в житті суспільства» [343, с. 72-73].

Особливої уваги серед цих нормативно-правових актів заслуговують імператорський Указ «Про впорядкування пенсійного забезпечення чиновників у нагороду за працю на службі» 1827 року, Положення «Про порядок дворянських зборів, виборів та служби» 1831 року, «Статути про службу цивільну» 1832 року, Положення «Про порядок надання чинів по цивільній службі» 1834 року, Загальний розпис начальницьких та посадових осіб Російської імперії 1857 року тощо. Зокрема вже у «Табелі про ранги всіх чинів воїнських, статських і придворних» 1722 року запроваджувалась уніфікована система та ієрархія чинів у кожному виді публічної служби, а

також передбачалась диференціація оплати праці держслужбовців «залежно від відповідної сфери службово-трудової діяльності, рангу та посади» [343, с. 73], що забезпечувало певну справедливість у службово-трудових правовідносинах того часу. Також наголосимо на тому, що у петровську та постпетровську епоху держслужбовці отримували в якості оплати праці заробітну плату у грошовій формі (як це вже широко практикувалось у Козацькій державі), тоді як у допетровський період держслужбовці отримували винагороду саме в натуральній формі [426, с. 110].

Крім того, наголосимо, що відповідно до норм «Табеля про ранги» соціально-правове становище держслужбовців та управлінців було привілейованим, а дворяни мали переваги при отриманні чинів (не дворяни могли бути держслужбовцями, долаючи численні бар'єри у реалізації цього права; юридичне закріплення станових привілеїв у проходженні державної служби було формально скасоване лише у 1906 році). А.М. Бритько звертає увагу на те, що у світлі норм «Табеля про ранги» в часи самодержавства було «формалізоване значення встановленого порядку заміщення та проходження державної служби, адже державні посади обіймались на підставі волюнтаристських рішень, під впливом особистих симпатій чи антипатій». Проте із зміною правителів у Російській імперії державна служба поступово трансформувалась «із безальтернативного обов'язку дворян у право, яким можна було скористатись або не скористатись, і яке передбачало ряд політичних, соціальних та економічних переваг порівняно з іншими станами» [56].

5. Період формування законодавства про гідну працю державних службовців в Україні під час Української революції (1917-1921 роки). Перша половина XX ст. характеризувалася значним поширенням в Європі глибинних соціальних процесів, серед яких «особливе місце займали боротьба трудящих за свої права, посилення профспілкового руху, прагнення різних держав і підприємців урівняти умови конкуренції на міжнародних

ринках» [590, с. 36]. Результати цих соціальних процесів складали ґрунтовний фундамент для формування сучасного уявлення про концепцію гідної праці.

Що ж стосується України, то вона, на жаль, не досить активно долучалась до відповідних процесів у період Української революції, часто невиправдано ігноруючи базові трудові права людини, у тому числі й у площині державної служби. Все це було однією з важливих обставин, за яких так зване «національне піднесення» українського народу 1917-1921 років зазнало поразки, а історичні українські території були поступово окуповані більшовиками, котрі поширили на них власне законодавство, що, попри свою соціалістичну спрямованість, становило загрозу для низки фундаментальних прав людини. Разом із тим, хоча під час Української революції питанню нормативного забезпечення гідної праці держслужбовців приділялась недостатня увага, все ж таки, вивчаючи відповідний історичний період, можемо помітити відповідні тенденції, котрі повинні бути враховані в нашому дослідженні. Проте для більш повного осмислення цього важливого історичного періоду формування законодавства про гідну працю держслужбовців необхідно його поділити на наступні історичні етапи:

1) *етап формування законодавства про гідну працю державних службовців за доби Української Центральної Ради (з 17* березня 1917 року по 29 квітня 1918 року). 17 березня 1917 року на території України була утворена Українська Центральна Рада (далі – УЦР) на чолі з видатним вченим М.С. Грушевським. Вже 23 червня 1917 року УЦР видала І Універсал, яким проголосила закладення основ автономного ладу в Україні (самостійність у складі Росії) та необхідність вироблення власних законів. У ІІ Універсалі підтверджувалась невід'ємність України від Росії (відмова від широкої автономії), проголошувалось утворення Генерального Секретаріату, що був першим урядом умовно автономної України. З огляду на захоплення влади в Росії більшовиками, УЦР вирішила проголосити Україну автономною державною одиницею в складі Російської республіки у

III Універсалі, в результаті чого було створено Українську Народну Республіку (далі – УНР). На підставі цього в УНР розпочались формальні процеси стосовно переобрання місцевих адміністрацій з подальшою заміною на лояльних УЦР службовців, а службовці Генерального Секретаріату УНР (далі – ГС УНР) провадити урядову політику в автономії. Оприлюднення III Універсалу й створення УНР, на думку українських вчених, «фактично призвели до встановлення в Україні власного державного ладу у формі демократичної республіки з вищими законодавчими й виконавчими органами влади, державною територією» [69, с. 82]. Поряд із цим, вказані позиції є певним перебільшенням ролі цього документа. За часів УЦР (через проросійські настрої представників УНР) до 27 жовтня 1917 року продовжували діяти всі закони і постанови Російської імперії [167, с. 43], а отже, службово-трудова діяльність так само врегульовувалась законами держави, яка вже фактично не існувала (це є додатковим аргументом доцільності виокремлення та аналізу періоду розвитку правового регулювання гідної праці держслужбовців у Російській імперії).

В автономній УНР також робились окремі спроби сформувати державний апарат, який міг би забезпечити діяльність відповідного державного утворення. Суттєві зміни у цьому процесі відбулись у результаті проголошення 09 січня 1918 року IV Універсалу, що був наслідком загострення конфлікту між УЦР та більшовицькою Росією. Цим актом проголошувалась незалежність УНР від Росії, яка засуджувалась за громадянську війну, закріплювався обов’язок розпочати мирні переговори з Німецькою імперією. З виникненням демократичної (за своєю сутністю) держави, парламентської за формою правління та соціалістичної за ідейною спрямованістю, в УНР почали розроблятись власні законодавчі акти, в яких використовувався формальний соціалістичний підхід до розуміння впорядкування суспільних відносин. Саме тому вже 25 січня в УНР був прийнятий акт про восьмигодинний робочий день, що підвищив рівень гідної праці в Республіці.

Попри це, в УНР взагалі не приділялась належна увага врегулюванню трудової діяльності державних службовців, забезпеченню гідних умов праці на державній службі. Це призвело до того, що новоутворена держава невдовзі була ліквідована. Цієї позиції дотримуються й інші вчені. Наприклад, О.П. Єфремова вказує, що «УНР ігнорувала такі основи національної державності, як боєздатна армія та апарат державного управління», що призвело до закономірних наслідків [177, с. 68]. О.Д. Лазор і О.Я. Лазор зауважують, що найважливішою причиною поразки УНР були проблеми з кадровою політикою, а саме недостатня кількість фахових управлінців, здатних вирішувати посталі виклики новими та ефективними методами управління [319, с. 17]. Таким чином, негативний досвід УНР стосовно неналежного правового регулювання гідної праці держслужбовців, ігнорування потреби здійснення якісної кадрової політики (її здійснення можливе у тому разі, якщо умови праці на держслужбі будуть достатньо привабливими для громадян, тобто гідними та конкурентними) є досить актуальним для сьогочасної України, яка переживає подібні кризові явища. Хоча вона й забезпечує певною мірою гідну працю на державній службі, проте не в достатній мірі сприяє розширенню відповідних цивілізаційних стандартів;

2) етап формування законодавства про гідну працю державних службовців в Українській Державі (Гетьманаті) (з 29 квітня по грудень 1918 року). Українська Держава була утворена 29 квітня 1918 року, ставши «одним із можливих образів нової України, яка відновлювала свою незалежність, і навколо чого точилася боротьба внутрішніх сил», інтенсивність якої «набувала форм гострого громадянського конфлікту, що відповідало умовам Української революції» [465, с. 34]. Ця держава виникла у результаті силового усунення Центральної Ради, тобто державного перевороту, організаторами якого були посольство Німеччини в Києві та вище командування. Ними було встановлено, що формою влади у цьому державному утворенні має бути гетьманат (це обумовлено бажанням

звернутися до досвіду Козацької держави XVII ст., «сподіваючись у такий спосіб спертися на національну традицію та вивести з неї відновлення Української Держави»), визначено кандидатуру глави держави – Павла Скоропадського – та коло його зобов'язань перед державами-союзниками Четверного союзу (Німеччиною, Австро-Угорщиною, Болгарією та Туреччиною). Український вчений-історик Р.Я. Пиріг зауважує, що залежність Української Держави від союзників була очевидною, «все ж Гетьманат мав формальні ознаки самостійного державного утворення», а Павло Скоропадський був обраний на Всеукраїнському хліборобському конгресі та одразу ж «заявив претензії на надзвичайні диктаторські повноваження як неодмінну умову врятування держави від кризового стану та наведення порядку» (проте ця диктатура, певна річ, «не була класичною диктатурою з огляду на залежність від окупаційного чинника») [430, с. 66].

Хоча історичний етап, який розглядається, як правило, пов'язується з піднесенням культури та освіти [145, с. 32], слід мати на увазі, що, на відміну від УНР, в Українській Державі приділялась значна увага правовому регулюванню державної служби та службово-трудової діяльності держслужбовців (досить часто це були вимушені кроки-відповіді на ризики переворотів, зокрема, у результаті антигетьманського повстання 25 листопада), до яких було віднесено широке коло працівників. До категорії держслужбовців належали й працівники Державного банку, котрі порівняно з іншими держслужбовцями мали низку преференцій (наприклад, ці службовці отримували заохочувальні виплати у розмірі 15-20 % від суми чистих прибутків банку, а при звільненні отримували матеріальну допомогу). При цьому «в організації ефективної праці апарату відомств важливу роль відігравала законодавчо оформлена посадово-кваліфікаційна ієрархія», що «забезпечувала правове регулювання відносин держави з працівником, внутрішньовідомчі владні прерогативи і пріоритети, визначала такі соціальні аспекти, як оплата праці, пенсії, пільги тощо». За цих умов, як зазначає Р.Я. Пиріг, виключної ваги набувало законодавство про типові штатні

розписи міністерств і відомств, у результаті чого 26 червня гетьманом був затверджений Закон «Про нормальний розпис утримання службовців у центральних урядових установах цивільного відомства», яким, серед іншого, визначались умови матеріально-побутового забезпечення вищих урядовців (наприклад, Голова Ради Міністрів мав право на казенне помешкання, його опалення, освітлення, а також щорічне отримання 24 тис. крб. «представницьких»; крім того, грошові суми видавались для оплати проїзду та добових під час відряджень, розмір яких залежав від класу посади службовця). Також законодавцем врегульовувалось питання оплати праці держслужбовців. Спочатку це стосувалось лише оплати праці вищих посадових осіб держави, наприклад, особисте утримання гетьмана визначили у 8 тис. крб на місяць, а також 10 тис. крб на представницькі витрати, а з жовтня – 23 тис. крб) [429, с. 74-75, 84-85].

Окрім трудової діяльності службовців центральних державних органів, законодавством Гетьманату врегульовувалась службово-трудова діяльність й інших категорій держслужбовців. У результаті активної законотворчої діяльності в Українській Державі «була підготовлена, пройшла юридичну експертизу, обговорення в уряді та затвердження гетьманом низка законів, які створили міцне правове підґрунтя для оформлення інституту державної служби на нових порівняно з добою УНР ідейно-організаційних засадах та забезпечення його інтеграції в процес будівництва Української Держави» [429, с. 88]. Однак слід зауважити, що, на відміну від високопосадовців, держслужбовці нижчих класів (навіть службовців центральних установ, які так і не отримали права на літню відпустку) не мали настільки високих гарантій гідної праці. Наприклад, вони так і не отримали право на пільги. Хоча малозабезпечені держслужбовці і могли розраховувати на матеріальну допомогу, але механізм її надання-отримання так і не був вироблений;

3) етап формування законодавства про гідну працю державних службовців у Західноукраїнській Народній Республіці (з

09 листопада1918 року по 22 січня 1919 року). У листопаді 1918 року на території Східної Галичини з'явилася Західноукраїнська Народна Республіка (далі – ЗУНР) та був сформований вищий законодавчий орган – Українська Національна Рада. З проголошенням цього державного утворення виникла необхідність змінити закони, які діяли на території ЗУНР й «мали на меті охорону Австро-Угорської імперії та цілісність її кордонів» [580, с. 236], а також формувати державну службу республіки. Державні органи ЗУНР почали створюватись у результаті прийняття Українською Національною Радою 13 листопада 1918 року Тимчасового основного закону ЗУНР «Про державну самостійність українських земель колишньої Австро-Угорської монархії» [90, с. 328], а також Закону «Про тимчасову адміністрацію областей ЗУНР», який «став правовою основою діяльності уряду ЗУНР та нижчестоящих органів управління». У Законі «Про тимчасову адміністрацію областей ЗУНР» закріплювалось правило, відповідно до якого: залишилось чинним австро-угорське імперське законодавство у частині, що не суперечила інтересам, суті і цілям ЗУНР (пар. 1); всі держслужбовці колишньої Австрійсько-Угорської імперії, котрі належним чином складуть присягу добросовісно служити ЗУНР, легалізуються на держслужбі республіки, отримуючи на підставі цього право залишатись на посадах, які вони на той час займали (пар. 2) [328, с. 51]. Важлива роль у цьому була відведена повітовим комісарам, котрі володіли досить широкими повноваженнями, а саме: приймали присягу від службовців повітових служб; приймали рішення у випадку відмови імперських держслужбовців від виконання своїх обов'язків в цьому державному утворенні (ті, хто відмовлялися від складання присяги на вірність ЗУНР, підлягали звільненню та позбавлялись усіх пільг [88, с. 21]). Можливість імперських держслужбовців продовжувати свою службу за умов засвідчення їх лояльності ЗУНР дає підстави українському науковцю М.І. Луцькому стверджувати «про вияв демократизму та лояльності до посадовців» у ЗУНР, хоча на той час «більшість урядових посад у краї обіймали поляки, а українці

зазвичай – найвищі посади у міських та повітових органах влади і самоврядування, оскільки ці посади вимагали відповідальності, принциповості й патріотизму» [327, с. 35].

Особливо важливим у межах питання, що нами розглядається, вважається Закон ЗУНР «Про громадянство та правовий статус біженців» від 08 квітня 1919 року, в якому містились базові вимоги до держслужбовців. Держслужбовцями ЗУНР відповідно до вказаного законодавчого акта могли бути виключно громадяни України віком до 40 років (на той час у Корпусі жандармерії могли служити навіть неповнолітні, якщо на це давалась згода їх батьків чи опікунів [147, с. 229]), що характеризувались бездоганною репутацією, високою правосвідомістю, володіли українською мовою та мовою хоч би однієї з національних меншин, пройшли однорічне стажування, успішно склали іспит на знання законодавства, знали діловодство. Разом із тим, доступу до державної служби ЗУНР не мали особи, котрі притягувалися до кримінальної відповідальності [558]. Також важливо звернути увагу на те, що керівництво ЗУНР, незважаючи на складну фінансову ситуацію у республіці, намагалося проводити активну соціальну політику в сфері забезпечення малозахищених верств суспільства (враховуючи також недостатньо забезпечених держслужбовців), а також преміювати окремі категорії державних службовців. Зокрема Секретаріат фінансів ЗУНР 26 січня 1919 року прийняв розпорядження «Про одноразовий надзвичайний додаток державним службовцям, пенсіонерам, вдовам і сиротам». У подальшому також приймались подібні акти, якими встановлювались процедури надання фінансової допомоги «у зв’язку із складною економічною ситуацією та військовими діями» (ці процедури, на відміну від Гетьманату, на що ми звертали увагу, мали дійсне практичне втілення). При цьому важливо звернути увагу на те, що в ЗУНР, попри політику забезпечення гідної праці держслужбовців, яка вимагала значних державних видатків, перелік держслужбовців не скорочувався, а розширювався (наприклад, з огляду на те, що публічні школи стали

державними, вчителі отримали статус держслужбовців). З цього приводу М.І. Луцький зауважує, що прийняття нормативно-правових актів, якими врегульовувались питання надання фінансової допомоги держслужбовцям і малозахищеним верствам населення, «було частим явищем для тогочасної системи правотворення, з одного боку, а з іншого – це єдино можливий захід до збереження країни від соціальної кризи та провокування заворушень серед населення, яке перебувало на межі бідності». За цих умов «регулювання суспільних відносин і соціального статусу окремих груп громадян, у тому числі державних службовців, працівників залізниці й учителів, посідало важливе місце в правотворчій практиці періоду ЗУНР» [327, с. 218, 329-332];

4) *етап формування законодавства про гідну працю державних службовців в Українській Народній Республіці за доби Директорії (з* листопада 1918 року по лютий 1921 року). Після повалення режиму Павла Скоропадського відбулась реставрація УНР, котра супроводжувалась створенням Директорії (мала повноваження верховного органу влади, який поєднував законодавчу, виконавчу та судову функції [448, с. 135]) та арештами частини держслужбовців (головним чином, гетьманських міністрів, котрі не встигли емігрувати). Значну частину гетьманських держслужбовців було звільнено (навіть розглядалась ідея ліквідувати Українську академію наук «як витвір гетьманату» [92, с. 478]), а призначення нових держслужбовців (незначної частини держслужбовців колишнього режиму та колишніх держслужбовців УНР доби УЦР) відбувалося згідно із спеціальними доповідями відповідних начальників за умови наявності рекомендації на кандидата на вакантні посади державної служби громадських організацій чи відомих громадян [141, с. 141]. При цьому слід звернути особливу увагу на те, що УНР часів Директорії вже не було соціально орієнтованою державою (хоча й у період існування УЦР ця орієнтація була суто декларативною, на відміну від ЗУНР), а тому про гідну працю працівників загалом мова не йшла. Вчені зауважують, що з самого початку реставрації УНР «було посилено адміністративний тиск на

робітництво, діяльність профспілок не відновлено, заборонено з'їзди і конференції профспілок». Крім того, Директорією проводились погроми профспілок, профспілковим активістам погрожували розстрілами, хоча під суттєвим тиском профспілкових організацій 16 січня 1919 року Міністерство праці УНР «розпорядилося дозволити збори представникам профспілок», проте «вони вже не змогли набути своєї ваги в державному житті України» [91, с. 23-24; 92, с. 480].

Правове регулювання державної служби та трудової діяльності держслужбовців УНР даної доби почало активно розвиватись з лютого 1919 року, коли Директорією було ухвалено низку відповідних законодавчих актів (законів «Про платню за працю в позаслужбові години в урядових установах», «Про скасування права розпорядчиків кредитів повертати лишки кредитів на видачу урядовцям нагороди та допомоги», що були прийняті 8 лютого 1919 року, та законів «Про залишення за штатом урядовців і співробітників державних установ, які залишилися на території зайнятій більшовиками» від 24 лютого 1919 року, «Про асигнування 1.800.000 гривень на видачу допомог волосним земствам на видатки у зв'язку з виконанням ними адміністративних функцій» від 25 лютого 1919 року).

Поряд із цим, як стверджують українські історики П.П. Гай-Нижник і В.Ф. Солдатенко, вища влада УНР неухильно деградувала [89], «увесь стан державного апарату і всіх гілок влади УНР перебував в абсолютному розкладі», «серед державних службовців були звичайним явищем корупція, зловживання службовим становищем, правопорушення, відсутність виконавської дисципліни, фінансові махінації тощо». Крім того, «на тлі майже неприхованої корупції та фінансових зловживань з боку вищих осіб держави» «для оплати праці простих урядовців і службовців не вистачало коштів». Зокрема «окремі службовці міністерства фінансів навіть відряджалися до цукрових заводів (якщо до них можливо було дістатися), аби продати там же безпосередньо із заводських комор цукор населенню у будь-якій кількості й таким чином здобути готівку, щоб привезти гроші до

Кам’янця-Подільського». Ці та інші вияви неефективної політики Директорії і кадрового забезпечення держслужбовців «підточували українську державність зсередини, дискредитували її як в очах світової спільноти, так і власного народу» [92, с. 490, 491]. Отже, відсутність соціальної спрямованості у врегулюванні трудової діяльності держслужбовців (та працівників загалом) УНР часів Директорії обумовило стан, за якого праця держслужбовців втратила свою привабливість (у порівняні навіть з держслужбою в Українській Державі Павла Скоропадського) серед осіб, котрі володіли правом на доступ до державної служби, що відіграло також значну роль у поваленні УНР, згортанні Української революції та подальшій окупації українських територій більшовиками.

6. Радянський період становлення законодавства про гідну працю державних службовців в Україні (1921-1991 роки). У цей період, з точки зору української вченої А.Б. Грищук, «попри офіційне невизнання державної служби як спеціального виду трудової діяльності, стирання різниці між працівниками та державними службовцями, відсутність будь-якої концепції державної служби, вона все ж таки існувала в радянській Україні, регламентувалася окремими нормативно-правовими актами, тобто мала правову основу функціонування, проводилися наукові дослідження з визначення проблем державної служби» [136, с. 7]. Стосовно правового регулювання службово-трудових правовідносин у часи колишнього СРСР, слід зауважити, що у відповідний період трудові права загалом регламентувались у централізованому нормативному порядку. Є.В. Краснов з цього приводу, зокрема, зауважує, що «для цього періоду було характерним патерналістське ставлення держави до працівника», гарантувались лише трудові права, встановлені трудовим законодавством (при цьому право на працю перетворилося у загальний обов’язок працювати), а індивідуальні трудові права працівників могли обмежуватись на користь колективних трудових прав [290, с. 6-7].

З викладеного випливає, що у загальному трудоправовому контексті концепція гідної праці в трудовому праві СРСР не забезпечувалась у належній мірі, тому не можна було очікувати, що ці стандарти передбачались би для держслужбовців. При цьому українські радянські держслужбовці взагалі не мали трудоправового статусу, володіючи виключно адміністративно-правовим статусом (це пояснюється також і тим, що службова діяльність українських радянських держслужбовців була врегульована спеціальним адміністративним законодавством, наприклад, Законом СРСР «Про прокуратуру СРСР» від 30 листопада 1979 року або постановою Ради Міністрів Української РСР «Про заходи по поліпшенню структури апарату міністерств і відомств УРСР, усуненню паралелізму в роботі окремих ланок управління та ліквідації надмірностей у штатах управлінського персоналу» від 03 січня 1968 року, що «значно звужувало трудові права й гарантії соціального забезпечення державних службовців» [343, с. 76], а отже, й міру відповідності їх трудової діяльності концепції гідної праці.

Додатково звернемо увагу на те, що трудова діяльність держслужбовців врегульовувалась, серед іншого, партійними комуністичними інститутами влади (це випливає з відповідної нормативної бази: з постанов Політбюро ЦК КП(б)У «Про висунення українських кадрів» від 26 лютого 1935 року, «Про стан роботи з керівними кадрами в органах юстиції Української РСР» від 29 квітня 1947 року; постанови Секретаріату ЦК КПУ «Про покращення заочної освіти партійних та радянських працівників УРСР» від 14 травня 1954 року) та адміністративними методами. Наголосимо, що вказане мало місце за умов відсутності судової системи захисту службово-трудових прав держслужбовців (фундаментальна важливість цього захисту в контексті правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців нами буде окреслена у розділі 3 цього дослідження). Окрім того, як зазначає українська вчена І.П. Лаврінчук, фактичні перспективи просування по державній службі, що є важливим

виявом концепції гідної праці, в дійсності були безпосередньо опосередковані фактом приналежності службовця до панівної комуністичної партійної системи [311, с. 31]. Тобто у своїх нормативних основах правове регулювання праці держслужбовців у колишньому СРСР передбачало порушення низки прав цього виду працівників, перетворюючи трудову діяльність держслужбовців в обтяжену безальтернативною ідеологічною складовою службово-трудову діяльність.

Поряд із цим, висловлюємо солідарність з українською вченою А.Б. Грищук, котра, аналізуючи радянський період розвитку правового регулювання державної служби, доходить думки, що цей період, «хоча і не вплинув на розвиток та становлення української державної служби в позитивному аспекті, все ж мав значний вплив на формування відношення до державної служби державних службовців, наслідки чого спостерігаються ще й до сьогодні» [136, с. 7].

7. Пострадянський період розвитку законодавства про гідну працю державних службовців в Україні (1991-2015 роки). Проголошення незалежності нашої держави на фоні розпаду колишнього СРСР та подальші дії законодавця стосовно прийняття Основного Закону України ознаменувало зміну парадигми розвитку держави, суспільства та, серед іншого, й напрямку розвитку основних трудових прав у руслі універсальних цивілізаційних цінностей. Уже в Конституції України, на що звертають увагу вчені, «було проголошено низку основних трудових прав відповідно до міжнародних трудових стандартів» [290, с. 7]. Поряд із цим, слід мати на увазі, що з розпадом колишньої Радянської держави та відновленням незалежності України відповідні цивілізаційні зрушення в нашій державі відбувались на тлі відсутності належного досвіду врегулювання приватних та публічних правовідносин у державі відповідно до нового напрямку її розвитку. Цілком очевидно, як зазначає український вчений В.В. Гладкий, що «не співпадіння цивілізаційних прагнень держави та можливостей йти відповідним шляхом призводило до відповідного дисонансу правопорядку, чим скористались

низка недобросовісних громадян та злочинних угрупувань, протиправна активність яких обумовила соціальну катастрофу (у вимірі криміналізації суспільства) та загострила рівень правового нігілізму в суспільстві, який знецінював (фактично на всіх рівнях) ідею вибудовування держави в межах нової цивілізаційної людиновимірної парадигми» [703, с. 39]. На ці обставини також звертає увагу українська вчена А.Б. Грищук, котра з цього приводу зауважує, що «відсутність будь-якого досвіду правового регулювання зумовила чималі труднощі організаційно-правового характеру щодо створення в Україні власного законодавства про державну службу, яке відбувається і нині» [135, с. 17]. У свою чергу, вітчизняний науковець О.Ю. Дрозд констатує, що «перші кроки на шляху становлення національного інституту державної служби засвідчили брак теоретичного базису, необхідного для якісного й ефективного розвитку даної сфери, адже наукове підґрунтя, напрацьоване за часів радянської влади, не відповідало тим політико-правовим засадам, на яких відбувалася розбудова Української держави» [171, с. 4]. Отже, доходимо думки, що становлення пострадянської державної служби та правового регулювання забезпечення гідної праці держслужбовців з самого початку зіткнулось з дефіцитом наукових напрацювань (як у сфері трудового, так й адміністративного права) і рекомендацій та актуального практичного досвіду стосовно вибудовування відповідного інституту з урахуванням критеріїв гідної праці.

Зауважимо, що головним документом, який являв собою фундамент для впровадження концепції гідної праці на держслужбі та обумовив подальший розвиток правового регулювання гідної праці держслужбовців, був Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року № 3723-XII [474]. Цим законодавчим актом, серед іншого, закріплювалися наступні права: 1) право на здорові, безпечні та належні для високопродуктивної роботи умови праці (ч. 1 ст. 11 Закону); 2) право на адекватні часові межі робочого часу (у ст. 20 Закону встановлювалось правило, відповідно до якого «тривалість робочого часу державних службовців визначається згідно із

законодавством про працю України з урахуванням особливостей, передбачених цим Законом»; відступлення від загальної концепції гідної праці органічно поєднувалось із специфікою держслужби); 3) право на заохочення за сумлінну працю (ст. 34 Закону); 4) право на щорічну відпустку тривалістю 30 календарних днів, якщо законодавством не передбачено більш тривалої відпустки, з виплатою допомоги на оздоровлення у розмірі посадового окладу (ст. 35 Закону); 5) право на забезпечення житлом у встановленому порядку із державного фонду, а також на інше соціально-побутове забезпечення держслужбовців (ч. 1 ст. 11, ст. 36 Закону) тощо.

Найважливішим концептуальним документом цього періоду є Концепція адміністративної реформи в Україні, затверджена Указом Президента України від 22 липня 1998 року № 810/98 [501]. У ній визначались шляхи прямого та опосередкованого впровадження концепції гідної праці держслужбовців. У документі, зокрема, вказувалось на потребу проведення наступних заходів: 1) удосконалення визначення та застосування норм і гарантій статусу держслужбовців (наприклад, забезпечення цілісності, системності, повноти та стабільності правового і соціального становища державних службовців); 2) посилення правових гарантій, матеріальної та моральної захищеності, політичної незалежності держслужбовців щодо виконання професійних обов'язків шляхом: а) реформування системи оплати праці держслужбовців з тим, щоб «забезпечити конкурентоздатність держслужби на ринку праці, зменшити відомчий та місцевий вплив, запобігти корупції, кардинально підвищити заінтересованість кадрів у продуктивній і якісній, ініціативній і ефективній, сумлінній і відповідальній роботі, перебуванні на державній службі та подальшому просуванні щодо кар'єри» (це мало досягатись встановленням на держслужбі «більшої середньої заробітної плати, ніж в галузях економіки, та не меншої, ніж у приватному секторі» тощо); б) запровадження систематичного моніторингу розмірів заробітної плати, зважаючи, зокрема, на інфляцію та зміни оплати праці в недержавному секторі економіки. У Концепції 1998 року

наголошувалось, що «з метою збереження високопрофесійного і досвідченого кадрового потенціалу держслужби та ефективного його використання у випадках припинення держслужби з незалежних від працівника причин (відставка, звільнення, відсторонення, утримання в резерві поза службою тощо) доцільно розробити і запровадити дієвий механізм його соціально-правового захисту». Також окрема увага в документі приділялася необхідності створення належних умов праці персоналу держслужби, «включаючи надання відповідних приміщень, організаційно-технічне, інформаційне та допоміжно-обслуговуюче кадрове забезпечення». Крім того, в Концепції вказувалось на необхідність «визначення однакових умов роботи та оплати праці держслужбовців апарату міністерств і Кабінету Міністрів з урахуванням виконуваних завдань та ступеня відповідальності».

Наступним важливим документом можна назвати Стратегію реформування системи державної служби в Україні, затверджену Указом Президента України від 14 квітня 2000 року № 599/2000 [523]. У Стратегії 2000 року передбачалось, що «з метою підвищення престижу державної служби, заінтересованості державних службовців у продуктивній та ефективній роботі, запобігання проявам корупції та іншим правопорушенням необхідно продовжити роботу з удосконалення системи оплати праці». Це, зокрема, мало досягатись шляхом підвищення стимулюючої ролі посадових окладів в оплаті праці, консолідації структури зарплати та зменшення кількості її компонентів, усунення міжвідомчої та місцевої розбіжності в оплаті праці. Крім того, принципово умови оплати праці кожного держслужбовця мали: 1) співвідноситися з результатами його атестації та оцінкою професійної діяльності; 2) враховувати рівень відповідальності праці держслужбовця; 3) передбачати належне забезпечення її зростання протягом всього періоду роботи. Окрема увага в Стратегії 2000 року зосереджувалась на потребі введення обов’язкового державного страхування

держслужбовців, «у першу чергу, тих, хто працює на посадах, що пов'язані з ризиком для здоров'я і життя».

8. Сучасний (проєвропейський) період розвитку законодавства про гідну працю державних службовців в Україні (триває з 2015 року). З моменту відновлення Україною незалежності було переглянуто майже всі існуючі кодифіковані законодавчі акти у світлі доктрини ринкової економіки. Попри це, КЗпП України залишився неадаптованим до ринкової економіки й таким, що містить низку соціальних стандартів гідної праці працівників, скорегованих у попередній історичний період (тобто у пострадянський період). Проте, на думку вченої Г.О. Спіциної, трудове законодавство, «прийняте або за доби панування в Україні комуністичної доктрини, або ж у 90-х роках XX ст. у період її перебудови й переходу до ринкової економіки», є таким, що не відповідає сучасним стандартам провідних європейських держав, ставлячи працівника у невигідне соціально-правове становище у порівняні з роботодавцем [590, с. 5-6]. Ю.В. Чижмарь взагалі у 2016 році припускав: «Те, що ми спостерігаємо наразі в системі трудового права, мабуть, є віддзеркаленням регресу. Ми чверть століття живемо вже в незалежній державі, але й досі користуємося положеннями радянського законодавства. Більшість існуючих законів відбивають лише дух радянської епохи й навряд чи можуть бути прогресивними з точки зору сьогодення» [642, с. 23].

Безумовно, процес трансформації українського суспільства до ринкової економіки передбачає системну зміну парадигми державного регулювання («командні методи і тоталітарний соціалістично-економічний диктат держави поступово змінюються цілями, функціями, принципами, методами притаманними державному регулюванню саме в демократичному суспільстві»). Поряд з цим, як зауважує Ю.В. Баскакова, відповідні зміни «не можуть не впливати на розвиток і вдосконалення трудових правовідносин із держслужбовцями». У цьому контексті, на думку української вченої, виникає необхідність приведення чинного законодавства про працю до вимог

демократичного суспільства, «відбиваючи досягнення науки трудового права, враховуючи досвід його культурно-історичного розвитку» [32, с.13]. Вказане питання, безумовно, було актуальним для попереднього періоду розвитку законодавства про гідну працю держслужбовців і певною мірою залишається актуальним також і наразі, хоча б у концептуальному сенсі. При цьому слід мати на увазі, що у науці трудового права повсякчас «спостерігаються перегляд, уточнення, дискусії навколо шляхів удосконалення трудового законодавства та напрямів розвитку самого трудового права як галузі права України» [282, с. 138]. Відповідним чином це стосується також і вдосконалення концепції гідної праці держслужбовців, що має бути відображеним у процесі складного триваючого процесу системного реформування трудового законодавства, який передбачає «впровадження сучасних інноваційних підходів залучення до праці, організації новітніх форм зайнятості і функціонування всієї правової системи в цій сфері, її адаптації до сучасних соціально-економічних і політичних умов» [458, с. 1]. Разом із тим, мається на увазі не лише потреба адаптації до фактичних умов об'єктивної дійсності перебігу службово-трудових правовідносин, але й адаптація національного законодавства до стандартів права ЄС (у вигляді наближення до положень європейського законодавства, яке не є уніфікованим у частині регулювання праці держслужбовців та взагалі не містить спільної концепції розуміння поняття «державний службовець»).

Попри це, трансформація українського законодавства з 2015 року ідейним чином виходить з постулату про необхідність його європеїзації, що обумовлено активізацією процесу європейської інтеграції та посиленням впливу з боку ЄС на процеси реформування усіх найважливіших суспільних інституцій у нашій державі. У світлі цього, як зазначає В.Я. Мацюк, «здійснюються заходи з приводу реформування й удосконалення державної служби, приведення останньої у відповідність з міжнародними та європейськими правовими нормами і стандартами» [343, с. 82], хоча, як ми вже зауважили, вказівка на відповідні «стандарти» є певним перебільшенням,

адже не існує ні європейського, ні світового загального стандарту, зразку держслужби, а також і універсальної парадигми врегулювання праці на держслужбі (до речі, цьому питанню вже було присвячено значну увагу українського науковця А.Ю. Коротких [див., напр.: 270; 271; 272; 273; 274]).

Отже, в окресленому контексті слід вести мову саме про наближення законодавства України про працю до європейських стандартів, а не спеціального законодавства, що містить норми про гідну працю держслужбовців (тобто законодавства про держслужбу). У цьому контексті потрібно мати на увазі, що 27 грудня 2014 року був зареєстрований проект Трудового кодексу України [615], який у подальшому вдосконалювався та існував у доопрацьованих версіях від 20 травня 2015 року [612], від 24 липня 2017 року [613] та від 27 серпня 2019 року [614]. Проте вже 10 вересня 2019 року відповідний законопроект було знято з розгляду та оголошено про створення нового законопроекту, що має бути розроблений та введений у дію до 01 січня 2020 року (на момент закінчення роботи над цим дослідженням відповідного документа ще не було зареєстровано у національному парламенті).

Отже, хоча реформа трудового законодавства розпочалась практично з моменту відновлення незалежності нашої держави, і в першому (пострадянському), і в другому (сучасному проєвропейському) історичному періоді розвитку України не відбулось становлення нового законодавства про працю, яке у більшій мірі було б пронизане концепцією гідної праці, поширюючи свою дію на держслужбовців як суб'єктів трудового права. Попри це, з 2015 року відбулась чергова трансформація законодавства про державну службу, в якій певною мірою (контекстним чином) була закладена концепція гідної праці держслужбовців та експансивна парадигма обмеження впливу сфери поширення концепції гідної праці працівників на законодавство про працю стосовно держслужбовців. Вказане ґрунтується на аналізі нового Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року, яким, зокрема, було: 1) поглиблено гарантії гідної праці

держслужбовців, що передбачались у відповідному законодавчому акті, прийнятому у попередньому історичному періоду (пострадянському періоді); 2) обмежено поширення дії норм законодавства про працю (також загальнотрудових стандартів гідної праці) з огляду на те, що частинами 2-4 ст. 5 Закону України «Про державну службу» встановлено, що: а) відносини, котрі виникають у зв'язку із вступом, проходженням та припиненням державної служби, регулюються Законом України «Про державну службу», якщо інше не передбачено законом (зокрема специфіка правового регулювання держслужби в системі правосуддя визначається національним законодавством про судоустрій і статус суддів); б) дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих цим Законом.

На основі цього законодавчого акта почала вибудовуватись також і підзаконна нормативна база регулювання праці держслужбовців, яка, серед іншого, ураховувала контекстно закріплену у зазначеному Законі концепцію гідної праці. Це, зокрема, підтверджується у дослідженні О.Ю. Дрозда, котрий зазначає, що прийняті підзаконні нормативно-правові акти у сфері держслужби можна розділити за їх змістом на такі групи: 1) ті, що спрямовані на врегулювання та вдосконалення організаційно-управлінської структури державної служби; 2) ті, що спрямовані на підвищення професіоналізму держслужбовців; 3) ті, що спрямовані на поліпшення матеріально-технічного та фінансового забезпечення держслужби; 4) ті, що спрямовані на протидію корупції у сфері державної служби [171, с. 92-93].

При цьому слід мати на увазі, що у межах даного періоду розвитку законодавства про гідну працю держслужбовців в Україні важливого значення набули стратегічні документи реформування держслужби. Першою з них слід назвати Стратегію реформування держслужби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року, схвалену розпорядженням КМУ від 18 березня 2015 року № 227-р [525]. Її метою було «створення у середньостроковій перспективі належних умов для ефективного

впровадження в Україні реформи державної служби та служби в органах місцевого самоврядування». Основними напрямками реалізації Стратегії, серед іншого, було визначено: 1) забезпечення рівного доступу громадян до держслужби, усунення корупційного механізму шляхом проведення виключно відкритого конкурсу на зайняття вакантних посад; 2) формування ефективної системи управління людськими ресурсами на держслужбі, що базуватиметься на врахуванні знань, умінь, навичок, а також особистісних якостей держслужбовців; 3) встановлення прозорої моделі оплати праці та уніфікація порядку встановлення розмірів посадових окладів відповідно до юрисдикції державного органу.

24 червня 2016 року КМУ своїм розпорядженням № 474-р схвалив Стратегію реформування державного управління України на період до 2021 року [160]. Важливо звернути увагу на те, що у цьому документі закріплені принципи, на основі яких створюється держслужба, що мають важливе значення для поглиблення втілення гідної праці на держслужбі (наприклад, відбір і призначення на посади держслужби, що ґрунтуються на досягненнях і здобутках та однаковому ставленні до кандидатів, чіткі та зрозумілі критерії для переведення на нижчу посаду та припинення державної служби, унеможливлення прямого чи непрямого політичного впливу на вищі керівні посади держслужби, справедлива і прозора система оплати праці держслужбовців, що ґрунтується на класифікації посад, забезпечення професійного розвитку держслужбовців, що включає регулярне навчання, справедливе оцінювання результатів службової діяльності, а також мобільність і просування по службі на основі об’єктивних, прозорих критеріїв і здобутків тощо). Окрема увага у Стратегії 2016 року зосереджується на таких питаннях: підвищення якості управління людськими ресурсами на держслужбі; зниження гендерних розривів у державному управлінні; підвищенні оплати праці тощо.

Поряд із цим, уже 25 вересня 2019 року набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження

влади» від 19 вересня 2019 року № 117-IX [468], яким було внесено низку змін до Закону України «Про державну службу», які в значній мірі знизили існуючий рівень гідної праці держслужбовців. Мова йде про наступне: звуження можливості захисту права на держслужбу (ст. 11); позбавлення НАДС повноважень проводити у державних органах перевірки стану дотримання вимог цього Закону, а також направляти держорганам та їх посадовим особам вимоги про скасування рішень таких органів з питань державної служби, які суперечать законодавству в частині реалізації громадянами права на державну службу (ст. 13); позбавлення низки повноважень Комісії з питань вищого корпусу державної служби, що обумовлювали певні гарантії держслужбовців під час перебігу службово-трудових правовідносин (статті 15 і 17) тощо. Тобто можемо констатувати, що сучасні процеси експансії адміністративного права у сфері трудової діяльності держслужбовців обумовлюють значне зниження рівня трудоправового вияву концепції гідної праці на держслужбі.

Отже, зважаючи на викладене, можемо дійти висновку, що становлення правового регулювання гідної праці державних службовців в Україні пройшло тривалий час, починаючи з часів Київської Русі-України. При цьому і наразі не можна в повній мірі стверджувати, що формування відповідного законодавства є завершеним з огляду на те, що в нашій державі триває процес реформування законодавства про працю, результатом якого повинно стати закріплення в новому кодифікованому законодавчому акті про працю застереження про поширення на держслужбовців загальної концепції гідної праці працівників, що може обмеженим чином впроваджуватись лише тоді, коли це обґрунтовується соціально-правовою сутністю державної служби.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

1. Попри численні варіанти інтерпретації концептуальної сутності поняття «гідна праця» та окреслення її концепції, викладених у наявній науковій літературі українських та зарубіжних вчених, як правило, переважна частина цих дефініцій у тій чи іншій мірі вибудовується на формулюванні концепції гідної праці, розробленій наприкінці минулого століття Міжнародною організацією праці. При цьому дефініція поняття «гідна праця» та пов'язана з нею концепція, що були розроблені в системі МОП, невиправдано звужують межі розуміння цієї концепції, обумовлюючи при цьому її позапрактичний, загальний ідейний характер.

На сьогоднішній день гідна праця у широкому сенсі є працею, що системно вибудувана на гуманістичному принципі трудового права, тобто є орієнтованою на трудові права людини та її законні інтереси у сфері праці (певною мірою, й поза сферою праці), сприяючи свободі відчуття працездатною людиною її гідності, а також в повній мірі відповідаючи критеріям (вимогам) концепції гідної праці.

2. Забезпечення гідної праці має на меті не лише суто соціальне, але й раціональне, практичне значення, адже належне забезпечення цієї праці сприяє тому, що у працівників, праця яких вважається гідною, в процесі їх трудової діяльності підвищується почуття власної гідності. Як наслідок, ці працівники: 1) уникатимуть можливостей стосовно маргіналізації; 2) вимагатимуть від роботодавців дотримання власних трудових прав і законних інтересів, сприяючи відповідним чином дисциплінованості роботодавців; 3) зменшуватимуть навантаження на державні органи, що реалізують контрольну та наглядову функції держави у сфері праці.

3. Концепція гідної праці державних службовців в Україні ґрунтується на наступних двох основних групах критеріїв (вимог):

1) на базових критеріях гідної праці державних службовців. До цих критеріїв слід відносити ті особливі якісні риси праці державних службовців, а також пов'язані з працею дії та процеси, без яких праця держслужбовців не

може вважатись достатньо гідною, а саме: а) гідний характер доступу до державної служби, що є складним критерієм, який включає такі вимоги про гідний характер: виникнення належної службово-трудової правосуб'єктності; проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державної служби; форми зайнятості державного службовця; б) гідний характер перебігу службового-трудових правовідносин (зайнятості) за участі державного службовця, яким охоплено такі вимоги щодо гідного характеру: співвідношення часу роботи та відпочинку держслужбовця; відношення начальника до державного службовця (як у поточних питаннях здійснення службовцем службової діяльності, так і в питаннях заохочення та застосування заходів юридичної відповідальності); відношення до держслужбовця його колег по службі (недопустимість моббінгу, буллінгу та іншої неетичної агресивної поведінки); в) гідну заробітну плату (трудовий дохід) державного службовця; г) гідний рівень безпеки, здоров'я та справедливості умов праці держслужбовця (головним чином, відповідність умов праці першому чи другому класу Гігієнічної класифікації праці); г) гідний характер соціальної безпеки державних службовців; д) гідний рівень забезпечення можливостей розвитку держслужбовця; е) гідний характер забезпечення можливості держслужбовця захистити власні трудові права та законні інтереси;

2) додаткові критерії гідної праці державних службовців. До групи цих критеріїв відносяться ті вимоги концепції гідної праці, недотримання яких не обумовлюватиме висновку про те, що відповідна праця держслужбовця є гідною. Проте диспозитивний характер цих критеріїв не означає, що допустимою в соціальній державі вважається практика, коли державний орган, що спроможний впровадити ці критерії на практиці, ігнорує їх. До цих критеріїв можна віднести, наприклад, наступні: а) гармонійний баланс роботи та особистого життя держслужбовця; б) наявність у суспільства високої довіри (репутації) до державного органу, в якому займає посаду державний службовець.

4. Критично аналізуючи загальні та спеціальні норми чинного законодавства нашої держави про державну службу, можна констатувати, що з 25 вересня 2019 року (а саме у результаті впроваджуваної політики «перезавантаження влади») законодавство було концептуально змінене, наслідком чого стало звуження низки критеріїв гідної праці на держслужбі. Поряд із цим, слід зазначити, що навіть за таких умов наявні сучасні критерії гідної праці держслужбовців в тій чи іншій мірі враховують низку вимог трудоправової концепції гідної праці, що обумовлено як тим, що Україна є правовою та соціальною державою, так і тим, що службово-трудові правовідносини, умови здійснення трудової діяльності в Україні врегульовуються: 1) законодавством про працю, котре вибудуване, зокрема, на ідеях справедливості, гуманізму, будучи повністю пронизаним розумінням людини в якості найвищої соціальної цінності; 2) адміністративним законодавством, яке у відповідній частині або дублює норми законодавства про працю (це є небажаною нормотворчою практикою), або ж адаптує їх до особливостей державної служби (вказане не повинно викривляти трудоправовий вияв концепції гідної праці).

5. Формування вітчизняного законодавства про гідну працю державної служби в Україні (на історичних територіях нашої держави) відбувалось у межах наступних історичних періодів: 1) період зародження законодавства про гідну працю держслужбовців у середньовічній феодальній державі Київській Русі-Україні (IX-XII століття); 2) формування законодавства про гідну працю держслужбовців у князівський період (XII-XVII століття), що поділяється на наступні етапи: а) формування державної служби в умовах удільної роздробленості на території сучасної України; б) перебування історичних територій України у складі Великого князівства Литовського; 3) період формування законодавства про гідну працю держслужбовців за часів перебування земель Правобережної України у складі Речі Посполитої та існування Козацької держави (так званої Української козацької республіки) (XVII-XVIII століття); 4) період формування законодавства про

гідну працю держслужбовців під час перебування України у складі Російської імперії (з XVIII ст. до 1917 року); 5) період формування законодавства про гідну працю державних службовців в Україні під час Української революції (1917-1921 роки), що поділяється на наступні етапи: а) етап формування законодавства про гідну працю державних службовців за доби УЦР (з 17 березня 1917 року по 29 квітня 1918 року); б) етап формування законодавства про гідну працю державних службовців в Українській Державі (з 29 квітня по грудень 1918 року); в) етап формування законодавства про гідну працю державних службовців у ЗУНР (з 9 листопада1918 року по 22 січня 1919 року); г) етап формування законодавства про гідну працю державних службовців в Українській Народній Республіці за доби Директорії (з листопада 1918 року по лютий 1921 року); 6) радянський період становлення законодавства про гідну працю державних службовців в Україні (1921-1991 роки); 7) пострадянський період розвитку законодавства про гідну працю державних службовців в Україні (1991-2015 роки); 8) сучасний (проєвропейський) період розвитку законодавства про гідну працю державних службовців в Україні (триває з 2015 року).

РОЗДІЛ 2
ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ УКРАЇНИ

2.1 Поняття, сутність та ознаки правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців

Загальновідомо, що людська праця складає собою фундаментальний інтерес людини, котрий повинен бути забезпеченим таким чином, щоб відповідний інтерес не став згубним для неї, не пригнічував особистість, зокрема не принижував її людську гідність. У цьому сенсі слід погодитись із тим, що «задоволення основних інтересів людей (їх добробуту, миру, справедливості і т. д.) завжди було й досі залишається важливою метою існування та розвитку будь-якого цивілізованого суспільства, тобто суспільства, в якому панує право. У той же час, важливо враховувати й те, що досягнення означеної мети в усі часи супроводжувалося зіткненням з множинними перешкодами, що унеможливлювали достатнє задоволення людських інтересів, які випливають з їх прав. Разом з тим, базова незадоволеність інтересів людини означає, що суспільство в тій чи іншій мірі не матиме можливості розвиватися, окультурюватися» [704, с. 2018]. Отже, забезпечення праці та інтересів людини у сфері праці є важливим цивілізаційним завданням функціонування сучасної держави та суспільства. Безперечно, що особливе місце у даному контексті займає питання якості забезпечення відповідних інтересів та якості самих інтересів, які сукупно відповідали б вимогам часу та цивілізаційним досягненням людства.

Необхідно мати на увазі, що сьогочасний динамічний розвиток нашого суспільства, а також прагнення людства до самовдосконалення, постійна еволюція технологій та науки «накладають свій відбиток на всі сфери сучасного життя, зокрема й на ті, що пов’язані із реалізацію права на працю». Українська вчена Г.О. Спіцина зазначає, що вказані чинники спричиняють

появу нових професій, ринків праці, організаційно-правових форм роботодавців та видів реалізації трудових відносин, що «обумовлює необхідність постійного перегляду та реформування такої фундаментальної галузі права, як трудове право» [590, с. 5]. Незважаючи на те, що т. зв. «світ праці» у практичній дійсності суттєво трансформувався за останні три десятиріччя, українське законодавство про працю до сьогодні не було приведено у відповідність з вимогами часу (вказане нами було продемонстровано у підрозділі 1.3 цього наукового дослідження). З огляду на це, відбувається звуження сфери дії трудового права (зокрема у частині розширення меж правового регулювання трудової діяльності держслужбовців нормами адміністративного права), а також відмова від застосування норм трудового законодавства у відносинах з приводу праці (посилення феноменів флексибілізації та прекаризації зайнятості).

При цьому в окресленій проблематиці особливо важливим питанням є забезпечення гідної праці, що виступає діяльністю і процесом, спрямованим, серед іншого, на: поширення гуманістичної юридичної ідеології та концепції гідної праці на відносини з приводу праці (і на ті відносини, що врегульовуються адміністративним правом); недопущення найгірших форм флексибілізації зайнятості, що призводять до прекаризації найманих працівників; викорінення прекаризації зайнятості тощо.

Разом з тим, слід констатувати наступне: хоча сьогодні науковцями визнається той факт, що серед національних пріоритетів на особливу увагу заслуговує такий напрямок, як забезпечення гідної праці [365 с. 221], а створення якісних робочих місць і забезпечення гідної праці має бути одним із ключових завдань макроекономічної політики [553, с. 110], ствердження забезпечення відповідної праці в якості актуального напрямку розвитку сучасного суспільства не обумовило активну комплексну наукову роботу юристів-трудовиків у дослідженні механізму правового забезпечення гідної праці. Це спостереження також підтверджується й іншими українськими та зарубіжними вченими [див., напр.: 180, с. 2; 577, с. 90-91].

Ще більш складна ситуація в дослідженні означеної проблеми має місце у межах питання забезпечення гідної праці держслужбовців, адже на сьогоднішній день у наявній науковій літературі відсутні актуальні комплексні наукові праці стосовно забезпечення гідної праці цих суб'єктів трудового права, а також правового механізму відповідного забезпечення (як на загальному рівні, так і щодо держслужбовців; особливо гостро це питання стосується персоналу правоохоронних органів, умови праці яких у тій чи іншій мірі характеризуються певною «екстремальністю»). Але варто також зазначити, що у тій чи іншій мірі загальні риси правового механізму забезпечення гідної праці досліджували українські вчені О.В. Дорош (у межах наукової розвідки «Соціально-економічний механізм забезпечення гідної праці в Україні» [169, с. 226-231]) та Р.М. Скриньковський, Н.Р. Костюк, Ж.В. Семчук, О.О. Коропецький (у науковій розвідці «Діагностика політики керівництва у сферах якості, соціальної відповідальності, інформаційної безпеки й охорони праці та механізм забезпечення гідної праці на підприємстві» [571, с. 131-137]). Певним чином це питання було також розкрито М.І. Кобалем, що на дисертаційному рівні досліджував забезпечення трудових прав держслужбовців в умовах євроінтеграції [244, с. 107], тобто висвітлено в тій мірі, в якій це забезпечення стосується забезпечення права держслужбовця на гідну працю.

Крім того, окремі елементи правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців були розглянуті такими науковцями: Н.І. Бернацькою, В.С. Венедіктовим, В.В. Волинцем, А.О. Головачовою, О.А. Губською, А.Ю. Гуриком, Л.Л. Денісовою, О.Ю. Дроздом, М.І. Зубрицьким, М.І. Іншиним, О.В. Карпушовою, М.І. Кобалем, М.М. Клемпарським, В.Я. Мацюком, Т.П. Морозом, В.М. Павліченком, С.М. Прилипком, О.Г. Середою, О.А. Соколовою, Д.П. Ушверідзе, І.М. Шопіною, О.М. Ярошенком й іншими. Відповідні наукові напрацювання цих та інших вчених стануть теоретичним підґрунтям для нашого дослідження сутності правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців в Україні.

Спершу зазначимо, що правовий механізм забезпечення тих чи інших умов для необхідного перебігу суспільних відносин, суспільних процесів є складним правовим явищем як за своїм змістом, так і за своєю формі. Саме тому критичний аналіз механізму забезпечення гідної праці держслужбовців у межах нашого дослідження повинен ґрунтуватись на однозначному розумінні ключових понять, що складають собою відповідну категорію, а саме: «механізм», «правовий механізм», «забезпечення» (в загальному юридичному аспекті й у контексті гідної праці), «правовий механізм забезпечення», «забезпечення гідної праці державних службовців». Доцільність цього обґрунтовується як практикою наукових підходів до вирішення цього питання [див., напр..: 198; 247; 543; 643], так і метою, очікуваними результатами відповідних дослідницьких дій: з'ясування змістовної сутності вказаних понять нам більш повно розкрити сьогочасний концепт правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців у нашій державі, а в подальшому – виявити основні актуальні проблеми функціонування цього механізму і сформулювати пропозиції стосовно вирішення виокремлених проблем.

Отже, з'ясовуючи сутність поняття «механізм», спершу слід зазначити, що відповідний термін запозичено із технічних наук [276, с. 23] та вже сьогодні він визнається загальнонауковою категорією [7, с. 64], яка у тлумачних словниках інтерпретується в межах декількох значень, а саме в якості: 1) пристрою, що передає або перетворює рух; 2) внутрішньої будови, системи чого-небудь; сукупності станів і процесів, з яких складається певне фізичне, хімічне та інше явище [див., напр.: 70, с. 398]. При цьому поняття «механізм» досить широко вживається також і в межах юридичної науки [19; 129; 573; 574]. Наприклад, український дослідник Ю.В. Гаруст звертає увагу на те, що механізм як такий, зокрема й у правовій та управлінській сферах «являє собою систему певних юридичних, управлінських, соціальних, політичних та інших засобів, методів, заходів, спрямованих на досягнення якоїсь мети та реалізацію у зв'язку із цим тих чи

інших завдань» [97, с. 18-19]. Разом із тим, Т.І. Тарахонич вважає, що правовий механізм – це «певна конструкція, яка передбачає дію послідовно організованих юридичних засобів, які дають можливість досягти конкретну юридичну ціль з дотриманням відповідної процедури» [600, с. 13].

У сучасній теорії права поняття «правовий механізм» ученими-юристами розкривається як: 1) сукупність правових норм різних галузей права, які в силу своєї специфіки регулюють ті чи інші суспільні відносини на різних етапах, забезпечуючи тим самим їх поступальний, позитивний розвиток [265, с. 66]; 2) сукупність методів правового впливу на суб'єкта права [601, с. 167]; 3) усталена, чітко визначена та закрита система юридичних засобів [450, с. 107]; 4) «комплексна системоутворююча сукупність юридичних засобів, структурованих з метою узгодження та досягнення інтересів суб'єктів права» [35, с. 45]; 5) певна система засобів і чинників, що виконує низку функцій, серед іншого, соціальні та інші функції держави [122, с. 45]; 6) «певна система із внутрішньо упорядкованими елементами, кожний з яких здійснює вплив на інших» [11, с. 170]; 7) комплекс юридичних засобів, що «послідовно організовані та діють поетапно за певною нормативно заданою схемою» [664, с. 83]; 8) модельна логічна схема спеціально-юридичного впливу на соціальні відносини [603, с. 316]; 9) юридична конструкція, котра характеризує не лише формально-процедурну сторону правового впливу, але також інструментальну оснащеність впливу [59, с. 179]; 10) «врегульований нормами права комплекс управлінських відносин стосовно застосування методів, інструментів, правил» [556, с. 2].

Зважаючи на викладене, зазначимо, що слід погодитись із українською вченою О.М. Єщук, котра наголошує на тому, що різноманітність варіацій використання терміна «механізм» у юридичних конструкціях (та в межах однієї конструкції) «характеризує його як багатогранне явище, покликане здійснювати загальноцінну місію в межах тих чи інших соціальних процесів [179, с. 120]. Крім того, погоджуючись із тезою про те, що правовий

механізм у загальному контексті відображає рух права від «паперової» норми до реалізації її на практиці [342, с. 23], можемо дійти думки, що у загальному сенсі *правовий механізм* – це закрита система засобів і чинників впливу на суб'єктів права, завдяки якій нормативні вимоги до юридично значимої суспільної поведінки суб'єктів права знаходять свій практичний вияв.

Що ж стосується поняття «забезпечення», то з цього приводу слід зауважити, що воно загалом характеризується певною неоднозначністю використання у науці та на практиці. З цього приводу вчені констатують, що найчастіше термін «забезпечення» використовується у поєднанні з наступними словами: інформаційне, ергономічне, математичне, організаційне, правове, програмне, технічне, матеріально-технічне тощо [697, с. 22]. Досить широко це поняття використовується і в юридичній науці [див.,напр.: 245; 348; 623; 656]. Поряд із цим, у теорії права під поняттям «забезпечення» вчені розуміють, як правило, створення необхідних умов для будь-якого процесу [201, с. 146]. У більш складному вигляді цю категорію розривають у якості «дії, становлення того чи іншого типу управління, а також комплексу засобів, управління, умов що гарантують ефективне проходження управлінського процесу з певною метою» [550, с. 191]. Н.Б. Москвіна, зокрема, зауважує, що забезпечення – це «створення умов, необхідних для чого-небудь, а також постачання чого-небудь», забезпечити –щось зробити «цілком можливим, дійсним, реально здійсненним» [360, с. 7]. Отже, варто погодитись із тим, що важливим аспектом змісту поняття «забезпечення» є його «придатність до діяльності соціальної спільності та держави». В окресленому контексті поняття *«забезпечення»* необхідно розуміти як засіб діяльності, тобто «те, чим забезпечують кого-небудь або що-небудь», і як те, що являє собою «сукупність матеріальних і духовних об'єктів, фінансових, правових та організаційних засобів, які підвищують ефективність діяльності щодо досягнення цілей» [596, с. 51-52].

Стосовно ж сутності похідного поняття – «правовий механізм забезпечення», то з цього приводу зауважимо, що його зміст розкривається вченими-юристами безпосередньо у рамках формулювання дефініцій спеціальних галузевих чи міжгалузевих правових механізмів забезпечення певного стану різних об'єктів (зокрема можемо знайти в літературі аналіз сутності правового механізму забезпечення: прав і свобод громадян у державному управлінні; прав і свобод громадян органами прокуратури; прав громадян у податковій сфері; економічної безпеки держави тощо). Наприклад, Д.В. Кулешов, досліджуючи конституційно-правовий механізм забезпечення незалежності судової влади України, доходить думки, що цим механізмом є «система нормативно-правових, інституційних та організаційних форм і засобів, які в своїй сукупності забезпечують безумовний авторитет суду в суспільстві і державі як універсальної інституції, що гарантує неупереджене, а отже, справедливе вирішення будь-яких правових спорів, відсутність будь-якого зовнішнього впливу на вироблення і ухвалення судових рішень, суспільне сприйняття їх загальнообов'язкового характеру та забезпечення їх своєчасного і повного виконання всіма без винятку суб'єктами суспільних відносин» [299, с. 50]. Український вчений В.І. Мельник, аналізуючи проблематику адміністративно-правового механізму забезпечення економічної безпеки держави, стверджує, що відповідним механізмом є «взаємопов'язана система правових засобів здійснення державного управління економічною сферою держави, які спрямовані на врегулювання суспільних відносин, що виникають з приводу забезпечення економічної безпеки держави, здійснення яких покладено на уповноважені державні органи» [344]. Поряд із цим, вчений-юрист М.І. Кобаль під поняттям «механізм реалізації трудових прав державних службовців» пропонує розуміти «комплексний процес переходу закріплених у нормативних актах трудових можливостей державних службовців у сферу їх практичного використання у процесі здійснення ними трудової діяльності» [244, с. 108].

Крім того, вітчизняні юристи-трудовики також окреслюють значимість правового механізму забезпечення в трудовому праві. Український науковець О.А. Яковлєв, досліджуючи гуманістичний характер трудового права України, зауважує, що «забезпечення прав людини в сфері праці відбувається шляхом втілення у життя складного правового комплексу – механізму їх забезпечення. Тому, вивчаючи право на працю та похідні від нього права, необхідно, у першу чергу, з'ясувати механізм його забезпечення, оскільки лише проголошення права основним Законом держави не свідчить про можливість його безперешкодної практичної реалізації». При цьому, на думку юриста-трудовика, «серед всіх елементів механізму гарантування прав громадян на працю, діяльність державних інститутів необхідно виокремлювати та наголошувати на їх особливому значенні». Це О.А. Яковлєв пояснює «особливою роллю держави у захисті прав людини. Саме держава завдяки своїм інститутам може гарантувати перехід від пасивного визнання суб'єктивного права до його реального здійснення» [678, с. 213].

Таким чином, досліджуване поняття, яке складається з термінів «правовий механізм» і «забезпечення», у загальному сенсі може бути осмислене в якості організації та структури комплексного спеціально-юридичного впливу на соціальні відносини з метою підвищення ефективності діяльності об'єкта відповідного впливу.

Як ми вже зазначали, з'ясування сутності поняття «правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців» може бути здійснене лише після уточнення поняття «забезпечення гідної праці». Поряд із цим, необхідно зауважити, що попри те, що в теорії трудового права та в економічній теорії праці приділяється досить значна увага трактуванню тих чи інших обставин забезпечення гідної праці, в наявних наукових джерелах [див.,напр.: 2; 60; 138; 168; 242; 267] відсутнє чітке визначення поняття «забезпечення гідної праці». Наголосимо, що в межах розділу 1 цього дослідження нами була приділена значна увага питанню забезпечення

відповідного рівня праці, головним чином, сформульовано визначення поняття «гідна праця» та з'ясовано мету забезпечення гідної праці. Зважаючи на це, доходимо думки, що «*забезпечення гідної праці державних службовців*» – це сукупність матеріальних і нематеріальних юридично значимих об'єктів, фінансових, правових та організаційних засобів, які підвищують (та/або не дозволяють понизити) наявний рівень відповідності праці на державній службі гуманістичному принципу трудового права, крізь призму якого службово-трудові правовідносини та вплив на службовця у межах цих відносин здійснюється у відповідності з критеріями (вимогами) концепції гідної праці.

Поряд із цим, формулюючи на основі вже викладених понять визначення поняття «правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців», необхідно мати на увазі, що відповідна дефініція не повинна ототожнювати терміни «забезпечення» та «правовий механізм забезпечення». Це пов'язано з тим, що правове забезпечення загалом можна розглядати в якості процесу чи діяльності, тоді як його правовий механізм забезпечення – в якості того, що характеризує організацію, структуру цього процесу (чи діяльності) та відповідний порядок його руху [114, с. 62].

Наприклад, українська вчена О.В. Карпушова, досліджуючи на дисертаційному рівні правовий механізм забезпечення і реалізації трудових прав суддів, дійшла висновку, що цей правовий механізм є «сукупністю правових засобів, інструментів, методів, юридичних гарантій, що з огляду на принцип єдності і диференціації правового регулювання трудових правовідносин закріплені як у загальних нормах трудового законодавства, так і у нормах спеціальних законодавчих актів, за допомогою яких забезпечується належний рівень гарантування трудових прав суддів, їхнього соціального та правового захисту з огляду на підвищені вимоги та відповідальність суддів, забезпечення їх незалежності та неупередженості при здійсненні своїх повноважень». Крім того, до механізму забезпечення та реалізації трудових прав суддів, на думку вченої, «слід віднести і діяльність

відповідних спеціально уповноважених на те суб'єктів щодо втілення правових норм та юридичних гарантій трудових прав суддів у життя» [235, с. 44-45].

Зважаючи на викладене, можемо сформулювати наступне визначення поняття *«правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців»*: «Це взаємопов'язана та в міру узгоджена система нормативно-правових, інституційних та організаційних форм і засобів, які в своїй сукупності впливають на сторони службово-трудових правовідносин та на інших суб'єктів права, забезпечуючи таким чином впровадження в практичній дійсності належного рівня відповідності праці на державній службі критеріям (вимогам) концепції гідної праці».

Тобто із запропонованого нами визначення випливає, що «забезпечити гідну працю державних службовців шляхом функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців» формально означає наступне: створити усі необхідні інституційні та організаційні умови для впровадження критеріїв гідної праці на державній службі, а також для розвитку концепції гідної праці на державній службі, недопущення відхилення від цієї концепції, запобігання та протидії порушенню права держслужбовця на гідну працю тощо [399, с. 77-82].

Зазначене дає досить чітке уявлення про *концептуальне трудоправове значення* правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців, а саме: підпорядкована спільній меті організація, структура й порядок здійснення забезпечення гідної праці на держслужбі зумовлює приведення умов трудової діяльності на державній службі до умов цивілізованої трудової діяльності, яка окреслена зазначеною концепцію та розкривається більш детально в трудовому законодавстві, пронизаному сьогодні ідеєю поваги до гідності трудящої людини.

Більш повно значення правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців розкривається у загальній соціально-правовій значимості результатів впливу відповідного механізму. На нашу думку, *загальне*

соціально-правове значення правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців виявляється в організації послідовного, логічного (науково вивіреного загалом) й ефективного утвердження соціальної цінності людини в процесах функціонування держави та в забезпеченні належного функціонування держави шляхом гідної трудової діяльності державних службовців. Вказане пояснимо тим, що сьогочасне розуміння права «передбачає визнання людини найвищою соціальною цінністю, а забезпечення та реалізацію невід'ємних її прав – головним сенсом діяльності держави». У цьому контексті на основі гуманістичної за своєю сутністю галузі трудового права «формується нове і вище за своїми характеристиками нормативно-правове регулювання відносин у сфері праці» [263, с. 1]. Поряд із цим, трудова діяльність працівників, які виконують функції держави, тривалий час у повній мірі розглядалась крізь призму інтересів держави, тобто як робота певного «інструменту», котрий об'єктивує державу, її функції в практичній дійсності. На практиці (особливим чином ця теза випливає з результатів дослідження, проведеного у межах підрозділу 1.3 цієї наукової праці) не завжди враховувалось те, що державні службовці є такими ж працівниками, що й наймані працівники у приватному секторі, які мають власні інтереси, частиною з яких вони поступаються для виконання особливо важливої трудової діяльності – забезпечення життєдіяльності держави. Проте воно не повинно призводити до того, що держава буде пригнічувати гідність відповідних працівників для досягнення цілей доброго урядування. Більше того, історія становлення та функціонування державної служби в Україні та світі демонструє, що держава не може в повній мірі вважатись цивілізованою, такою, що вибудовує цивілізоване суспільство, коли відповідні дії здійснюються державними службовцями, умови трудової діяльності яких є далекими від тих, що є гідними людини.

Поряд із цим, найбільш повно сутність та значення правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців розкривається в особливих ознаках цього механізму. При цьому слід мати на увазі, що

особливістю, як зазначає К.К. Платонов, є певна властивість суб'єкта чи об'єкта (групи суб'єктів чи об'єктів), що відрізняє цей суб'єкт чи об'єкт (їх групи) від інших суб'єктів чи об'єктів (їх груп) [438, с. 187]. Тобто особливі ознаки досліджуваного правового механізму є такими особливими рисами цього механізму, що відрізняють його від інших правових механізмів.

Звернемо увагу, що, наприклад, механізм забезпечення та реалізації трудових прав суддів українська вчена О.В. Карпушова окреслює наступними особливими ознаками: 1) цей механізм містить правовий та організаційний елемент, тобто «являє собою як систему правових норм, так і діяльність спеціально уповноважених суб'єктів щодо реалізації наведених норм»; 2) досліджуваний механізм «закріплює юридичні гарантії щодо реалізації та охорони трудових прав суддів»; 3) вказаний механізм «відображає рівень правового забезпечення незалежності суддів при здійсненні ними своєї діяльності»; 4) цей механізм, виходячи із специфіки правового статусу і діяльності суддів, регулюється нормами трудового, конституційного, адміністративного права, а також у відповідній частині нормами процесуальних кодексів (ЦПК України, КАС України, ГПУ України, КПК України тощо). Разом з тим, до основних ознак правового механізму забезпечення та реалізації трудових прав суддів, на думку вченої, слід віднести наступні ознаки: 1) цей правовий механізм є «складовою частиною механізму правового регулювання прав та свобод людини і громадянина»; 2) відповідний правовий механізм, у свою чергу, структурно складається з механізмів реалізації, охорони, захисту трудових прав; 3) вказаний правовий механізм являє собою «систему правових засобів та заходів, які знаходяться між собою в тісній взаємодії та характеризуються взаємним впливом»; 4) метою цього правового механізму є «така цілеспрямована дія його складових, за якою найбільш повно визначаються та закріплюються, а також найбільш ефективно охороняються та захищаються соціально-правові можливості суддів під час здійснення ними трудової діяльності» [235, с. 45, 47].

На нашу думку, до особливих ознак механізму забезпечення гідної праці державних службовців слід віднести наступні особливі риси досліджуваного правового механізму:

1) правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців має системно-організаційний характер, підпорядкований меті концепції забезпечення гідної праці. Забезпечення гідної праці загалом й на державній службі зокрема виявляється неможливим у тому разі, коли воно не буде здійснюватися системно (всі складові елементи цієї системи мають бути підпорядковані меті концепції гідної праці, інакше «відповідна система не буде узгодженою, а отже, – не буде системою» [114, с. 63]) та не передбачатиме організаційної структури впровадження концепції гідної праці в практичну дійсність. Без наявності системного та організаційного начала концептуальна ідея «забезпечення гідної праці» залишається лише ідеєю, котра не має та не може мати свого фактично-конструктивного вияву. Проте ідея, що впроваджується в практичну дійсність у рамках певного спеціального правового механізму, є системоутворюючою (виокремлює взаємозалежні складові компоненти, що можуть складати систему) та організаційно забезпеченою (організовує відповідні складові компоненти системи, уможливлюючи їх поетапний прояв в юридичній дійсності, коли в цьому є потреба, обумовлена метою функціонування відповідного правового механізму).

Зважаючи на те, що правовий механізм забезпечення гідної праці держслужбовців у нашій державі є недостатньо досконалим (неузгодженим, таким, що не в повній мірі відображає актуальні критерії гідної праці тощо), можемо припустити, що відповідний правовий механізм ще не характеризується системно-організаційним характером. Однак з цього приводу наголосимо на тому, що дана ознака є фундаментальною для відповідного механізму, адже за відсутності системно-організаційного характеру механізму не існує й самого механізму. Тому існуюча проблематика досліджуваного правового механізму вказує лише на

недосконаліть відповідного механізму, а також дає підстави для визначення комплексу дій, які слід вчинити з метою оптимізації функціонування відповідної системи;

2) правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців випливає із загальної соціальної політики держави як соціальної та правової держави. Соціальна політика держави – це «одна із складових її внутрішньої політики, спрямована на гідне її соціальне функціонування, яке орієнтоване на інтереси соціуму та кожного індивідуума зокрема» [292, с. 301]. Серед об'єктів соціальної політики вченими виокремлюється: а) ринок праці; б) зайнятість населення; в) трудові відносини; г) оплата праці; ґ) доходи населення. Шляхом впливу на ці об'єкти, як зазначає М.Ю. Трофименко, «досягаються основні цілі та мета соціальної політики держави», а саме: а) боротьба з бідністю; б) збереження людського капіталу, його пристосування до потреб ринкової економіки; в) сприяння економічному зростанню; г) забезпечення соціальної справедливості та політичної стабільності [610, с. 174].

Тобто, як вбачається з викладеного, правовий механізм забезпечення гідної праці держслужбовців є органічним виявом соціальної політики держави у сфері функціонування державної служби та трудової діяльності держслужбовців, об'єктивуючись саме у контексті питання узгодження інтересів держави, суспільства та державного службовця, а також недопущення ігнорування гідності держслужбовця (як найманого працівника) під тиском пріоритетності державних інтересів;

3) правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців унормовується особливим чином, поєднуючи дію положень спеціальних адміністративно-правових нормативних актів та положень нормативно-правових актів трудового законодавства у частині, що не врегульована спеціальним законодавством. Нормування тих чи інших суспільних відносин є розробкою та прийняттям нормативно-правових актів, положеннями яких врегульовуються відповідні відносини та процеси в межах цих відносин.

Поряд із цим, слід погодитись із думкою, відповідно до якої правове регулювання є «регламентацією суспільних відносин засобами загальнообов'язкових правил поведінки і заснованих на них приписів індивідуального значення, що забезпечується в необхідних випадках державним примусом» [284, с. 199]. У цьому контексті правове регулювання в практичній дійсності виявляється в динамічному процесі дії права на суспільні відносини, а механізм цього регулювання «виступає в якості системи правових засобів, що забезпечують дієвість та ефективність цього процесу» [291, с. 75].

Отже, можемо дійти висновку, що унормуванням правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців є динамічний процес з розробки та прийняття компетентними суб'єктами нормотворчої діяльності адміністративно-правових та трудоправових нормативно-правових актів, якими має бути оптимізований зміст відповідного правового механізму та його функціонування, відповідаючи одночасно як меті правового регулювання в державі, так і меті забезпечення гідної праці працівників, зокрема й держслужбовців.

З огляду на те, що правове регулювання враховує сутнісний зміст (предмет, завдання, принципи тощо) певних соціальних відносин, на які спрямований регулятивний вплив нормотворця, можемо дійти висновку про те, що нормотворці будуть присвячувати для унормування певних відносин спеціальні акти (чи спеціальні норми загальних актів), що нами було продемонстровано, зокрема, у підрозділі 1.3 цього дослідження. Отже, можемо вести мову про те, що важливою особливістю правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців є його унормування спеціальними нормативно-правовими актами (чи спеціальними нормами загальних нормативно-правових актів). Мова йде про законодавство про державну службу та про трудове законодавство України, що сукупно й складає відповідну особливість правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців у нашій державі.

Крім того, слід зауважити, що досліджувана ознака правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців у нашій державі має особливе значення стосовно уможливлення функціонування відповідного механізму. На відміну від суто приватноправових відносин, у межах яких роботодавець може ставитись до працівника більш гуманно, аніж це передбачено у законодавстві про працю (згідно з КЗпП України це є його правом), відповідно до ч. 2 ст. 19 Конституції України органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України. Тобто, якщо у приватноправових трудових відносинах найкраща практика впровадження концепції гідної праці в практичній дійсності може передувати закріпленню відповідного обов'язку роботодавця у законодавчих актах, то на державній службі практика впровадження вказаної концепції, якщо вона не є такою, що органічно випливає з уже діючих норм законодавства, може ґрунтуватись лише на нормах чинного законодавства;

4) правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців враховує особливості державної служби та службово-трудових правових відносин. Забезпечення гідної праці держслужбовців характеризується множинними особливостями, обумовленими специфікою держслужби, службово-трудових правовідносин, а тому ці особливості відображаються й на відповідному правовому механізмі. Спершу зазначимо, що згідно з ч. 1 ст. 1 Закону України «Про державну службу» державною службою є «публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави» щодо: а) аналізу державної політики на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях та підготовки пропозицій стосовно її формування, у тому числі розроблення та проведення експертизи проектів програм, концепцій, стратегій, проектів законів та інших нормативно-правових актів, проектів міжнародних договорів; б) забезпечення реалізації державної політики, виконання

загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно-правових актів; в) забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг; г) здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства; ґ) управління державними фінансовими ресурсами, майном та контролю за їх використанням; д) управління персоналом державних органів; е) реалізації інших повноважень державного органу, визначених законодавством.

Зауважимо, що визначенню особливостей державної служби загалом [див.,напр.: 112; 218; 301; 617] та державної служби в окремих державних органах [див., напр.: 323; 381, с. 13-40] присвячено низку наукових праць. Юристи-трудовики справедливо зазначають, що державна служба являє собою «важливий адміністративно-правовий інститут, який забезпечує надійне виконання загальнодержавних завдань і функцій» [140, с. 48], а тому є «ключовим елементом державного управління, від ефективного функціонування якого залежить послідовний і сталий розвиток держави». Крім того, державна служба є особливою «сполучною ланкою» між державою (державними органами) та людиною і громадянином у контексті здійснення людиною (громадянином) закріплених в Основному Законі прав, свобод і законних інтересів [528, с. 1].

При цьому більш повно характеристика державної служби, що має значення для правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців, розкривається саме через особливі риси держслужби. На думку українських учених, характерними ознаками державної служби загалом є наступні її особливі риси: а) праця персоналу державного органу має службовий характер, є обов’язковою, характеризується регламентацією прав та обов’язків, в усіх сферах діяльності організація праці врегульована відповідними юридичними нормами; б) матеріальні і соціальні умови виконання службових обов’язків забезпечуються фінансуванням через бюджет на основі встановлених нормативів; в) розподіл ресурсів між ланками ієрархії здійснюється за схемою адміністративного виділення на

основі нормативів і розпорядчих актів вищестоящих органів; г) відзначається наявністю єдиних штатних розписів та організаційної структури за рівнями ієрархії; ґ) виконання завдань носить обов'язковий характер та здійснюється через державний механізм, за іншими напрямками діяльності – через встановлені переліки та форми звітності за ієрархією підпорядкування; д) планування завдань проводиться від досягнутого за минулий термін; е) оплата праці персоналу здійснюється не за результати роботи; є) характеризується наявністю врегульованої системи мотивації праці [55, с. 94-95].

Також необхідно мати на увазі, що державна служба відзначається особливою ознакою – істотними умовами цієї служби, якими, на думку О.А. Соколової, є «передбачені законодавством та актом про призначення на посаду умови службової діяльності державного службовця, що значною мірою позначаються на його правовому, організаційно-управлінському й фінансовому становищі» [584, с. 104]. О.С. Продаєвич, вважаючи, що відповідними умовам є «урегульовані нормами права обов'язкові державні установки щодо визначення, забезпечення та гарантування функціонування державної служби», виокремлює наступні три групи цих умов: а) соціально-економічні: грошове утримання та інші виплати, щорічна оплачувана відпустка, медичне обслуговування, пенсійне забезпечення, обов'язкове соціальне страхування, обов'язкове державне страхування; б) соціально-побутові: визначення робочого місця, забезпечення необхідною технікою, своєчасне забезпечення документацією та інформацією, безпечні й здорові умови праці тощо; в) правові: захист державного службовця і членів його сім'ї від насилля, загрози інших неправомірних дій у зв'язку з виконанням ним посадових обов'язків» [528, с. 11].

Отже, державна служба є складним соціальним феноменом, який може розглядатись у якості результату трудової діяльності держслужбовців у межах відповідних відносин (державна служба є особливим різновидом суспільної організації праці [125]). Тобто у доктринальному вимірі

дослідження правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців важливою обставиною є те, що державна служба виступає трудовою діяльністю, здійснюваною на особливих умовах, що є її концептуальною трудоправовою та адміністративно-правовою особливістю (у тій чи іншій мірі на це вже нами зверталась увага в межах розділу 1 цього дослідження). Це є науковою позицією, яка на сьогоднішній день підтримується практично всіма вітчизняними юристами-трудовиками [див., напр.: 126; 266; 528, с. 8]. Український вчений В.Я. Мацюк з цього приводу справедливо зауважує, що державна служба є саме «специфічним видом трудової діяльності, який має як спільні, так і відмінні риси з працею». У цьому контексті державну службу за своїм характером слід трактувати як «професійну діяльність громадян, які виконують свої службово-трудові обов'язки з метою здійснення завдань та функцій держави і отримують за цю діяльність відповідну винагороду», право на пенсійне забезпечення, соціально-побутове забезпечення тощо. Разом з тим, «основною особливістю державної служби в системі трудових правовідносин є те, що в її межах присутній не приватний інтерес певних осіб, зокрема роботодавця, а інтерес публічний, і здійснюється вона з метою задоволення потреб держави і суспільства» [343, с. 47, 48]. Український юрист-трудовик І.П. Греков наголошує на тому, що правовідносини за участю держслужбовця «мають складну структуру», а сам держслужбовець в них, будучи носієм владних повноважень, може бути суб'єктом як трудових, так і державно-управлінських відносин. Вказане «обумовлює комплексний характер правового статусу даної категорії працівників, який поєднує адміністративно-правовий і трудо-правовий статуси» [127, с. 14], що, безумовно, повинно враховуватись правовим механізмом забезпечення гідної праці держслужбовців.

Зважаючи на характерні особливості державної служби та службово-трудових правовідносин, можемо дійти висновку, що вони у загальному вигляді можуть бути зведені до того, що державна служба:

а) стосується питань функціонування держави, здійснюючись від імені та за дорученням держави та, як правило, пов’язана з питаннями забезпечення прав людини у державі, а тому вимагає від цих службовців професійного, свідомого, добросовісного і сумлінного ставлення до виконуваних обов’язків, підвищеного рівня відповідальності тощо, а також перевірки відповідності службовців цим критеріям (особливості служби вимагають спеціальних заходів щодо встановлення сумлінного ставлення державного службовця до своїх обов’язків [561, с. 385]);

б) забезпечується на всіх рівнях в основному державою (також міжнародними організаціями, проте розподіл отриманих ресурсів здійснює держава), діяльністю інших державних службовців (тобто, наприклад, захист службово-трудових прав держслужбовців та забезпечення умов праці здійснюється іншими держслужбовцями).

Отже, зазначене в достатній мірі підтверджує той факт, що до держслужбовців законодавцем встановлюються певні вимоги, обмеження, котрі, попри це, без дотримання балансу інтересів сторін вказаних відносин становлять загрозу для забезпечення гідної праці держслужбовців. Проте у цьому питанні є й інший бік – вплив цих особливостей на можливості впровадження концепції гідної праці на державній службі. Ю.В. Ковбасюк, О.Ю. Оболенський та С.М. Серьогін, зокрема, зазначають, що державна служба характеризується, серед іншого, високим рівнем психічної напруженості праці, жорсткими часовими рамками для досягнення професійного результату, а також підвищеним рівнем соціальної відповідальності за результати праці (фактично у держслужбовця у процесі виконання роботи відсутнє «право на помилку») [248, с. 7-8]. Тобто можемо дійти думки, що державна служба по своїй суті є трудовою діяльністю, в якій «за замовчуванням» деякі суттєві критерії гідної праці є нижчими, аніж ті, що можуть застосовуватись у приватному секторі (ця сторона питання нами була ретельно окреслена в межах розділу 1 цього дослідження). Іншими словами, правовий механізм забезпечення гідної праці держслужбовців функціонує в

контексті трудової діяльності, яка не може називатись у повній мірі гідною. Проте слід зазначити, що якраз вказане й свідчить про особливу важливість відповідного правового механізму, адже цей механізм враховує окреслену особливість держслужби, щоразу з'ясовуючи доцільність обмеження критеріїв гідної праці у тих чи інших питаннях трудової діяльності держслужбовців та можливості їх пом'якшення чи компенсування певними благами держслужби;

5) правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців не поширюється на усіх працівників, а лише на тих, котрі перебувають у службово-правових відносинах. При цьому загальний правовий механізм забезпечення гідної праці є загальною моделлю, відповідно до якої повинен вибудовуватись механізм забезпечення гідної праці держслужбовців. Як випливає з викладеного, службово-трудові правовідносини, що виникають у сфері державної служби, є тотожними з трудовими правовідносинами (є особливим їх різновидом, особливість яких обумовлена інститутом державної служби). У цьому контексті В.Я. Мацюк зазначає, що у службово-трудових правовідносинах працівником є державний службовець, а роботодавцем – «держава в особі уповноважених нею органів державної чи місцевої влади, а також їхніх посадових осіб». Ці відносини «виникають між суб'єктом приватного права та суб'єктом публічного права – державою, державним органом влади тощо», хоча «за своїм характером ці правовідносини нагадують саме трудоправові» [343, с. 60-61]. Зазначимо, що в окресленому контексті ми дотримуємось іншого підходу, згідно з яким «роботодавцем» для держслужбовця постає саме народ, а державні органи (також посадові особи цих органів), які виконують ті чи інші дії стосовно кадрового забезпечення, є уповноваженими народом суб'єктами щодо виконання функцій наймача і роботодавця по відношенню до держслужбовців. Проте незалежно від підходу до розуміння феномену «роботодавця» в службово-трудових правовідносинах слід мати на увазі, що правовий механізм забезпечення гідної праці держслужбовців поширює свою

дію виключно на умови трудової діяльності особливих суб'єктів трудового права – державних службовців.

Поряд із цим, даний правовий механізм, будучи поширеним лише на відносини з приводу трудової діяльності держслужбовців та, відповідно, вибудованим із врахуванням особливостей держслужби, не може ігнорувати загальної парадигми державного впливу на суб'єктів і об'єктів впровадження концепції гідної праці (принаймні настільки, наскільки це не буде виправдано сутністю інституту державної служби);

6) правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців передбачає активну діяльність комплексу повноважних суб'єктів трудового та адміністративного права, тобто, з одного боку, суб'єктів, які виконують роль «роботодавця» держслужбовця (впровадження концепції гідної праці на державній службі), та суб'єктів, що захищають право держслужбовців на гідну працю (захист відповідного права держслужбовців), з іншого боку – державних службовців (відмова від діянь, якими буде порушено право на гідну працю інших держслужбовців). З огляду на те, що забезпечення гідної праці держслужбовців передбачає активну забезпечувальну діяльність не роботодавця як такого (тобто не в усталеному [див., напр.: 82; 103; 560; 588; 650; 690] для науки трудового права розумінні, не в розумінні «народ як роботодавець для держслужбовця»), а державних органів, їх структурних підрозділів, посадових осіб, яких народ (як роботодавець для держслужбовців) наділив правомочністю виступати в ролі наймача та роботодавця, слід зауважити, що досліджуваний правовий механізм у тій чи іншій мірі стосується діяльності відповідних суб'єктів.

Поряд із цим, український науковець В.Я. Мацюк зазначає, що у трудових правовідносинах у сфері державної служби держава представлена такими уповноваженими особами: а) КМУ; б) центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби; в) Комісією з питань вищого корпусу державної

служби та відповідними конкурсними комісіями; г) керівниками державної служби; ґ) службами управління персоналом. При цьому «більш звужене коло суб'єктів, які виконують свої функції з управління трудовими правовідносинами у сфері державної служби, вступаючи в індивідуальні трудові правовідносини», представлене: а) безпосереднім керівником; б) керівником державної служби в державному органі; в) суб'єктом призначення [343, с. 244]. Не викликає сумнівів, що кожен з цих суб'єктів відіграє важливу роль у впровадженні концепції гідної праці на державній службі (більш того, у цьому сенсі слід також вказати, що важливу роль в окресленому виконує також і законодавець), оскільки, вказані суб'єкти є складовими системи управління державною службою, яка відображена у ст. 12 Закону України «Про держану службу» (більш детально вказане питання нами буде проаналізоване у межах підрозділу 3.1 цього дослідження).

Крім того, у межах конструкції правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців суттєву роль відіграють суди, оскільки вони мають соціально-правову значимість у захисті прав людини та окремих груп людей (зокрема найманих працівників та їх окремого вияву – державних службовців), а також суб'єктів системи соціального партнерства (детально їх відповідна роль буде нами розглянута у підрозділах 3.2 і 3.3 цього дослідження). Також слід мати на увазі, що забезпечення гідної праці на держслужбі неможливе без участі держслужбовців як у загальному контексті (у вигляді діяльності повноважних посадових осіб, які повинні впроваджувати критерії гідної праці та не відступати від них у своїй діяльності), так і у вузькому сенсі (в якості належного ставлення одного держслужбовця до іншого, тобто на рівні взаємовідносин колег по держслужбі);

7) правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців вибудований на гармонізації публічних та приватних інтересів. Хоча трудове право тривалий час ґрунтувалось на ідеї протистояння трудящих і

роботодавців та формувалось на основі боротьби за трудові права, слід визнати той факт, що сьогодні т. зв. «людський капітал» визнається найважливішим ресурсом, здатним «надати компаніям конкурентні переваги», які «обумовлені не просто наявністю у тієї чи іншої компанії штату працівників, а мірою їх добробуту» [109, с. 71-72]. Тобто здорові, безпечні умови праці, найкраща практика взаємовідносин роботодавця (його представників) з працівниками безпосередньо сприяє не лише повазі гідності працівника, «оздоровленню» «робочого клімату» в трудовому колективі, але й максимізації ефективності виробничих відносин. Це є цілком закономірним, адже сьогодні оптимальний практичний вияв виробничої функції трудового права напряму пов'язаний із попереднім забезпеченням належної об'єктивізації у трудових правовідносинах соціальної та охоронної функцій цієї галузі права.

Із вказаною позицією також погоджується український вчений В.П. Пікуль, зауважуючи, що «належні умови праці, зниження рівня виробничого травматизму, професійної захворюваності працівників має не тільки соціальний, але й економічний ефект». Вчений наголошує на тому, що «результати охорони праці призводять до збільшення фонду робочого часу, підвищення ефективності використання устаткування, зменшення плинності працівників, зменшення витрат на пільги та компенсації за несприятливі умови праці, скорочення бюджетних видатків, пов'язаних з виробничим травматизмом та захворюваністю працівників». Саме тому ми можемо спостерігати зростання продуктивності праці на підприємстві, що відбувається «в результаті збільшення фонду робочого часу завдяки скороченню внутрішніх простоїв шляхом зниження кількості травм, завдяки запобіганню передчасної втоми за рахунок покращення умов праці та введення оптимальних режимів праці й відпочинку, інших заходів що сприяють підвищенню ефективності використання робочого часу». Отже, «поліпшення умов та охорони праці» є особливим інтересом для суб'єктів соціально-трудових правовідносин у сфері виробництва й охорони праці, що

«задовольняє не тільки безпосередньо працівників, а й підприємців та суспільство в цілому, в ринкових умовах воно тісно пов'язане з економічним стимулюванням роботодавців» [437, с. 53-54].

Правовий механізм забезпечення гідної праці загалом є більш тотальним виявом окресленої закономірності, стосуючись інтересів найманих працівників, обумовлених їх гідністю, а також виробничих інтересів роботодавців, орієнтованих на збільшення прибутку підприємства за рахунок ефективної трудової діяльності працівників, до яких ставляться гідним їх людської природи чином. Це прямо співвідноситься і з правовим механізмом забезпечення гідної праці держслужбовців, адже держслужбовець, інтереси якого в трудовій діяльності враховані, спроможний найбільш ефективно виконувати свої трудові функції, в оптимальному здійсненні яких заінтересована держава, оскільки саме за рахунок здійснення цих функцій держава може функціонувати в практичній дійсності.

Отже, підводячи підсумок викладеному, зазначимо, що в сьогочасних умовах загального визнання цінності концепції гідної праці як стандартів фундаментальної цивілізаційної ідеї вибудовування правопорядку й правовідносин у т. зв. «світі праці» особливої актуальності набуває питання розповсюдження відповідних особливих правил й на державну службу, в межах якої трудову діяльність здійснює особливий вид найманих працівників – державні службовці. Попри той факт, що означене питання на сьогоднішній день ще не було комплексно досліджено на монографічному (дисертаційному) рівні, зокрема у світлі триваючої реформи трудового законодавства та останньої адміністративної реформи, зважаючи на наявну практику впровадження високих стандартів умов праці на держслужбі, а також на наукові напрацювання вітчизняних вчених у цьому напрямку, можемо дійти думки про те, що в Україні має місце та функціонує правовий механізм забезпечення гідної праці відповідних суб'єктів трудового права. Важливість цього правового механізму важко переоцінити з огляду на те, що ним є в міру узгоджена система нормативно-правових, інституційних та

організаційних форм і засобів, які в своїй сукупності впливають на сторони службово-трудових правовідносин та на інших суб'єктів права, забезпечуючи впровадження в практичній дійсності належного рівня відповідності праці на державній службі критеріям (вимогам) концепції гідної праці. Таким чином, наявність у державі даного правового механізму та його реальне функціонування – це питання цивілізаційного значення, від якості вирішення якого залежить міра відповідності держави критеріям правової та соціальної держави.

2.2 Мета, завдання та принципи функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців

У юридичній науці функціонування будь-чого розглядається в якості фактичного вияву функціональної властивості суб'єкта (чи об'єкта) – «здатності здійснювати (виконувати) певну діяльність (роботу) на певних підставах та за певних умов». Ця діяльність (робота) підпорядкована конкретній меті, адже діяльність (робота) суб'єкта (об'єкта), не підпорядкована певній меті, не може вважатись конструктивною, визначеною та керованою, а отже, «здатна становити собою потенційну загрозу для життя і здоров'я людини» [114, с. 63]. Особливим чином вказане стосується функціонування правових механізмів (щонайперше тих, які стосуються прав людини загалом чи окремих груп людей зокрема).

В окресленому контексті слід мати на увазі, що держава загалом являє собою певну систему, механізм, який «в залежності від наявних у ньому складових частин та їх взаємодії функціонує задля досягнення поставленої мети». Крім того, як зазначає М.І. Зубрицький, діяльність будь-якого сучасного державного утворення направлена на забезпечення задоволення інтересів усіх верств населення з метою досягнення злагоди в суспільних правовідносинах. «Без здійснення цих умов на державу чекатиме революція та занепад, які матимуть своїм наслідком тотальне реформування даної суспільно-політичної організації» [203, с. 105]. У свою чергу, Н.І. Бернацька

зауважує, що досягнення результативності можливе за умови чіткого планування, що включає, у тому числі, й визначення мети, завдань та функцій правового регулювання соціального забезпечення публічної служби в Україні. «Важливість встановлення мети правового регулювання соціального забезпечення публічної служби в Україні полягає у тому, що шляхом визначення даної категорії відбувається завчасна побудова комплексу дій, які варто здійснити у даному процесі. Саме для цього у науці передбачено існування категорії «завдання», що встановлюється для забезпечення досягнення мети» [37, с. 121, 122].

При цьому С.І. Ілларіонова констатує, що на сьогоднішній день в Україні не можна не помітити «відсутність дієвих механізмів, що забезпечують правомірну поведінку роботодавців та захист трудових прав працівників. Та в будь-якому разі, навіть коли працівник потерпає від дії таких перешкод (через особливості свого характеру, через побоювання втратити роботу тощо) і не чинить активних заходів для їх відвернення, заподіюється велика шкода інтересам як самого працівника, так й інтересам держави і суспільства. Через таку пасивну поведінку в масах поширюється правовий нігілізм, роботодавці отримують базу для протиправної діяльності, зневажають права працівників» [209, с. 73]. Певна річ, той факт, що в нашій державі існуючі правові механізми забезпечення трудових прав і законних інтересів найманих працівників (зокрема й крізь призму концепції гідної праці) є недостатньо дієвими, вказує на недосконаліть сформульованої мети функціонування цих механізмів та/або неконструктивність завдань функціонування цих механізмів.

З викладеного випливає актуальність з’ясування мети та комплексу основних завдань функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців. Додатково актуалізує потребу в дослідженні вказаних категорій той факт, що мета та завдання функціонування відповідного правового механізму ще не досліджувались в українській та зарубіжній науці трудового права (також і в межах науки адміністративного права, у сфері

науки державного управління). Поряд із цим, окремі аспекти цього питання в тій чи іншій мірі вивчались українськими юристами-трудовиками, котрі з'ясовували трудоправову природу службово-трудових правовідносин та/або уточнювали трудоправовий статус державних службовців. Це, зокрема, здійснювалось такими науковцями: Н.І. Бернацькою, В.В. Волинцем, О.А. Губською, Л.Л. Денісовою, О.Ю. Дроздом, Т.А. Занфіровою, М.І. Зубрицьким, М.І. Іншиним, О.В. Карпушовою, М.М. Клемпарським, П.С. Луцюком, В.Я. Мацюком, К.Б. Пусан, Д.П. Ушверідзе та іншими вченими.

У першу чергу, необхідно зауважити, що поняття «мета» в наукових дослідженнях і розвідках вченими у переважній мірі розкривається однаково. Зокрема українські вчені І.В. Шпекторенко та Є.І. Бородін вважають, що мета – це «усвідомлене уявлення, образ передбачуваного й очікуваного результату, на досягнення якого спрямована діяльність» [660, с. 47]. В.М. Тертишник і О.Г. Кошовий акцентують увагу на тому, що мета – це «уявна модель бажаного результату, яка міститься в «уяві» особи, не завжди викладається на папері чи в об'єктивному світі, а отже, не завжди доступна для сприйняття, аналізу» [604, с. 64]. Д.В. Холодненко доходить висновку, що під поняттям «мета» слід розуміти «очікуваний, бажаний стан системи, що обов'язково передбачає досягнення заздалегідь визначеного результату і виступає в якості головного орієнтира контрольної діяльності». Крім того, вченим наголошується на тому, що мета має стратегічний характер, на відміну від завдань, що мають тактичний характер» [627, с. 105, 107]. У контексті юриспруденції мета є очікуваним і формально описаним юридично значимим орієнтиром у вигляді досягнення протягом визначеного періоду часу певного правового стану (чи статусу) предметів, об'єктів (чи суб'єктів) шляхом здійснення компетентних певних дій (утримання від вчинення певних дій), якими використовуються певні інструменти, котрими формуються умови для досягнення відповідного стану (статусу) [114, с. 63].

Таким чином, можемо дійти думки, що безпосередня (загальна) мета функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців виявляється в наступному: 1) досягненні у практичній дійсності належного рівня впровадження критеріїв гідної праці у сфері державної служби за допомогою використання правових та інших інструментів, принципів, які сприяють розвитку концепції гідної праці та запобігають загрозам зниження рівня забезпечення гідної праці державних службовців; 2) задоволенні права державного службовця на гідну працю [394, с. 98-101].

При цьому можемо припустити, що в практичній дійсності можуть також виникати випадки, коли відповідне розуміння мети функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців на практиці буде невиправдано широко тлумачитись, призводячи до викривлення концептуальної сутності відповідного механізму правового забезпечення. Задля уникнення формування практики широкого тлумачення означеної мети запропоновану дефініцію слід доповнити переліком стратегічно-функціонального вияву зазначеної мети. Головним чином, у цьому сенсі мова йде про завдання функціонування досліджуваного правового механізму.

Зважаючи на те, що завдання функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців в Україні (як і в зарубіжних державах) ще не досліджувались українськими та зарубіжними юристами-трудовиками, вважаємо за потрібне проаналізувати підходи вчених до розуміння завдань правового механізму (у статичному чи динамічному вияві цього механізму, а також у близькому до даного правового механізму значенні).

Н.І. Бернацька, розглядаючи правове регулювання соціального забезпечення публічної служби в Україні, доходить думки, що відповідний механізм регулювання виконує «дві масштабні групи завдань», до яких належать: 1) група функціональних завдань, що складається з наперед запланованого обсягу роботи, який випливає із мети правового регулювання соціального забезпечення публічної служби в Україні і включає наступні

аспекти: а) задоволення базових потреб публічного службовця як громадянина й професіонала та членів його сім'ї; б) вирівнювання особистих доходів працівників державного та приватного сектора; в) підтримання особливого соціального статусу публічних службовців; 2) група індивідуальних завдань, котра складається із завдань, пов'язаних із «задоволенням належного рівня матеріального, побутового, професійного, пенсійного, реабілітаційного, рекреаційного, ритуального, компенсаційного, охоронного забезпечення задля всебічного розвитку публічного службовця» [37, с. 129, 130].

Отже, можемо констатувати, що завдання функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців характеризуються наступними ознаками:

1) завдання функціонування відповідного правового механізму вибудовуються на меті функціонування цього механізму й мають бути спрямованими на об'єктивацію цієї мети в практичній дійсності;

2) зальні завдання функціонування досліджуваного правового механізму закріплюються в законодавстві про працю та в адміністративному законодавстві, а також конкретизуються у спеціальних нормативно-правових актах у частині, що містить (чи має містити) стандарти гідних умов праці, ставлення до найманих працівників загалом та до держслужбовців зокрема (також і на локальному рівні, коли це передбачається законодавством);

3) завдання функціонування зазначеного правового механізму є не лише такими, що ґрунтуються на меті функціонування цього механізму, будучи таким чином системними, узгодженими, але й мають відповідати законодавчо встановленим критеріям (процесуальним та якісним) здійснення цього процесу, зокрема бути практично (реально) виправданими, тобто спрямованими на вирішення реальних проблем забезпечення концепції гідної праці на державній службі, недопущення подальшого відхилення від цих критеріїв на всіх рівнях (також і в службово-трудових правовідносинах у

межах конкретного державного органу, і в конкретних службово-трудових правовідносинах);

4) завдання функціонування відповідного правового механізму стосуються державних службовців й виконуються компетентними суб'єктами.

З огляду на вказане, вважаємо за можливе виокремити та розглянути наступні групи завдань функціонування досліджуваного правового механізму:

1. Загальноправові та вторинні (похідні, неспеціальні) завдання функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців в Україні, а саме:

1) забезпечення найбільшого сприяння гармонійному розвитку т. зв. «світу праці», зокрема й у частині сфери праці державних службовців. Це завдання випливає з комплексу завдань кодифікованого законодавчого акта України про працю, закріплених у частинах 1 і 2 ст. 1 КЗпП України. Тобто функціонування досліджуваного правового механізму повинно: а) сприяти зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності функціонування держави й піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя держслужбовців; б) зміцнювати службову дисципліну; в) передбачати встановлення та захист високого рівня умов праці, а також всебічну охорону службово-трудових прав держслужбовців;

2) утвердження поваги до гідності людини, котра виконує трудову діяльність. В межах етики та педагогіки поняття «повага» тлумачиться в якості «однієї з особливих умов взаєморозуміння», що «передбачає визнання цінності людини як особистості» [609, с. 169]; «усвідомлення достоїнств людини та визнання вищості її над тобою в якомусь важливому для тебе відношенні» [652, с. 165]. У суто юридичному сенсі повагою можна вважати усвідомлення гідності людини та її цінності як особистості та члена суспільства. При цьому повага людей може бути спрямована не лише на

інших людей, але й на окремі елементи людини, її цінності, продукти її життєдіяльності тощо.

Особливу важливість повага має в трудових правовідносинах, адже в загальному вигляді трудове право було з самого початку покликане до життя вимогою трудящих щодо поваги гідності людини, яка займається трудовою діяльністю. Саме тому можемо дійти думки, що фундаментальною загальноправовою ціллю функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців є недопущення практичного викривлення людиноцентристської концепції трудового права (унеможливлення неповажливого ставлення до держслужбовця як до найманого працівника) та гуманізаційної спрямованості в реалізації норм законодавства про працю й норм інших галузей права у частині, що врегульовує трудову діяльність людини, зокрема державних службовців;

3) захист прав і свобод державних службовців від незаконних порушень їх службово-трудових прав та законних інтересів, відновлення порушеного права на гідну працю. У цьому контексті в державі повинні функціонувати юрисдикційні та позаюрисдикційні форми захисту, доступ до яких має бути забезпеченим державним службовцям, зокрема, й у частині захисту їх права на гідні умови праці;

4) підвищення рівня позитивного іміджу (престижу) державної служби. Престиж та позитивний імідж державної служби і державного службовця широко досліджувався українськими вченими [див., напр.: 98; 304; 416; 417], що обумовленим тим, що цей імідж має досить важливе функціональне та статусне значення для державної служби будь-якої сучасної держави. Вказане значення цього феномена, як зазначає вітчизняний вчений О.П. Западинчук, пов’язане з тим, що імідж: а) є «показником рівня довіри і критерієм оцінки суспільством ефективності управлінської діяльності держави»; б) «фіксує ступінь відповідності дій державних органів вимогам та очікуванням конкретних соціальних груп і суспільства в цілому»; в) сприяє формуванню та формує (власним результативним показником) ставлення

громадян до органів державної влади, а також «визначає ступінь суспільної підтримки діяльності державної служби та програм її реформування». У цьому сенсі «позитивний імідж державної служби і державних службовців є необхідною умовою ефективного функціонування й розвитку даного соціального інституту» [195, с. 240]. Разом із тим, у трудоправовому контексті позитивний імідж державної служби можна розглядати як характеристику трудової діяльності держаних службовців, що обумовлена наступними якісними показниками:

а) показником загального стану та умов праці на державній службі. Ним окреслюється те, що на державній службі державні службовці працюють в умовах належного соціального, матеріально-технічного та інформаційного забезпечення;

б) показником здорового «робочого клімату» на державній службі. Він, серед іншого, вказує на те, що на державній службі має місце повага до гідності державного службовця (як людини і працівника), до його праці (вона цінується) тощо;

в) показником перспективності й конкурентоздатності роботи на державній службі. З одного боку, цей показник визначається тим, наскільки справедливим є просування по службі державного службовця, широкими є його можливості стосовно професійного зростання (можливості поглиблювати свої професійні знання, підвищувати кваліфікаційний рівень тощо), з іншого – тим, наскільки конкурентними на ринку праці є кадри державної служби, конкурентною є державна служба у порівнянні з вакансіями у приватному секторі.

З огляду на це, можемо дійти висновку, що повноцінне забезпечення гідної праці державних службовців та функціонування національного правового механізму відповідного забезпечення нерозривно пов’язані у своїх результатах із побудовую позитивного іміджу державної служби в Україні;

5) утвердження здорового «робочого клімату» на державній службі, яка сприяє належному функціонуванню держави. Загальновідомо, що біологічна

сутність людини та вимоги суспільства «обумовлюють соціально-правову проекцію людини, за умови, що соціально-правова проекція людини найтіснішим чином відбивається на психофізіологічному стані людини». З огляду на це, «пригноблена людина не лише позбавлена множинних соціальних та правових можливостей, але й також буде відчувати той чи інший біологічний дискомфорт, що може призвести до негативних психологічних станів, котрі часто завершуються чи трансформується у різні захворювання, патології». Особливим чином вказане стосується здорових умов праці осіб, професійна діяльність яких (наприклад, суддів) «відрізняється високою соціальною значущістю, стресогенністю, значними нервово-психічними та інтелектуальними навантаженнями, підвищеною індивідуальною відповідальністю (респонсібілітивністю), багатоплановим і евристичним змістом розв'язуваних завдань, варіативністю та нестандартністю ситуацій в умовах дефіциту часу, вираженою організаторською спрямованістю із значною кількістю комунікативних контактів» [535, с. 94-95]. У цьому сенсі слід вести мову про забезпечення належного соціально-психологічного клімату на державній службі (особливо в правоохоронних органах, а також в судах), а досягнення такого стану перебігу службово-трудових правовідносин (з одного боку, сприяння культивуванню психологічно гармонійних взаємовідносин в колективі та між держслужбовцями-колегами, між держслужбовцями й керівниками держорганів, з іншого боку, формування адекватного трудового навантаження, інтенсивності роботи держслужбовця, яке не призводить до надмірного стресу, перенавантаження працівника) є одним з найважливіших завдань функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців.

2. Спеціальні завдання функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців в Україні, а саме:

1) забезпечення реалізації ідеї цінності людини та її гідності в службово-трудових правовідносинах (стосовно державного службовця, що є

працівником, котрий володіє, окрім комплексу службово-трудових прав, правами людини) як цивілізаційної вимоги та одного з важливих орієнтирів побудови в Україні соціальної, правової держави. Це комплексне завдання досягається в рамках системної діяльності за рахунок: а) нормотворчої діяльності, тобто створення відповідної нормативно-правової бази як підґрунтя для ефективного функціонування правового механізму гідної праці держслужбовців, внесення юридичної визначеності в забезпечення гідної праці держслужбовців у межах установчої програмно-стратегічної діяльності шляхом розроблення та реалізації державної стратегії впровадження критеріїв гідної праці на державній службі на усіх рівнях; б) кадрової політики держави загалом та кадрового забезпечення державних органів зокрема;

2) зміцнення та розвиток трудових та інших прав і свобод державного службовця як людини, особистості. Правовий механізм забезпечення гідної праці держслужбовців у своєму функціональному прояві враховує те, що впровадження критеріїв гідної праці, з одного боку, вибудовується на основі зміцнення та розвитку комплексу наявних у держслужбовця прав і свобод (ефективне впровадження гідної праці можливе шляхом системних дій, спрямованих на забезпечення інших прав і свобод службовця, так чи інакше пов’язаних із його службово-трудовими правами), з іншого боку, є комплексною «формою» зміцнення відповідних прав і свобод службовця (забезпечення гідної праці сприяє зміцненню особистих майнових та немайнових прав службовця, пов’язаних із його службово-трудовими правами);

3) захист законних інтересів державного службовця в службово-трудових правовідносинах. Окрім того, що держслужбовець володіє комплексом прав людини, він (як людина) закономірним чином характеризується також наявністю множини інтересів, котрі в контексті службових відносин і публічної діяльності, процесів в межах цих відносин, будучи підпорядкованими публічним інтересам, не можуть бути

невиправдано пригніченими, проігнорованими [114, с. 66]. При цьому в конкретному контексті мова йде не лише про суто трудові інтереси (праця в здорових і безпечних умовах, отримання гідної заробітної плати тощо), але й інші законні інтереси, що безпосередньо випливають з трудових, або ж ті, на які впливають умови трудової діяльності (особисте життя, непорушність приватності особистого життя тощо);

4) узгодження (збалансування) приватних і публічних інтересів в службово-трудових правовідносинах. Як відомо, задоволення інтересів кожної окремої людини (чи соціальних груп людей) обумовлює задоволення інтересів суспільства. Особливий інтерес для будь-якої людини становить реалізація її свободи праці, а стосовно питання, що нами розглядається, – реалізація свободи праці у частині права на здорову працю та не бути примушеним до праці, що не відповідає критеріям гідних умов праці.

Юрист-трудовик О.Є. Костюченко справедливо наголошує на тому, що подальше «удосконалення трудового законодавства з метою реалізації його соціального призначення» повинно ґрунтуватись на ідеї збалансування інтересів. Для цього необхідно виходити з того, що «інтереси публічні та приватні мають неоднакову природу, а трудові права людини та її природне право на працю вказують на пріоритетність саме трудових прав та інтересів працівника й необхідність їх захисту трудовим законом». Таким чином, вчена доходить висновку про існування «пріоритету власних інтересів працівника і, відповідно, необхідності забезпечення державою на законодавчому рівні первісного задоволення саме цих інтересів, які сам закон має захистити». З огляду на ідею збалансування інтересів сторін трудових правовідносин, «властивості закону як правил поведінки, що санкціоновані та охоронювані державою, повинні бути спрямовані на задоволення інтересів і працівника, і роботодавця», хоча пріоритетом у цьому мають бути права саме працівника, а не підкорення працівника «волі закону чи волі роботодавця без права вибору своєї поведінки при задоволенні життєво важливих інтересів». Впорядкування трудового законодавства крізь призму цього підходу, на

думку О.Є. Костюченко, «робить можливими існування та розвиток трудових відносин задля загального соціального та економічного зростання й прогресу» [282, с. 142, 143].

Що ж безпосередньо стосується інтересів у службово-трудових правовідносинах, то в цьому сенсі слід погодитись із тим, що мета функціонування правового механізму забезпечення гідної праці досліджуваних суб'єктів трудового права у стратегічно-функціональному контексті не може бути зведена до викривлення змісту державної служби шляхом пріоритезації приватних інтересів у службових відносинах. За цих обставин ми поставили б під загрозу, серед іншого, благо суспільства та держави, національну безпеку загалом [114, с.64, 66], хоча, звісно, «задоволення життєво важливих інтересів» держслужбовця, про які веде мову О.Є. Костюченко, завжди повинні мати важливе значення для держави. Однак у цьому певним чином й виявляється процес забезпечення гідної праці держслужбовців. З огляду на це, відповідний правовий механізм має засновуватись на ідеї балансу в службово-трудових правовідносинах інтересів держави та інтересів держслужбовця як людини і працівника, а функціонування вказаного правового механізму – сприяти цьому балансу настільки, наскільки це не буде спотворювати саму ідею державної служби як надзвичайно важливої для життя і благополуччя людей, суспільства та держави трудової діяльності особливого виду працівників;

5) недопущення ігнорування критеріїв гідної праці на державній службі та усунення загроз, ризиків порушення цих критеріїв. Функціонування даного правового механізму охоплює не лише нормотворчу та нормовиконавчу юридичну діяльність, але й правозастосовну діяльність державних органів, які мають сприяти високому рівню превенції від порушень права держслужбовця на гідну працю. Для виконання цього завдання необхідним також є створення та функціонування контрольно-наглядової організаційної системи, яка сприяє зменшенню кількості порушень права держслужбовців на гідну працю.

У цьому контексті зазначимо, що завдання зменшення кількості порушень права державних службовців на гідну працю виявляється у тому, що норми права, які регулюють службово-трудові правовідносини, повинні забезпечувати «такий стан речей, за якого ці порушення будуть мінімізованими». В.Я. Мацюк зауважує, що досягнення відповідного завдання «лежить не лише у площині якісного правового регулювання цієї проблематики, а й у контексті забезпечення належного застосування відповідних положень законодавства». Поряд із цим, «усунути певні прогалини, які можуть порушувати права державного службовця як найманого працівника, можливо за допомогою локального правового регулювання на рівні державного органу чи видання роз'яснень щодо застосування положень законодавства нижчими за ієрархією органами. Останній механізм також є механізмом, який сприяє покращенню правозастосування» [343, с. 134];

6) захист порушеного права держслужбовця на гідну працю та відновлення цього права. У практичній дійсності можуть мати місце випадки, коли інші стратегічні цілі функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців не досягаються в належній мірі (чи взагалі не досягаються). Проте вказаним не вичерпується цільове функціонування зазначеного правового механізму. В іншому випадку можна було б вести мову про те, що функціонування досліджуваного правового механізму є неповним, недієвим. Саме тому функціонування цього правового механізму передбачає особливий вплив (через органи виконавчої чи судової влади, через недержавні органи) на сторони службово-трудових правовідносин у відповідних випадках, результатом чого має бути припинення порушення права держслужбовця на гідну працю та негайне відновлення цього права. Поряд із цим, відповідна діяльність повинна паралельно допускати можливості позаінституціонального захисту права на гідну працю, коли відповідний захист є можливим з огляду на важливість виконуваної трудової діяльності;

7) постійний пошук «резервів» підвищення рівня забезпечення гідної праці на державній службі та оптимізації впровадження критеріїв гідної праці на державній службі, зокрема, шляхом дослідження позитивного та негативного зарубіжного досвіду забезпечення гідної праці загалом та на держслужбі зокрема, а також органічного впровадження виявленого позитивного досвіду в українську практику;

8) заохочення суб'єктів, котрими формується та використовується найкраща практика впровадження та захисту стандартів гідної праці на державній службі, а також притягнення порушників права держслужбовців на гідну працю до юридичної відповідності. Впровадження концепції гідної праці загалом та на державній службі зокрема неможливе без того, щоб усі елементи, які сприяють вибудовуванню держслужби в контексті стандартів гідної праці, були заохочені за відповідну позитивну практику, а ті елементи, котрі протидіють відповідному процесу (діяльності), були «ізольовані» від цього процесу передбаченим законодавством чином. Безумовно, особливо важливим таким елементом є компетентна особа, котра відповідальна за забезпечення права держслужбовця на гідну працю та порушує це право. Отже, у процесі свого функціонування правовий механізм забезпечення гідної праці вказаних суб'єктів трудового права передбачає притягнення винних у відповідних порушеннях до юридичної відповідності (а саме до дисциплінарної та/або матеріальної, адміністративної чи кримінальної відповідальності у залежності від сутності порушення та його наслідків).

Зважаючи на викладене, можемо дійти думки, що у функціонально-стратегічному (цільовому) контексті сформульована нами основна мета функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців (крізь призму з'ясованих стратегічних завдань функціонування цього правового механізму) може розглядатись у межах наступних стратегічних напрямків функціонування правового механізму забезпечення гідної праці зазначених суб'єктів трудового права:

1) у нормативному напрямку, котрий передбачає створення недекларативних законодавчих і підзаконних актів нормативного характеру та актів програмно-стратегічного характеру, якими впроваджується юридично вивірена єдина державна політика стосовно втілення в практичну дійсність ідеї гідної праці як у приватному, так і в публічному секторі (тобто на державній службі);

2) у суто адміністративно-правовому напрямку. З огляду на те, що гідна праця держслужбовців забезпечується також у межах дії адміністративного права, стратегічні цілі у цьому контексті виявляються у наступному:

а) здійсненні на належному рівні контрольно-наглядових функцій державних органів та їх структурних підрозділів (головним чином, служби управління персоналом), посадових осіб (керівника державного органу та спеціаліста з питань персоналу), які відповідають за контроль і нагляд за дотриманням й впровадженням критеріїв гідної праці на робочому місці держслужбовця (як у загальному контексті, так і з приводу окремих категорій держслужбовців, зокрема осіб з інвалідністю, вагітних жінок-працівниць та ін.). У цьому сенсі особливо очікуваним є здійснення моніторингу стану впровадження критеріїв гідної праці держслужбовців, а також контролю за реалізацією заходів забезпечення гідної праці держслужбовців (звісно, особливим чином вказане стосується держслужбовців у сфері правоохорони, в якій забезпечення гідної праці пов’язане з найбільшими складнощами);

б) реалізації координаційної діяльності державних органів стосовно впровадження у практичній дійсності позитивної практики забезпечення гідної праці державних службовців;

в) здійсненні оперативних заходів щодо впровадження нових стандартів гідної праці та запобігання і протидії виявленим порушенням (ризикам порушень) існуючих стандартів гідної праці;

3) в інформаційно-заохочувальному напрямку, суть якого полягає в тому, що компетентні державні органи (їх структурні підрозділи, посадові особи) оприлюднюють найкращу практику впровадження концепції гідної

праці на робочому місці держслужбовця, складаючи та оголошуючи рейтинги державних органів, в яких найбільш повно забезпечується гідність держслужбовця у службово-трудових правовідносинах;

4) у концептуально-адаптивному напрямку, який передбачає впровадження на державній службі позитивного досвіду зарубіжних держав стосовно реалізації концепції гідної праці на державній службі, враховуючи особливості публічної служби в Україні, а також проведення комплексної практичної методичної роботи щодо адаптації українських умов проходження служби в держорганах до відповідних умов, в яких враховано ідеологію гідної праці держслужбовців;

5) у напрямку превентивної, правозахисної та правовідновлюваної діяльності. У рамках даного напрямку державні органи (та недержавні інститути в межах своїх можливостей) виявляють ризики порушення права держслужбовців на гідну працю, захищають порушене право держслужбовців на гідні умови праці та відновлюють це право.

Також необхідно мати на увазі, що мета будь-якої діяльності обов'язково конкретизується у завданнях цієї діяльності, які відповідним чином відіграють важливу роль у визначенні специфіки цієї діяльності [627, с. 107]. Вказане є цілком закономірним, адже у загальному контексті завдання – це «те, що потребує виконання, вирішення», це основа здійснення певної діяльності[627, с. 107]. У більш конкретному сенсі, на думку вчених, завданнями є «наперед визначений, запланований обсяг робіт; те, що необхідно здійснити для досягнення мети» [324]. Зокрема завданнями правового регулювання соціального забезпечення публічної служби в Україні є «сукупність дій, які необхідно виконати для виконання цілей функціонування даного інституту», а саме «наперед запланований обсяг роботи щодо реального здійснення мети соціального забезпечення у сфері соціального обслуговування публічних службовців, що одержав регламентацію у встановленому законом порядку та неодмінно має бути виконаним» [37, с. 121, 122, 128]. В.Я. Мацюк же, аналізуючи завдання

правового регулювання державної служби за законодавством у сфері праці, доходить думки, що цими завданнями є «ті основні цілі, певні соціально-правові блага та цінності, що проявляються у стані правовідносин і становищі їх суб'єктів, які намагається досягнути суб'єкт правотворення, приймаючи ті чи інші нормативно-правові акти трудового законодавства чи локально-правового характеру» [343, с. 132].

Визначивши мету та основні завдання функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців, напрямки реалізації цих завдань, необхідно також з'ясувати засадничі ідеї, якими пронизане функціонування означеного механізму, а також фундаментальні основи (начала) цього функціонування, котрі сукупно дозволяють відповідному функціонуванню правового механізму виявлятись у практичній дійсності в необхідній соціально-правовій формі. Вказане обґрунтуємо тим, що основу соціального явища як суб'єктивного, так і об'єктивного характеру, на думку вчених, здебільшого складає принцип як наукова та філософська категорія [158, с. 75, 76]. Тобто у межах критичного аналізу соціально-правової сутності функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців в Україні надзвичайно актуальним питанням є з'ясування та дослідження системи принципів (у перекладі з латинської мови означає «початок», «першооснова», «первинність» [586, с. 115]) функціонування відповідного правового механізму.

Окрім цього, попри те, що принципам права [див., напр.: 163; 420; 619; 699; 706; 711] та принципам трудового права [див., напр.: 150; 176; 310; 529; 575; 634] приділяється досить широка увага українських та зарубіжних учених, у наявній науковій юридичній літературі загалом відсутні доктринальні праці, в яких би комплексно досліджувались специфіка та загальна й особлива проблематика принципів багатьох важливих інституціональних феноменів трудового права (при цьому в теорії трудового права у тій чи іншій мірі вироблені наукові думки з приводу принципів регулювання робочого часу [див., напр.: 673], форм

захисту трудових прав [див., напр.: 185], а також принципу свободи праці [див., напр.: 191; 192] тощо). Наприклад, вітчизняна юрист-трудовик Н.І. Бернацька, котра на дисертаційному рівні з'ясовувала доктринальний зміст принципів правового регулювання соціального забезпечення публічної служби в Україні, справедливо констатувала, що відповідне питання «перебуває на низькому рівні наукової розробленості, оскільки не є систематизованим в науковій літературі і зустрічається лише у аспекті встановлення більш загальних тем наукових робіт» [37, с. 102].

Більш складна ситуація сьогодні склалась із рівнем і масштабом дослідження принципів функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців, які взагалі ще не були комплексно дослідженими в українській та зарубіжній теорії трудового права. Беручи до уваги сутнісний зміст принципів права (також і на інституціональному рівні), їх фундаментальне теоретичне та практичне значення, зауважимо, що зазначений факт обумовлює необхідність здійснення критичного аналізу відповідних принципів, враховуючи напрацювання українських теоретиків права та юристів-трудовиків стосовно теорії принципів трудового права, а також сутність досліджуваного правового механізму та його функціонування.

Враховуючи мету та завдання функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців, сутнісний зміст принципів права, окреслений у працях українських та зарубіжних вчених [див., напр.: 67, с. 175; 158, с. 79, 80; 182, с. 105; 268, с. 7; 419, с. 139-340], зазначимо, що у загальному контексті *принципами функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців* є виражені в нормативній формі керівні ідеї, процес впровадження (дотримання, виконання) в практичну дійсність яких обумовлює досягнення мети відповідного функціонування. Більш конкретне визначення принципів відповідної юридичної діяльності (процесу) можна буде сформулювати саме на підставі критичного аналізу видів принципів права, осмислення досліджуваних принципів у структурі принципів права.

Визначаючи видову структуру даних принципів, зазначимо, що слід виходити з того, що принципи права характеризуються спільними ознаками, які сприяють їх ідентифікації в якості відповідних юридичних категорій. Крім того, зазначимо, що вказаними принципами пронизана уся юридична дійсність, будь-яка юридична діяльність (та процес), що сприяє органічному та очікуваному руху суб'єктів в юридичній площині суспільного життя. Зважаючи на те, що суб'єкти та діяльність і процеси, що мають юридичне значення, також характеризуються спільними (загальними) та особливими ознаками, цілком закономірно припустити, що і принципи, на яких вибудовується відповідна активність у юридичній площині суспільного життя, будуть складатись із загальних та особливих принципів. На цю ж обставину також звертає увагу українська вчена О.А. Губська, наголошуючи на тому, що «для різних сфер суспільного життя, а отже, і їх правового регулювання, має значення різна сукупність принципів, одні з яких є загальними, інші – специфічними (особливими)» [140, с. 89]. Тобто принципи права, будучи взаємопов'язаними елементами системи відповідних принципів, не є в повній мірі однорідними, а тому можуть бути поділені на конкретні групи та види. Здійснення та наукове осмислення цього явища (у теоретико-методологічному вимірі) сприяє найбільш повному теоретико-практичному визначенню того чи іншого соціально-правового феномена, принципи діяльності якого розглядаються в науковому вимірі.

Звернемо увагу на те, що на сьогоднішній день у теорії права наявні численні підходи до розуміння видів (груп видів) принципів права [див., напр.: 170, с. 75; 343, с. 120; 454, с. 405; 672, с. 128]. Враховуючи їх, зауважимо, що принципи функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців ґрунтуються на загальноправових принципах, знаходячись, з одного боку, в підсистемі галузевих принципів – принципів трудового права, а з іншого – перебуваючи під впливом галузевих принципів адміністративного права. При цьому взаємна узгодженість вказаних галузевих принципів у відповідному контексті їх взаємодії, на нашу

думку, не може в практичній дійсності вибудовуватись таким чином, щоб в результаті невиправдано послабити сутнісну (змістовну) роль принципів трудового права у функціонуванні досліджуваного правового механізму [391, с. 36-70].

Викладене зауваження пов'язане з особливим значенням принципів трудового права в сучасних умовах, що випливає з їх концептуальної, а також телеологічної і функціональної сутності. Зазначену тезу підтверджує О.А. Губська, яка акцентує увагу на тому, що «принципами трудового права є основоположні, довготривалі та сталі засадничі ідеї, які базуються на справедливості, добропорядності, розумності та свободі, пронизують усю сферу права – правотворчість, правозастосування, тлумачення тощо – і характеризуються найвищим ступенем імперативності для учасників трудових правовідносин» [140, с. 90]. У тій чи іншій мірі з цією позицією погоджуються також інші вітчизняні науковці [див., напр.: 23, с. 97; 43, с. 218; 65; 67, с. 195, 201; 345, с. 135, 138; 427, с. 280; 548, с. 19].

Отже, принципи функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців можуть бути поділені на наступні основні групи принципів [401, с. 89-93]:

1. Загальноправові принципи функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців. Примітним є те, що вчені-юристи використовують різні підходи до розуміння видової структури принципів права, однак більшість з них [93, с. 102; 158, с. 86; 269, с. 184] виокремлює в якості обов'язкової групи принципів загальноправові принципи права. При цьому під загальноправовими принципами функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців пропонуємо розуміти особливу видову групу принципів, на яких вибудовуються інші групи принципів функціонування вказаного механізму. Саме тому відповідні аксіоматичні засадничі правові ідеї складають наступні принципи права [390, с. 84-89]:

1) принцип верховенства права. У ч. 1 ст. 8 Конституції України проголошено, що в нашій державі «визнається і діє принцип верховенства права». Цьому принципу приділяється досить значна увага українських вчених [263, с. 1; 269, с. 183, 185; 385, с. 17], а у загальному контексті цей принцип науковці тлумачать як «систему правового і суспільного устрою, де природні права і свободи людини знайшли законодавче закріплення, визнані найвищою цінністю суспільства, а їх забезпечення стає пріоритетом держави, де сама влада перебуває під контролем закону, обмежується правом, а саме право створює таку систему правовідносин, за якої максимально усуваються можливості для свавілля чиновників» [605, с. 165]. У контексті ж питання, що нами досліджується, відповідний принцип означає те, що усі забезпечувальні дії та діяльність, процес, обумовлені відповідними діями, мають ґрунтуватись на положеннях чинного законодавства (правових нормах), не порушуючи при цьому норм права, цивілізаційних принципів права (принцип верховенства права, а також рівності можливостей, гуманізму, справедливості тощо). Таким чином, відповідний принцип не дозволяє в практичній дійсності викривляти мету функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців, довільно тлумачити завдання функціонування вказаного механізму, призводячи до зниження стандартів гідної праці на державній службі чи конкретно в окремих службово-трудових правовідносинах;

2) принцип справедливості. Вперше зазначений принцип був вдало виражений ще римськими юристами у формулі «справедливість є постійною та незмінною волею кожному давати по заслугах» [329, с. 69]. На сьогоднішній же день у нашій державі цей принцип закріплено в статтях 1 і 3 Конституції України. У теоретичних напрацюваннях правників принцип справедливості розкривається як «складне та багатоаспектне поняття, що має об’єктивно-суб’єктивний рівень свого прояву, певним чином пронизує всі інші основоположні принципи права та дуже тісно взаємопов’язаний з ними» [598, с. 276]. Це, серед іншого, пояснюється тим, що у найбільш

загальному сенсі справедливість є «категорією морально-правової, а також соціально-політичної свідомості» [203, с. 113], адже, як зазначає білоруська дослідниця В.С. Говорушкіна, цінність права в суспільній та індивідуальній свідомості найбільш часто ототожнюється з такими сутнісними характеристиками його норм, як «правильність» і «справедливість» [119, с. 22]. Не є винятком з цього і сфера праці, в якій неприпустима практика несправедливих (упереджених, необ'єктивних тощо) взаємовідносин працівника і роботодавця. Особливим чином це стосується функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців, в яких мають нормативним чином, в правозастосовній та іншій діяльності створюватись, охоронятись і захищатись справедливі умови праці (загальні, психологічні, фізіологічні, технічні тощо), враховуючи те, що гідна праця у своєму концептуальному сенсі є цивілізаційним виміром справедливості у сфері праці;

3) принцип законності. Поняття «законність» вченими розкривається, по-перше, як «абстрактна ідея, що виражає принцип загальнообов'язковості закону, який відповідає праву»; по-друге, як «політико-правовий режим, метод державного управління, в процесі якого приймаються правові закони, точно і неухильно реалізовуються правові приписи правових законів державою, органами місцевого самоврядування, фізичними та юридичними особами» [363, с. 383-384]. При цьому найбільша увага в теорії права українськими
вченими [див., напр.: 121, с. 119; 230, с. 19; 231, с. 19; 443, с. 46; 592, с. 318-319]
приділяється законності саме як принципу права. На загальному та галузевому рівні вітчизняні науковці, як правило, однаково розуміють цю засадничу ідею, трактуючи її як вимогу діяти таким чином, щоб не порушувати вимоги чинного законодавства.

О.І. Кисельова, наприклад, стверджує, що зміст зазначеного принципу в трудових відносинах «поширюється як на суб'єктів нормотворчості, які при прийнятті нормативних чи локальних актів повинні обов'язково керуватись

актами вищої юридичної сили, так і на найманих працівників та роботодавців в аспекті виконання нормативних приписів, визначених законодавством» [239, с. 127]. Тобто крізь призму теорії трудового права можна стверджувати, що принцип законності «виступає як метод діяльності всіх суб'єктів суспільних відносин у сфері найманої праці», а результатом цього принципу є «встановлення режиму правомірної поведінки учасників трудового процесу» [67, с. 180].

Отже, принцип законності функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців вимагає від усіх суб'єктів, задіяних у цьому правовому механізмі (також і самого держслужбовця, право на гідну працю якого забезпечується), діяти на підставах, за умов та в порядку, встановленими в чинному законодавстві України, додатково зважаючи й на вимоги принципів гуманізму та верховенства права;

4) принцип гуманізму. Гуманізм загалом у сучасній теорії права розглядається як «світоглядна шляхетна ідея, в центрі якої перебуває твердження про абсолютну цінність людини, про її право на повагу до своєї гідності й честі» [43, с. 218]. Фундаментальність принципу гуманізму, якому приділяється низка наукових досліджень [див.,напр.: 441; 530; 636; 635], важко переоцінити в сучасному трудовому праві, адже, «незважаючи на те, що сучасне трудове право ґрунтується на ідеї гуманізму навіть не в соціальних державах, саме в усіх соціальних державах гуманістичний характер цієї галузі права виводиться у ціннісний абсолют». У контексті цього абсолюту гуманістичного характеру трудового права, як зазначає українська дослідниця В.В. Пузанова, «всі теоретичні та практичні проблеми в сфері праці інтерпретуються як пріоритетні у переліку питань, що мають оперативним та виваженим чином вирішуватись, з одного боку, академічними колами юристів-трудовиків, економістів, соціологів, а з іншого – законодавцем та урядом» [533, с. 278]. З огляду на це, можемо дійти висновку, що правовий механізм забезпечення гідної праці держслужбовців та функціонування цього механізму загалом було викликане положеннями

гуманістичної юридичної ідеології та, відповідно, принципу гуманізму, який вимагає від функціонування цього механізму фактичного приведення праці на державній службі до стандартів праці, що застосовуються у приватному секторі, в тій мірі, в якій це не буде шкодити сутності держслужби (адже викривлення цього інституту заважатиме вияву принципу гуманізму у більш загальному сенсі, що обумовлено впливом трудової діяльності держслужбовців на життєдіяльність суспільства та держави);

5) принцип рівності. Українська вчена Н.І. Бокало, досліджуючи філософсько-правовий вимір рівності, зауважує, що це питання у праві на сучасному етапі розвитку суспільства набуває особливої актуальності, що є цілком закономірним, адже правова рівність «передбачає однакові можливості (права і свободи) та обов'язки для всіх людей» [48, с. 3]. При цьому сучасна концепція рівності у правовідносинах втілюється у теорії трудового права України за допомогою виділення та поєднання формальної і фактичної рівності. Ці рівності, як зазначає українська вчена Н.М. Олійник, є «різними за змістом категоріями, але поєднуються для розкриття сутності кожної з наведених і формування цілісного уявлення про категорію рівності». Крім того, «всі інтерпретації засади рівності у трудовому праві України передбачають виокремлення формальної і фактичної рівності незалежно від сфери застосування (рівність прав, рівність статусів, рівність можливостей, рівність перед законом, рівність правосуб'єктності тощо)» [378, с. 165, 166].

Отже, беручи до уваги сутність цього принципу, а також вимоги ст. 2-1 КЗпП України, слід погодитись із тим, що в межах усталеної юридичної думки принцип рівності є ідеєю, що виражається в таких основних положеннях: а) установлення й застосування єдиних правових засобів, що складають основу механізму правового регулювання для всіх учасників суспільних відносин; б) передбачення системи винятків із загального режиму правового регулювання для окремих учасників суспільних відносин; в) передбачення системи організаційних засобів, необхідних для реалізації

прав і обов'язків учасників суспільних відносин; г) забезпечення рівності прав і обов'язків учасників суспільних відносин, у тому числі конституційних прав і обов'язків [187, с. 39]. Аналізуючи відповідні напрямки осмислення принципу рівності та його вияву в практичній дійсності, доходимо думки, що цей принцип функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців слід розуміти в якості вимоги до здійснення відповідних процедур, виходячи із того, що кожен державний службовець в однаковій мірі заслуговує на гідні умови праці вже в силу того, що він є людиною та найманим працівником. При цьому, як свідчить практика, керівники державних службовців можуть мати більш «комфортні» умови праці, проте це не означає, що менш «комфортні» умови праці, передбачені для інших службовців, є негідними, а більш «комфортні» умови праці є такими, що відповідають концепції гідної праці;

6) принцип пропорційності. Зазначений принцип закріплений у міжнародних нормативних актах, а також у рішеннях КСУ, ЄСПЛ. Згідно з його концептуальним змістом «мета юридичних дій має бути суспільно вагомою, а засіб її досягнення – найменш обтяжливим у конкретних умовах, втручання у сферу прав і свобод людини може допускатись лише в разі крайньої необхідності заради забезпечення правосуддя чи іншої суспільно корисної мети, якщо цього не можна досягти іншими засобами, а заподіяна примусовими заходами шкода буде меншою, ніж відвернута» [268, с. 8]. Таким чином, принцип пропорційності – це «одна з необхідних вимог, яка повинна дотримуватися державою при обмеженні прав людини, та обов'язковий критерій оцінки для суду при визначенні правомірності таких обмежень», адже цей принцип призначений для «збалансування публічних і приватних інтересів та недопущення неправомірного обмеження прав осіб» [87, с. 277]. Він визначає характер, стратегію та форму (хоча також стосується й змісту) функціонування правового механізму гідної праці, певним чином корегуючись принципом справедливості.

2. Галузеві принципи функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців. Галузеві принципи трудового права України у функціональному аспекті є певною системою принципів, сутність яких «полягає в забезпеченні відповідного суб'єктивного права чи виконання юридичного обов'язку у сфері праці через їх реальне здійснення» [594, с. 30]. Вітчизняний вчений І.П. Жигалкін зауважує, що відповідна система принципів характеризуються наступними ознаками: 1) компоненти цієї системи знаходяться в об'єднаному стані; 2) окреслена система утворює єдність унаслідок структурної упорядкованості її компонентів, що визначає їх функціональну залежність і взаємодію; 3) зазначена система характеризується власними властивостями, що не зводяться до суми властивостей її компонентів; 4) ця система зазнає впливу зовнішнього середовища; 5) вказана система має відносну сталість із одночасною можливістю змін властивостей її компонентів і їх зв'язків; 6) даній системі притаманна відносна автономність функціонування [182, с. 106]. Отже, у загальному сенсі галузеві принципи трудового права характеризуються загальними ознаками принципів права (адже вони, у першу чергу, є принципами права), а також особливими властивостями, обумовленими характеристиками й закономірностями відповідної галузі права.

З огляду на це, а також на підходи вчених до розуміння переліку галузевих принципів трудового права України [див., напр.: 23, с. 97; 37, с. 115-121, 160-161; 67, с. 195; 345, с. 135], доходимо думки, що до основних галузевих трудоправових принципів функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців слід віднести наступні з них:

1) принцип недопущення укладання службових контрактів, які невиправдано погіршують правове становище держслужбовців порівняно з діючим законодавством про працю, а також дії контрактів у цій частині. Як відомо, сьогодні в приватному секторі все більше поширюється феномен

гнучкої праці, який досить часто призводить до прекаризації зайнятості та працівників. На противагу цьому у сфері приватноправового регулювання праці у багатьох державах-членах ЄС почав культивуватися принцип *in favorem*, який виявляється в тому, що «договори про працю можуть тільки покращувати, але ніяк не погіршувати становище працівника порівняно із законодавством» [590, с. 49]. На відміну від цих держав, в Україні відповідний принцип не є певною практичною новелою, а вже давно відомим для нашої правової культури принципом. Поряд із цим, на жаль, цей принцип не завжди об'єктивується у практичній дійсності (це пояснюється недостатнім рівнем юридичної свідомості на ринку праці, гострими кризовими явищами у державі), а в контексті службово-трудових правовідносин він викривляється тим, що вказані відносини виникають на підставі контракту, що робить держслужбовця нетиповим (атиповим) працівником, правовідносини з яким допускають заниження стандартів гідної праці у порівнянні з працівниками, що працюють за безстроковими трудовими договорами. Проте вказане не може бути виправданням для неаргументованого погіршення стану держслужбовця у сфері праці, а трудові контракти, положення яких у цьому сенсі несправедливі, зумовлюючи своєю дією необґрунтоване відхилення від концепції гідної праці, мають визнаватись нікчемними. Керуючись цим принципом, суб'єкти у правовому механізмі забезпечення гідної праці держслужбовців, повинні: по-перше, не допускати відповідну несправедливу практику (не укладати таких контрактів, не пропонувати цих контрактів для підписання службовцем; виявляти контракти з цими умовами в межах кадрового аудиту тощо); по-друге, захищати держслужбовців від порушення їх права на гідну працю, обумовленого дією зазначених несправедливих договорів, а також відновлювати це право на гідну працю;

2) принцип постійного забезпечення та сприяння забезпеченню гідної праці на державній службі й недопущення невиправданого відступу від стандартів гідної праці на держслужбі, обумовлених діями державних

органів, керівників, інших держслужбовців. Вказаний принцип передбачає стабільність обов'язку компетентних суб'єктів стосовно: а) забезпечення справедливих умов праці, що відповідають вимогам безпеки (також і в розумінні відсутності морального тиску, погроз тощо) та гігієни, передбачають право на відпочинок (враховуючи також і обмеження робочого часу); б) недопущення звуження (практичного спотворення) принципу рівності прав і можливостей сторін службово-трудових правовідносин тощо;

3) принцип гарантованого захисту державою держслужбовця від порушення чи обмеження його права на гідну працю. Це означає, що функціонування правового механізму гідної праці, на що вже нами неодноразово зверталась увага, повинно передбачати гарантовану можливість держслужбовця щоразу, коли його праця набуває ознак негідної, захиститись на інституційному чи позаінституційному рівні від відповідного порушення його права на гідну працю, а також відновити це право.

3. Міжгалузеві принципи функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців. Загалом, міжгалузевими є принципи, які вважаються властивими «декільком галузям права одночасно», одночасно «притаманні для окремих публічних та приватних галузей, що мають спільні риси» [158, с. 86]. У контексті питання, що нами розглядається, до вказаних принципів слід віднести наступні міжгалузеві засадничі ідеї функціонування відповідного правового механізму [412]:

1) недопущення невиправданого звуження принципу свободи праці держслужбовця. Слід погодитись із тим, що право на працю є «важливим напрямом діяльності держави», а гарантування права на працю – це «відкриття кордонів щодо розвитку особистості та реалізації нею своїх можливостей, які також регламентуються правовими нормами, зокрема й нормами трудового права» [339, с. 3]. При цьому право на працю є окремим виявом більш масштабної конструкції – свободи праці, під якою українська юрист-трудовик О.І. Кисельова пропонує розуміти «можливість вільно обирати чи вільно погоджуватись на працю, а також неможливість

здійснювати примус до праці» [239, с. 133]. Схожим чином інтерпретує сутність цього принципу також провідна українська вчена у сфері трудового права Т.А. Занфірова, зауважуючи, що у широкому сенсі свободою праці є «фундаментальний принцип трудового права, з якого випливає право на працю та право не працювати (не бути «зайнятим» – бути вільним від будь-якої зайнятості)» [194, с. 111]. У цьому контексті принцип свободи праці функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців означає, що: а) жоден держслужбовець не може бути примушений до праці у такий спосіб, що буде зумовлювати розуміння цієї праці в якості такої, що не відповідає критеріям гідної праці (наприклад, примус до виконання роботи, яка не може виконуватись вагітною жінкою; примус до праці держслужбовця, котрий перебуває у відпустці, коли відповідні дії не передбачені чинним законодавством тощо); б) жоден держслужбовець не може бути примушений до праці, яка не відповідає стандартам гідної праці, скорегованої особливостями державної служби та функціонування держави у відповідній сфері (зокрема у правоохоронній сфері); в) ніхто не може примушувати держслужбовців до праці, яка не відповідає критеріям гідної праці чи яка буде вважатись невідповідною цим стандартам у результаті вказаного примусу;

2) недопущення звуження права держслужбовця на захист своїх прав, а також недопущення підміни судового способу захисту адміністративним та іншими способами захисту. Відповідно до цього принципу функціонування досліджуваного правового механізму не можна створювати перешкоди для реалізації можливостей держслужбовця захистити свої права та свободи (щонайперше у світлі права на гідну працю) способами, передбаченими чинним законодавством, в тому числі у судовому порядку, а також за рахунок самозахисту, коли самозахист не ставить під загрозу функціонування державного органу;

3) забезпечення поваги до людської гідності працівника, його особистих моральних та інших цінностей, невтручання в особисте життя

працівника і його сім'ї, крім випадків, прямо встановлених законом. Вказаний принцип фактично є органічною базовою частиною концепції гідної праці, а тому його слід розцінювати як безумовну визначальну умову функціонування правового механізму гідної праці держслужбовців в тій частині, коли приватні інтереси службовця (а також і права, що окреслені цими інтересами) мають бути звужені задля забезпечення публічного інтересу (це, зокрема, може виявлятись у звуженні можливостей держслужбовця у приватному житті та захисті свого приватного інтересу);

4) принцип науковості (наукової вивіреності) забезпечення гідної праці державних службовців. Наукою є «система перевірених на практиці достовірних знань, а також особлива область діяльності, духовного виробництва, виробництва нових знань із своїми методами, формами, інструментами пізнання, з цілою системою організацій і установ» [173, с. 13]. При цьому соціальна значимість науки виявляється не стільки у наукових напрацюваннях вчених і дослідників, а у практичному впровадженні їх результатів. Саме тому будь-які дії держави повинні базуватись на актуальних здобутках науки (не лише юридичної науки), роблячи їх більш об'єктивними, конструктивними та ефективними. Певним чином це безпосередньо стосується функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців, яке вибудовується та здійснюється у світлі досягнень трудового, адміністративного (у частині інституту кадрового забезпечення державної служби) права, теорії публічного управління, економіки праці, психології й соціології праці тощо.

4. Спеціальні принципи функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців. До групи цих принципів слід віднести ті принципи, на яких вибудований відповідний правовий інститут, тобто інституційні принципи. При цьому інституційні принципи, на думку Н.І. Бернацької, характеризуються наступною системою специфічних ознак (на прикладі принципів правового регулювання соціального забезпечення публічної служби): 1) ці принципи є основоположними

засадами досліджуваного інституту; 2) вони у більшості випадків не можуть бути застосовані до інших категорій працівників (тобто до працівників, не віднесених до публічних службовців); 3) окреслені принципи регламентовані нормами законів України «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про Національну поліцію», «Про дипломатичну службу», «Про судоустрій і статус суддів», «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» тощо [37, с. 120]. Отже, до особливих принципів функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців слід віднести наступні специфічні засадничі ідеї [407, с. 39-42]:

1) принцип умовної статусної рівності. Відповідно до цього принципу всі, хто можуть називатись працівниками, повинні бути максимально наближеними у своєму статусі на загальному рівні до міри, яка унеможливлює рівність через диференціацію працівників за різними класами, а саме: працівник та особливий вид працівника – держслужбовець; особливі категорії працівників у структурі державних службовців (вагітні жінки, службовці з інвалідністю та ін.); різні типи працівників у залежності від їх ієрархічного становища в державному органі та держслужбі загалом. Тобто окреслений принцип є інституційним відображенням загальних принципів рівності, пропорційності та справедливості, які (як нами вже було продемонстровано) мають важливе значення для функціонування досліджуваного правового механізму.

Дещо схожий принцип вже виокремлював у своєму дисертаційному дослідженні В.Я. Мацюк, називаючи його «принцип забезпечення трудових прав та обов’язків державних службовців на рівні з іншими працівниками, за винятком обґрунтованих винятків». На думку юриста-трудовика, цей принцип полягає у тому, що «на державного службовця повинні бути поширені усі гарантії щодо захисту та реалізації його законних трудових прав на рівні з іншими працівниками, адже в іншому випадку обмеження такого кола прав та свобод буде суперечити принципу рівності перед

законом». Що ж стосується винятків з цього правила, то в цьому сенсі В.Я. Мацюком зазначається, що відповідні винятки «повинні бути обґрунтованими, тобто їх встановлення має відповідати меті та завданням, з якими пов'язаний відповідний виняток» [343, с. 121].

Тобто в контексті нашого дослідження цей принцип вимагає, щоб будь-які заплановані та здійснювані відхилення на всіх рівнях (від законодавця до керівника підрозділу державного органу) від концепції гідної праці у службово-трудових правовідносинах за участю службовця були достатньо вмотивованими. При цьому саме по собі посилання у цих випадках на особливість державної служби та вплив трудової діяльності держслужбовця у відповідній сфері на національну безпеку не є достатнім. У першу чергу, необхідним є чітке обґрунтування у кожному конкретному випадку: а) виявленого безпосереднього постійного (чи тимчасового) негативного впливу забезпеченого права на державну службу (та в якій саме частині) на національну безпеку держави; б) неможливості мінімізувати відповідний негативний вплив інакше, аніж обмеженням відповідного права;

2) принцип гармонійного поєднання положень трудового та адміністративного права у процесі забезпечення гідної праці державних службовців. Цей принцип полягає в тому, що у випадку з державними службовцями «прийняття, проходження та припинення державної служби регулюються поєднаними положеннями адміністративного та трудового законодавства, у тому числі диспозитивним та імперативним методами з переважанням останнього» [343, с. 123]. При цьому в контексті питання, що нами розглядається, окреслений принцип означає, що функціонування відповідного правового механізму повинно ґрунтуватись не лише на суто практичному поєднанні впливу норм законодавства України про працю та національного адміністративного законодавства, а на поєднанні цих норм таким чином, щоб результат цього поєднання не загрожував об'єктивації мети функціонування цього правового механізму та мети трудового права загалом;

3) принцип співмірності високого рівня соціального забезпечення з ризиками трудової діяльності держслужбовців (особливо у правоохоронній сфері). Як відомо, рівень ризику, котрий несе особа, здійснюючи свої трудові функції та виконуючи службові обов'язки, повинен бути належним чином компенсованим. Цей принцип, будучи спеціальним виявом загального принципу пропорційності, у першу чергу, стосується держслужбовців у сфері правоохорони (хоча й виконання функцій держави в іншій сфері може обумовлювати суттєві ризики для життя і здоров'я держслужбовця, а також життя і здоров'я близьких для нього осіб). Зауважимо, що на цю засадничу ідею також звертає увагу Л.Л. Денісова, досліджуючи питання правового регулювання соціального забезпечення працівників поліції в Україні. Зокрема вчена наголошує на тому, що відповідні ризики «стосуються не лише оперативних співробітників, які виконують свої функції із забезпечення правопорядку, протидії злочинності та охорони прав і свобод громадян України на вулицях міст, але й інших працівників, які виконують іншого роду функції, що не пов'язані з оперативно-розшуковою та іншою діяльністю за межами робочих місць». Ця категорія працівників, на думку вченої, «підпадає під ризик у тому плані, що вони можуть приймати важливі рішення, пов'язані з виконанням їхніх повноважень», і саме внаслідок такої відповідальності на цих працівників «можуть здійснюватися тиск чи погрози, а в окремих випадках можуть мати місце спроби завдати шкоди майну, життю чи здоров'ю таких працівників або членам їхніх сімей. Усе це зумовлює високий рівень ризику праці усіх працівників поліції» [158, с. 90-91].

Таким чином, можемо дійти думки, що «принципи функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців в Україні» є відносно стабільною, взаємопов'язаною та взаємоузгодженою сукупністю засадничих ідей (конституційного, трудового та адміністративного права), що існують в автономній від норм законодавства України формі, а також стратегічними нормативними орієнтирами, які справляють свій регулятивний вплив на процес і результат вибудовування

структури правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців та функціонування цього правового механізму.

Підсумовуючи викладене в цьому підрозділі дослідження, зазначимо, що функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців в Україні, як і будь-який конструктивний, керований соціально-правовий феномен, проявляє себе в практичній дійсності відповідно до певної мети. При цьому в науці трудового права до сьогодні не встановлено мету та цілі функціонування відповідного правового механізму, що складає собою особливу теоретичну й практичну проблему, адже чітко визначена мета та завдання правового механізму сприяють ефективності його функціонування, яка не може бути досягнута в практичній дійсності у тому разі, коли цей правовий механізм працюватиме, не будучи заснованим на певних фундаментальних ідеях, що мають юридичне значення, – правових принципах. У практичній дійсності це може призвести до спотворення мети правового механізму, відходу його завдань, наприклад, від базової ідеї, які внаслідок цього стануть елементом комплексного пригнічення об’єкта впливу тощо.

Попри численні підходи вчених до розуміння поняття «правовий принцип», слід погодитись із тим, що цими принципами є фундаментальні, відносно стабільні у своїй змінюваності засадничі ідеї, серед яких особливе місце посідає концепція гідної праці, яка дедалі більше набуває рис особливого принципу трудового права, з яким повинні бути узгоджені інші галузеві принципи трудового права (та принципи інститутів цієї галузі права). Найбільш повно це відображається у процесі критичного осмислення структури принципів функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців, оскільки, з одного боку, концепція гідної праці є органічним продовженням загальноправових принципів (принципів верховенства права, справедливості, законності, гуманізму, рівності, пропорційності) і здобутком та цивілізаційним надбанням людства, з іншого боку, галузеві, міжгалузеві та спеціальні принципи функціонування

досліджуваного правового механізму навіть у більш загальному значенні не вступають у концептуальну суперечність з принципом гідної праці. Разом з тим, у випадку з держслужбовцями прояв зазначеного принципу в межах функціонування відповідного правового механізму має обмежений характер, що обумовлено обмеженнями, котрі випливають із значимості для держави і суспільства трудової діяльності, здійснюваної держслужбовцем в Україні.

2.3 Структура правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців

Зважаючи на те, що структура правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців на сьогоднішній день ще не була комплексно досліджена, вбачається необхідність у з'ясуванні підходів українських науковців до розуміння переліку структурних елементів, які сукупно складають правовий механізм (зокрема механізм забезпечення, регулювання тощо).

Наприклад, українська вчена О.В. Карпушова, розглядаючи сутнісний зміст правового механізму забезпечення і реалізації трудових прав суддів, доходить думки, що цей механізм складають наступні елементи: 1) нормативно-правові гарантії їх здійснення; 2) юридичні норми; 3) трудові правовідносини, що виникають з суддями; 4) здійснення прав, свобод та обов'язків; 5) процес практичного втілення можливості та необхідності у дійсність; 6) умови і фактори такого процесу [235, с. 48]. Зважаючи на це, можемо дійти думки, що вченою до складових правового механізму забезпечення не віднесено принципи цього забезпечення (хоча не всі принципи містяться в юридичних нормах). Нею окремо виділяються юридичні норми та нормативно-правові гарантії (при цьому відповідними гарантіями також є юридичні норми), а також звертається увага на можливість віднесення до складових правового механізму відповідних

процедурних та процесуальних складових елементів та обставин забезпечення.

У свою чергу, вітчизняна вчена А.В. Авраменко, з'ясовуючи особливості структури механізму захисту персональних даних працівника, зазначає, що ця структура складається з наступних елементів: 1) норм-приписів, в яких визначається зміст права працівника на захист своїх персональних даних; 2) правозастосовних актів, якими врегульовано порядок обробки та межі використання персональних даних працівника; 3) гарантій захисту персональних даних працівника [4, с. 188-189]. Вказаний підхід до розуміння структури відповідного механізму є досить вузьким, в межах якого не враховуються наступні аспекти: принципи механізму; акти реалізації норм права; трудовий договір; трудові правовідносини та правовідносини з приводу функціонування зазначеного механізму.

Українська вчена А.О. Падалка вважає, що первинними структурними частинами механізму правового регулювання є: 1) нормативно-правові акти, які встановлюють загальні правила поведінки людей, діяльності органів управління; 2) персоналізовані акти, що, базуючись на нормах права, встановлюють обов'язки конкретних учасників правовідносин [384, с. 192]. При цьому вченою не враховується, що такими первинними елементами є, серед іншого, правові принципи (вони не завжди містяться в нормативно-правових актах, а тому не охоплені відповідним структурним елементом). У свою чергу, вітчизняний науковець Є.Ю. Подорожній, досліджуючи механізм правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві, вважає, що до основних елементів цього механізму слід віднести наступні складові: 1) правові принципи; 2) норми трудового права; 3) нормативно-правовий акт; 4) трудовий договір; 5) правовідносини; 6) юридичні факти; 7) акти реалізації норм права, що являють собою прояви правомірної поведінки суб'єктів права, в процесі якої втілюються у практичне життя правові приписи; 8) акти застосування норм права, які у межах механізму правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві

забезпечують індивідуалізацію видів і міри останньої (тобто юридичної відповідальності) стосовно конкретного правопорушника [444, с. 127-140, 361-362]. З цього підходу випливає, що систему правового механізму складають як доктринальні конструкції (принципи), так і матеріальний та процесуальний нормативний базис тощо. При цьому вчений окремо вирізняє юридичні факти, наприклад, трудовий договір, правовідносини (не вказується, про які саме відносини йде мова – трудові правовідносини чи відносини з приводу функціонування відповідного правового механізму), акти реалізації права, акти застосування права, які сукупно також є юридичними фактами.

Вітчизняний вчений М.І. Кобаль, досліджуючи механізм правового забезпечення трудових прав держслужбовців, дійшов думки, що до структури цього механізму входять наступні елементи: 1) елементи, які мають організовуюче та регламентуюче значення (правові норми, що закріплюють трудові права державних службовців та повноваження посадових осіб і державних органів, уповноважених здійснювати забезпечення трудових прав державних службовців); 2) елементи державного примусу, які передбачають можливість поновлення порушених прав держслужбовця та притягнення до відповідальності їх порушника (державні гарантії застосування заходів державного примусу у разі порушення трудових прав держслужбовців); 3) інституційні елементи (система спеціально створених суб'єктів, які у межах повноважень покликані забезпечувати трудові права державних службовців, їх гарантування та захист у разі порушення чи загрози порушення) [244, с. 107].

Досить розширений підхід до розуміння структури правового механізму викладений вітчизняним юристом-трудовиком І.В. Дашутіним у дисертації «Особливості юридичної відповідальності у трудовому праві України». Примітним є те, що науковець підходить до вирішення означеного питання з позиції викладення класифікації структурних елементів механізму. На думку І.В. Дашутіна, елементи структури механізму правового

забезпечення законності у трудових правовідносинах можна класифікувати за наступними критеріями: 1) за структурною складовою (правові елементи; інституційні елементи); 2) за рівнем встановлення (міжнародно-правові засоби забезпечення законності; національні засоби забезпечення законності); 3) за природою суб'єкта ініціювання забезпечення законності (органи державної влади, а саме центральні органи виконавчої влади, місцеві органи виконавчої влади, контролюючі органи, суди загальної юрисдикції, правоохоронні органи, інші державні органи; безпосередньо учасники трудових правовідносин, зокрема найманий працівник та його представники, роботодавець, профспілки та їх об'єднання, об'єднання роботодавців); 4) за типом положень законодавства щодо забезпечення законності у трудових правовідносинах (положення законодавства, якими встановлюється юридична відповідальність усіх видів за порушення трудового законодавства; положення, які передбачають поновлення порушених трудових прав чи правопорядку; положення, які забезпечують превентивні заходи, спрямовані на попередження порушення трудових прав; положення, які врегульовують засоби захисту трудових та інших прав; положення, які передбачають компенсації особам, що зазнали поршень своїх законних прав та інтересів у трудових правовідносинах; положення, які встановлюють повноваження суб'єктів у сфері захисту прав та законних інтересів, у тому числі самозахисту сторін трудових правовідносин; інші положення трудового законодавства); 5) за функціями елементів механізму дотримання трудових прав (норми, що спрямовані на забезпечення законності у трудових правовідносинах; норми, які забезпечуються нормами щодо законності у трудових правовідносинах); 6) за стадією функціонування механізму забезпечення трудових прав найманих працівників (стадія, коли норми права вже були порушені, як реагування на порушення законності у трудових правовідносинах; стадія, коли норми не були порушеними; стадія, коли норми ще не були порушеними, однак існує реальна загроза їх порушення); 7) за видами елемента механізму правового забезпечення законності у

трудових правовідносинах (інститути захисту трудових прав та правопорядку; інститути охорони трудових прав та правопорядку; інститути поновлення трудових прав та правопорядку; інститути реалізації трудових прав та правопорядку; інститути гарантування трудових прав та правопорядку) [152, с. 327-329].

Зважаючи на викладені підходи до розуміння об'єму структури правового механізму у загальному та конкретному вигляді, доходимо думки, що структура правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців складається з наступних груп структурних елементів досліджуваного правового механізму:

1. Група базових науково-практичних складових елементів, що визначають парадигму правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців, яка включає [408, с. 121-125]:

1) доктрину трудового (та адміністративного) права у частині наявної усталеної наукової думки стосовно: а) прав працівників загалом і держслужбовців зокрема; б) критеріїв гідної праці та їх практичного втілення, зокрема, у процесі кадрового забезпечення державних органів;

2) правові принципи функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців (ці принципи нами були ретельно досліджені у попередньому підрозділі цієї роботи), основним орієнтиром яких є власне принцип гідної праці;

3) норми права та нормативно-правові акти (як зовнішнє вираження норм права), в яких прямо чи опосередковано врегульовано: критерії гідної праці загалом та держслужбовців зокрема; процедури та процес здійснення відповідного забезпечення тощо. Зазначимо, що норма права загалом є «офіційно затвердженим, формалізованим (стандартизованим) правилом суспільної поведінки, яке, з точки зору держави, є найбільш доцільним і корисним у наявних умовах суспільного розвитку, у зв'язку із чим воно (правило) всебічно забезпечується останньою (державою) в тому числі, в разі необхідності, із використанням примусу» [444, с. 131]. Поряд із цим, норми

трудового права (правові норми, юридичні норми) – це «різновид соціальних норм, у зв'язку із чим вони володіють усіма основними властивостями останніх», а саме: а) обумовлені рівнем соціально-економічного та культурного розвитку; б) мають свідомо вольовий характер, тобто вони розробляються та впроваджуються у життя людьми для досягнення певної мети; в) їх головне призначення полягає у регулюванні суспільних відносин; г) розраховані на багаторазове використання стосовно широкого, чітко не визначеного кола осіб, тобто є неперсоніфікованими (не мають конкретного адресата) і діють постійно, доки їх не буде відповідним чином скасовано, замінено іншими нормами; ґ) є типовими правилами поведінки (зразком), згідно з якими повинні діяти суб'єкти у відповідних життєвих ситуаціях; д) їх виконання забезпечується певними засобами впливу [357, с. 163, 164]. Отже, можемо дійти висновку, що норми права мають важливе значення у структурі правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців, адже саме завдяки ним легалізуються ті чи інші критерії гідної праці, стаючи обов'язковим стандартом, якого мають дотримуватись усі суб'єкти в правовому механізмі забезпечення гідної праці держслужбовців [402, с. 29-33].

При цьому норми права існують лише у виді документів, адже на національному рівні вони закріплюються у законодавчих та підзаконних актах, що приймаються (затверджуються) суб'єктами, котрі володіють відповідною нормотворчою компетенцією. Основними нормотворцями в Україні є державні органи, а саме: а) національний парламент, що приймає закони України, найбільш важливими з яких є Конституція України, а також ті закони, що віднесені до законодавства про працю (КЗпП України, закони України «Про охорону праці», «Про відпустки» та ін.) та до адміністративного законодавства (Закон України «Про державну службу» та статутні законодавчі акти, в яких містяться статті, якими врегульовано умови праці держслужбовців); б) органи виконавчої влади, котрі приймають підзаконні нормативно-правові акти: КМУ (своїми постановами він,

наприклад, врегульовує питання оплати праці працівників державних органів [див., напр.: 159; 433; 526], професійного навчання державних службовців [161], порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності держслужбовців [498]), міністерства, інші центральні органи влади (МВС України [див., напр.: 479; 486; 485; 494], ГП України [491]). Зокрема слід звернути увагу на нормотворчу та нормороз'яснювальну роботу НАДС, яке приймає, серед іншого, важливі розпорядчі акти (особливої уваги заслуговує прийняті накази про проведення позапланової безвиїзної перевірки державних органів на предмет дотримання в цих органах положень Закону України «Про державну службу» [див., напр.: 514; 515]) та ненормативні рекомендаційні документи (щодо першочергових кроків для впровадження Закону України «Про державну службу» [670]; щодо скорочення строку випробування [671]; щодо вибору способу оскарження накладеного дисциплінарного стягнення [668]; щодо підстав для припинення державної служби, зокрема втрата права на державну службу або його обмеження [435] тощо).

Слід мати на увазі, що «ефективність регулювання трудових відносин визначається тим, наскільки працівник і роботодавець засвоїли моральні вимоги та наскільки останні виконуються ними свідомо, сумлінно і самостійно» [606, с. 78]. Поряд із цим, велика сукупність нормативно-правових актів, в яких закріплюються норми, котрими врегульовуються умови праці та які впливають на забезпечення права державних службовців на гідні умови праці, обумовлює проблему існування значної кількості норм, що дублюються в різних нормативно-правових актах. Це невиправдано ускладнює правове регулювання. На цю ж обставину звертає увагу, наприклад, український дослідник О.О. Беспалов, зауважуючи, що норми нормативно-правових актів у структурі механізму системи соціального забезпечення суддів характеризуються тим, що низка цих актів (зокрема закони України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» [472], «Про загальнообов'язкове державне соціальне

страхування» [478], «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [477] та ін.) фактично дублює правила, встановлені Законом України «Про судоустрій і статус суддів» [524], що дає змогу визначити даний закон як фундаментальний для функціонування механізму системи соціального забезпечення суддів. «Саме норми зазначеного нормативно-правового акта сприяють реалізації соціального забезпечення суддів, визначають міру його застосування у кожній конкретній ситуації та надають можливість забезпечити закріплені у чинному законодавстві права суддів на отримання визначених законом форм соціального забезпечення» [38, с. 66]. Поряд із цим, на нашу думку, вказане питання доцільно вирішувати шляхом скорочення дублюючих норм за рахунок загальних норм, які містяться у спеціальному законодавстві. Іншими словами, у спеціальних законодавчих актах слід врегульовувати лише особливі питання забезпечення гідних умов праці (вони відображають вимоги, гарантії тощо, які можуть бути застосовані лише у відносинах за участю державних службовців чи окремою їх категорій), не зловживаючи при цьому повторенням відповідних загальних норм (застосовних до усіх працівників чи до усіх держслужбовців), тобто, норм, які вже закріплені у більш загальному законодавчому акті.

Крім того, слід мати на увазі, що особливістю норм трудового права є те, що вони «можуть формуватися як на загальнодержавному, так і локальному рівнях, що, відповідно, впливає на їх юридичну силу і сферу дії». Л.В. Могілевський з цього приводу зазначає, що наявність цих двох рівнів є цілком зрозумілою, оскільки: а) у централізованому порядку встановлюються найбільш важливі, принципові аспекти виникнення, функціонування та припинення трудових відносин («це необхідно для того, щоб забезпечити належний рівень законності у даній сфері»); б) у локальному порядку приймаються локальні норми, які «дозволяють сторонам трудових відносин розвивати та конкретизувати юридичні правила їх взаємовідносин залежно від наявних суб'єктивних та об'єктивних умов і обставин, в яких формуються та функціонуватимуть зазначені правовідносини» [357, с. 166].

2. Група складових елементів, які обумовлюють практичний вияв правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців, створюючи умови для існування цього правового механізму, а саме:

1) трудовий договір (контракт) та колективні договори. Український науковець М.І. Іншин цілком справедливо називає трудовий договір первісною юридичною формою впорядкування виробничого процесу [224, с. 403], яка відповідно до ст. 21 КЗпП України є «угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін».

У юридичній науці виокремлюються наступні ознаки трудового договору: а) предметом трудового договору є особисте здійснення працівником діяльності, обумовленої трудовими функціями; б) підпорядкування сторін умовам-правилам внутрішнього розпорядку, встановлення взаємних прав і обов'язків; в) отримання працівником оплати за виконану трудову діяльність у визначеному розмірі та у встановлений час [148, с. 78, 179]. У світлі цих ознак важливо мати на увазі, що в межах науки трудового права існує низка методико-теоретичних підходів до розуміння трудового договору, основними з яких є наступні: а) трудовий договір – це інститут трудового права та трудового законодавства (проте поняття «трудовий договір» не тотожне поняттю «інститут трудового договору», тому «не можна стверджувати про те, що трудовий договір – це суто інститут трудового права, хоча в межах трудового права означений інститут має місце»); б) трудовий договір – це юридичний факт, що породжує трудові правовідносини; в) трудовий договір – це юридична

модель трудових правовідносин («слід звернути увагу на те, що поняття трудового договору ускладнюється розвитком правовідносин на сучасному ринку праці, на якому виникають гібридні трудові договори, а також договори аутстафінгу та аутсорсингу, що сукупно вказує на потребу переосмислення даного підходу до розуміння трудового договору в означеному контексті»); г) трудовий договір – це характерна ознака трудових правовідносин, що відмежовує ці відносини від інших приватноправових чи публічно-правових відносин (разом з тим, «трудовий договір в окремих випадках може врегульовувати також і відносини з приводу праці», які «не завжди є власне трудовими», або ж «окремих елементів праці, зокрема після припинення трудових правовідносин»); ґ) трудовий договір – це джерело суб'єктивного права (головним чином, цей договір є джерелом суб'єктивного права, «оскільки ним уточняються передбачені законодавством суб'єктивні права сторін цього договору, нормуються права, що не врегульовані законодавством, визначається порядок їх реалізації на практиці») [115, с. 96-98]. Таким чином, значення договору як засобу правового регулювання трудових відносин важко переоцінити, у тому числі й у частині практичного утвердження і навіть розширення концепції гідної праці. З цього приводу Є.Ю. Подорожній вказує на те, що саме «завдяки договірному регулюванню сторони мають більш широкі можливості щодо визначення умов їх взаємовідносин у процесі використання найманої праці, в тому числі тих, що пов'язані з юридичною відповідальністю сторін», не суперечачи при цьому «вимогам нормативно-правових актів публічної влади» [444, с. 137, 138].

Не менше значення в цьому питанні мають також колективні договори та угоди. Відповідно до ч. 1 ст. 1 Закону України «Про колективні договори і угоди» [502] ці договори та угоди «укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців. Саме тому у загальному сенсі колективно-договірна практика тлумачиться в якості «ефективного

механізму локального соціального контролю за певних умов». О.В. Хижняк вказане пояснює тим, що відповідний договір повинен: а) «базуватися на певному ціннісно-нормативному підґрунті»; б) «враховувати баланс інтересів роботодавців і різних професійних та соціально-демографічних груп найманих працівників»; в) «передбачати легітимні механізми координації колективних дій і групового тиску (економічні, психологічні тощо) для досягнення колективного блага» [625, с. 28].

Тобто колективні договори (угоди) є основою механізму локального соціального контролю за певних умов, а цей механізм – важливою частиною правового механізму забезпечення гідної праці працівників, зокрема держслужбовців. Зазначений постулат підтверджується у процесі критичного аналізу чинних колективних договорів між апаратами державних органів та відповідними профспілковими організаціями працівників цих державних органів (певної сфери діяльності держави);

2) особливі трудові правовідносини, а саме службово-трудові правовідносини. Певна річ, досліджуваний правовий механізм не може функціонувати у тому разі, якщо його складовим елементом не будуть правовідносини, в контексті яких забезпечується гідна праця держслужбовців, – службово-трудові правовідносини. Слід мати на увазі, що ці правовідносини є однією із ключових форм здійснення (реалізації) змісту норм права про гідну працю загалом та про гідну працю держслужбовців зокрема. Це пояснимо наступним: а) забезпечення гідної праці держслужбовця неможливе без наявного факту перебування особи у службово-трудових правовідносинах, в яких здійснюється трудова діяльність особливого виду, що має бути гідною; б) саме службово-трудові правовідносини дозволяють перевести закріплені у законодавстві гарантії забезпечення гідної праці у фактичну юридично значиму площину (як відомо, саме у правовідносинах норми права «оживають» й «перетворюються із загальних, формалізованих, безособових моделей суспільної поведінки в індивідуальні юридичні можливості та обов’язки цілком конкретних

суб'єктів» [444, с. 138]); в) службово-трудові правовідносини опосередковують юридично значиму та врегульовану законодавством взаємодію між державним службовцем та державним органом в особі компетентного суб'єкта стосовно забезпечення гідної праці службовця;

3) інституційна складова. Особливо важливим елементом будь-якого правового механізму забезпечення є як державні органи, так і недержавні установи, організації, які здійснюють вплив на суб'єктів, сприяючи забезпеченню дотримання прав, виконання обов'язків тощо. У контексті правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців слід мати на увазі, що інституційна складова механізму поділяється на наступні «забезпечувальні» інститути:

а) державні органи, а саме: адміністративні та судові органи, котрі захищають право держслужбовця на гідні умови праці; керівник державного органу (структурного підрозділу цього органу), який безпосередньо зобов'язаний забезпечувати гідні умови праці держслужбовця в межах усіх юридичних, економічних та соціальних можливостей, які є в його розпорядженні;

б) недержавні установи, організації: профспілки державних службовців (наприклад, Всеукраїнська професійна спілка працівників МВС України, Кіровоградська обласна профспілкова організація працівників державних установ); спеціальні організації державних службовців, які створені та функціонують з метою вироблення найкращої практики взаємодії держслужбовця з державним органом, в якому працює службовець, чи з певними державними органами (наприклад, громадські організації «Українська асоціація прокурорів», «Перша асоціація прокурорів України», «Незалежна асоціація прокурорів Харківської області», «Поліція Одеси», «Асоціація суддів України», «Асоціація суддів господарських судів України» тощо); міжнародні неурядові та неполітичні організації (зокрема Міжнародна асоціація суддів, Міжнародна асоціація прокурорів).

3. Група процедурних і процесуальних складових елементів, що обумовлюють практичний вияв правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців. Вони являють собою основний функціональний інструментарій розкриття потенціалу, який включає: 1) групу базових науково-практичних складових елементів, що визначають парадигму правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців; 2) групу складових елементів, що обумовлюють практичний вияв правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців, створюючи умови для існування цього правового механізму. Крім того, усі зазначені групи складових елементів даного правового механізму формують сукупний (загальний) потенціал цього механізму, оцінюючи який в кожному конкретному випадку ми можемо дійти думки про його конструктивність, ефективність і перспективи його подальшої еволюції.

Зазначена група процедурних і процесуальних елементів охоплює наступні структурні елементи зазначеного правового механізму:

1) правовідносини між зобов'язаними забезпечувати гідну працю державних службовців суб'єктами. У цьому випадку мова йде про взаємодію (це, з одного боку, «погоджена діяльність», а з іншого – «доповнення можливостей один одного на умовах спільної користі від цього для всіх учасників взаємодії» [442, с. 338]), зокрема, координацію («уповноважений суб'єкт диктує поведінку суб'єктів нижчого рівня, у той час як суб'єкти взаємодії характеризуються рівністю» [565, с. 29]) відповідних суб'єктів, що дозволяють правовому механізму забезпечення гідної праці держслужбовців функціонувати в рамках певної керованої та взаємоузгодженої системи;

2) організаційно-управлінські відносини. Цим відносинам сьогодні приділяється досить значна увага українських дослідників і вчених [див., напр.: 83; 118; 562; 655], що є цілком закономірним, адже організаційно-управлінські відносини в трудовому праві, на думку українського науковця В.В. Волинця, доцільно розуміти в якості «врегульованих нормами трудового права (трудового законодавства та

локальних нормативно-правових актів) відносин, що виникають між роботодавцями, працівниками, трудовими колективами, професійними спілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців і їх об'єднаннями та органами соціального партнерства в процесі реалізації владно-розпорядчих повноважень роботодавця, повноважень трудового колективу та профспілок з приводу укладення колективних договорів та встановлення умов і оплати праці, режиму робочого часу та часу відпочинку, дотримання трудового законодавства, вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів тощо» [81, с. 354]. Тобто, як випливає з наведеного визначення, організаційно-управлінські відносини в трудовому праві як структурний елемент правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців є інструментом забезпечення гідної праці, важливість якого неможливо переоцінити, враховуючи, зокрема, те, що цей інструмент дозволяє так звані «гарантії гідної праці на папері» впровадити в практичну дійсність з урахуванням бачення процесу належного відповідного впровадження концепції саме держслужбовців;

3) процес практичного втілення критеріїв гідної праці держслужбовців та підстави і умови цього практичного втілення. Цим елементом позначається сукупність різних процесів впровадження т. зв. «гарантій гідної праці на папері» в практичну дійсність, а саме шляхом здійснення актів реалізації та застосування правових норм про гідну працю працівників загалом та державних службовців зокрема. Тобто ці акти, зважаючи на наявні підходи вітчизняних вчених [116, с. 10; 183, с. 125; 370, с. 130; 431, с. 6], виявляються у процесі практичного втілення певних приписів відповідних правових норм стосовно гідної праці держслужбовців через поведінку суб'єктів трудового та адміністративного права, відіграючи ключову роль у реалізації базових, юридичних функцій принципу гідної праці;

4) форми захисту державних службовців. Як відомо, порушення трудових прав працівників значно шкодить зовнішньополітичному іміджу будь-якої держави, вказуючи на низький рівень забезпечення умов роботи,

благополуччя працівників, а також на незадовільний рівень правопорядку в державі, коли незабезпечені гідні умови праці держслужбовців, тобто тих, хто підтримує й культивує відповідний правопорядок. У цьому контексті, як справедливо зазначає вітчизняна вчена С.І. Ілларіонова, «вельми важливого значення набувають форми захисту трудових прав». У будь-якій державі, яка є правовою, соціальною та демократичною, «в разі порушення трудових прав або посягання на них працівник повинен мати змогу в будь-якій ситуації застосувати такий правовий механізм, такий тип (форму) захисту, який був би найбільш достатнім та найбільш дієвим для відвернення наслідків порушення та поновлення трудових прав». Саме цей конкретний тип (форма) захисту, на думку вченої, «містить необхідні працівникові варіанти дій, які ми називаємо способами захисту, що підбираються залежно від ситуації правопорушення і застосовуються з метою охорони трудових прав» [209, с. 46].

Українська вчена В.І. Журавель під поняттям «форма захисту трудових прав працівників» пропонує розуміти «встановлений законодавством комплекс способів, засобів і заходів організаційного і функціонального характеру, що втілені в юридичних процедурах, які здійснюються відповідними суб'єктами і спрямовані на захист порушених, невизнаних і оспорюваних прав працівників як суб'єктів трудових правовідносин». При цьому за суб'єктним складом відповідні форми захисту, на думку української вченої, можуть бути поділені на наступні види: а) державний захист в особі: органів судової влади (місцевих загальних судів, апеляційних судів, ВС); органів виконавчої влади (Держкомпраці, ДСНС, інших центральних органів виконавчої влади, місцевих державних адміністрацій, їх посадових осіб); б) захист в особі органів місцевого самоврядування (місцевих рад і їх виконавчих комітетів, їх посадових осіб); в) захист омбудсмена; г) позасудовий захист, який здійснюється комісіями з трудових спорів, примирними комісіями, трудовими арбітражами; ґ) громадський захист в особі професійних спілок, інших об'єднань працівників, громадян;

д) самозахист, який здійснюється самим працівником, його представником або представниками (можливий і захист працівника роботодавцем) [186, с. 86, 377].

У свою чергу, С.І. Іларіонова вважає, що під поняттям «форма захисту трудових прав працівників» слід розуміти «сферу застосування визначених законом охоронних норм та правових механізмів, у межах яких застосовуються різноманітні способи захисту трудових прав працівників, запобігання їх порушенню, поновлення порушених прав та відшкодування завданої шкоди». Всі ці форми захисту трудових прав працівників, на думку вченої, поділяються на наступні дві групи:

а) юрисдикційні форми захисту прав працівників (тобто звернення до уповноважених компетентних органів за захистом порушених чи оспорюваних прав працівників), а саме:

– судовий порядок, головним чином, звернення до суду;

– адміністративний порядок: звернення до КТС, крім випадків, коли трудовий спір підлягає розгляду безпосередньо в суді на вимогу ст. 232 КЗпП України; звернення до відповідного галузевого органу, який уповноважений здійснювати нагляд за дотриманням трудового законодавства; звернення до прокуратури;

б) неюрисдикційні форми захисту прав працівників (ознакою неюрисдикційних форм захисту є не вирішення спору, а сприяння сторонам спору у досягненні компромісу шляхом прийняття взаємного рішення), а саме: самозахист; примирно-арбітражні процедури у разі виникнення колективних трудових спорів; звернення до профспілки для врегулювання розбіжностей, які виникли між працівником і роботодавцем, якщо працівник є її членом [209, с. 55, 56].

Зазначені та інші [51; 64; 216; 315; 334, с. 43-50; 624] підходи до розуміння форм захисту трудових прав розкривають різні аспекти їх практичного втілення. При цьому більш детально вони будуть нами розглянуті у третьому розділі цього дослідження;

5) способи та засоби захисту державних службовців. Цей складовий елемент правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців буде комплексно розглянутий в межах підрозділу 3.4. У цьому ж підрозділі ми зазначимо, що у загальних рисах спосіб захисту права держслужбовця на гідну працю є: а) юридичним вираженням наданої держслужбовцю правової можливості захистити власні трудові права та законні інтереси у кожному конкретному випадку в межах відповідної форми захисту; б) юридичним вираженням інструментів для захисту порушеного права чи законного інтересу в межах певного способу захисту, що застосовується в рамках відповідної форми захисту.

З огляду на вказане, можемо стверджувати, що правовий механізм забезпечення гідної праці держслужбовців в Україні є досить розвиненою та складною системою (конструкцією), котра складається з груп складових елементів, якими об’єднані елементи, що визначають стратегію функціонування цього механізму, умови та процесуальні й процедурні інструменти його вияву в практичній дійсності. При цьому роль структурних елементів досліджуваного правового механізму важко переоцінити, оскільки саме в тому разі, коли усі ці елементи відповідної структури перебувають у належній формі свого вияву, а також є гармонізованими у власному вияві в межах відповідного правового механізму, можна спостерігати на практиці дійсне усунення всіх перешкод на шляху впровадження концепції гідної праці держслужбовців, реалізації держслужбовцями комплексу службових і трудових прав.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

1. Концепція гідної праці держслужбовців в Україні передбачає, що ця праця повинна бути забезпеченою з урахуванням того, що відповідне забезпечення є сукупністю матеріальних і нематеріальних юридично значимих об’єктів, фінансових, правових та організаційних засобів, які

підвищують (та/або не дозволяють понизити) наявний рівень відповідності праці на державній службі гуманістичному принципу трудового права, крізь призму якого службово-трудові правовідносини та вплив на службовця у межах цих відносин здійснюється у відповідності з критеріями (вимогами) концепції гідної праці.

Відповідне забезпечення гідної праці об'єктивується в межах певного правового механізму. При цьому поняттям «правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців» окреслюється взаємопов'язана та в міру узгоджена система нормативно-правових, інституційних та організаційних форм, способів і засобів забезпечення, які в своїй сукупності впливають на сторони службово-трудових правовідносин та на інших суб'єктів права, забезпечуючи цим самим впровадження в практичній дійсності належного рівня відповідності праці на державній службі критеріям (вимогам) концепції гідної праці.

2. Концептуальне трудоправове значення правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців виявляється у наступному: підпорядкована спільній меті організація, структура й порядок здійснення забезпечення гідної праці на держслужбі зумовлює приведення умов трудової діяльності держслужбовців до умов цивілізованої трудової діяльності, яка окреслена зазначеною концепцію та розкривається більш детально в трудовому законодавстві, пронизаному сьогодні ідеєю поваги до гідності трудящої людини. Отже, загальне соціально-правове значення вказаного правового механізму виявляється в організації послідовного, логічного (науково вивіреного загалом) й ефективного утвердження соціальної цінності людини в процесах функціонування держави та в забезпеченні належного функціонування держави шляхом гідної трудової діяльності держслужбовців.

3. До особливих ознак механізму забезпечення гідної праці державних службовців слід віднести наступні особливі риси досліджуваного правового механізму: 1) правовий механізм має системно-організаційний характер,

підпорядкований меті концепції забезпечення гідної праці; 2) правовий механізм випливає із загальної соціальної політики держави як соціальної та правової держави; 3) правовий механізм унормовується особливим чином, поєднуючи дію положень спеціальних адміністративно-правових нормативних актів та положень нормативно-правових актів трудового законодавства у частині, що не врегульована спеціальним законодавством; 4) правовий механізм враховує особливості державної служби та службово-трудових правових відносин; 5) правовий механізм не поширюється на всіх працівників, а лише на тих, котрі перебувають у службово-правових відносинах, проте загальний правовий механізм забезпечення гідної праці є універсальною моделлю, відповідно до якої повинен вибудовуватись механізм забезпечення гідної праці держслужбовців; 6) правовий механізм передбачає активну діяльність комплексу повноважних суб'єктів трудового та адміністративного права, а саме, з одного боку, суб'єктів, які виконують роль «роботодавця» держслужбовця (впровадження концепції гідної праці на державній службі), та суб'єктів, що захищають право держслужбовців на гідну працю (захист відповідного права держслужбовців), а з іншого – держслужбовців (відмова від діянь, якими буде порушено право на гідну працю інших держслужбовців); 7) правовий механізм вибудуваний на гармонізації публічних та приватних інтересів.

4. Загальна безпосередня мета функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців виявляється в наступному: 1) досягненні у практичній дійсності належного рівня впровадження критеріїв гідної праці у сфері державної служби за допомогою використання правових та інших інструментів, принципів, які сприяють розвитку концепції гідної праці та запобігають загрозам зниження рівня забезпечення гідної праці державних службовців; 2) задоволенні права держслужбовців на гідну працю.

5. Мета функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців має низку стратегічно-функціональних виявів у вигляді

реалізації завдань функціонування цього правового механізму, що характеризуються наступними ознаками: 1) завдання вибудовуються на основі мети функціонування відповідного механізму й мають бути спрямованими на об'єктивацію цієї мети в практичній дійсності; 2) зальні завдання функціонування закріплюються в законодавстві про працю і в адміністративному законодавстві, а також конкретизуються у спеціальних нормативно-правових актах у частині, що містить (чи має містити) стандарти гідних умов праці, ставлення до найманих працівників загалом та до держслужбовців зокрема (також і на локальному рівні, коли це передбачається законодавством); 3) завдання є не лише такими, що ґрунтуються на меті функціонування цього механізму, будучи системними, узгодженими, але й мають відповідати законодавчо встановленим критеріям (процесуальним та якісним) здійснення цього процесу, зокрема бути практично (реально) виправданими; 4) завдання стосуються держслужбовців і виконуються компетентними суб'єктами.

6. Завдання функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців в Україні поділяються на наступні групи:

1) загальноправові та вторинні (похідні, неспеціальні) завдання (цілі), а саме: а) завдання найбільшого сприяння гармонійному розвитку т. зв. «світу праці» у частині сфери праці держслужбовців; б) завдання стосовно утвердження поваги до гідності людини, котра виконує трудову діяльність; в) завдання щодо захисту прав і свобод державних службовців від незаконних порушень їх службово-трудових прав та законних інтересів, відновлення порушеного права на гідну працю; г) завдання щодо підвищення рівня позитивного іміджу (престижу) державної служби.; ґ) завдання щодо утвердження здорового «робочого клімату» на державній службі, який сприяє належному функціонуванню держави;

2) спеціальні завдання, а саме: а) забезпечення реалізації ідеї цінності людини та її гідності в службово-трудових правовідносинах як цивілізаційної вимоги та одного з важливих орієнтирів побудови в Україні соціальної та

правової держави; б) зміцнення та розвиток трудових та інших прав і свобод державного службовця як людини, особистості; в) захист законних інтересів держслужбовця в службово-трудових правовідносинах; г) узгодження (збалансування) приватних і публічних інтересів в службово-трудових правовідносинах; ґ) недопущення ігнорування критеріїв гідної праці на державній службі та усунення загроз, ризиків порушення цих критеріїв; д) захист порушеного права держслужбовця на гідну працю та відновлення цього права; е) постійний пошук «резервів» підвищення рівня забезпечення гідної праці на державній службі та оптимізації впровадження критеріїв гідної праці на державній службі; є) заохочення суб'єктів, котрими формується та використовується найкраща практика впровадження та захисту стандартів гідної праці на державній службі, а також притягнення порушників права держслужбовців на гідну працю до юридичної відповідальності.

7. Принципами функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців у загальному контексті є передбачені в нормативній формі керівні ідеї, процес впровадження (дотримання, виконання) в практичну дійсність яких обумовлює досягнення мети відповідного функціонування. У більш вузькому розумінні відповідними принципи є: 1) відносно стабільна, взаємопов'язана та взаємоузгоджена сукупність засадничих ідей конституційного, трудового та адміністративного права, що існують в автономній від норм законодавства України формі; 2) стратегічні нормативні орієнтири, котрі справляють свій регулятивний вплив на процес і результат вибудовування структури правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців та функціонування цього правового механізму.

Основні принципи функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців можуть бути поділені на наступні групи засадничих ідей: 1) загальноправові принципи (принципи верховенства права, справедливості, законності, гуманізму, рівності, пропорційності);

2) галузеві принципи (принцип недопущення укладання службових контрактів, які невиправдано погіршують правове становище держслужбовців порівняно з діючим законодавством про працю, а також дії контрактів у цій частині; принцип постійного забезпечення та сприяння забезпеченню гідної праці на державній службі й недопущення невиправданого відступу від стандартів гідної праці на держслужбі, обумовленого діями державних органів, керівників, інших держслужбовців; принцип гарантованого захисту державою держслужбовця від порушення чи обмеження його права на гідну працю); 3) міжгалузеві принципи (недопущення невиправданого звуження принципу свободи праці держслужбовця; принцип недопущення звуження права держслужбовця на захист своїх прав, а також недопущення підміни судового способу захисту адміністративним та іншими способами захисту; принцип поваги до людської гідності працівника, його особистих моральних та інших цінностей, невтручання в особисте життя працівника і його сім'ї, крім випадків, прямо встановлених законом; принцип науковості забезпечення гідної праці державних службовців); 4) спеціальні принципи (принцип умовної статусної рівності; принцип гармонійного поєднання положень трудового та адміністративного права у процесі забезпечення гідної праці державних службовців; принцип співмірності високого рівня соціального забезпечення з ризиками трудової діяльності держслужбовців).

З огляду на те, що правовими принципами є фундаментальні, відносно стабільні у своїй змінюваності засадничі ідеї, концепція гідної праці дедалі більше може характеризуватись в якості принципу трудового права, що посідає особливе місце в структурі цих галузевих принципів. У цьому контексті концепція гідної праці – органічне продовження загальноправових принципів, а також комплексний здобуток та цивілізаційне надбання людства. При цьому галузеві, міжгалузеві та спеціальні принципи правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців навіть у більш

загальному значенні не вступають у концептуальну суперечність із принципом гідної праці.

8. Структура правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців складається з наступних трьох груп його структурних елементів:

1) групи базових науково-практичних складових елементів, що визначають парадигму правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців, яка включає: а) доктрину трудового (та частково адміністративного) права у частині наявної усталеної наукової думки стосовно: прав працівників загалом і держслужбовців зокрема; критеріїв гідної праці та їх практичного втілення, зокрема, у процесі кадрового забезпечення державних органів; б) правові принципи функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців, основним принциповим орієнтиром яких є власне принцип гідної праці; в) норми права та нормативно-правові акти, в яких прямо чи опосередковано врегульовано: критерії гідної праці загалом та держслужбовців зокрема; процедури та процес здійснення відповідного забезпечення тощо;

2) групи складових елементів, які обумовлюють практичний вияв правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців, створюючи умови для існування цього правового механізму, а саме: а) трудовий договір (контракт) та колективні договори; б) особливі трудові правовідносини, а саме службово-трудові правовідносини; в) інституційна складова;

3) групи процедурних і процесуальних складових елементів, що обумовлюють практичний вияв правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців, яка містить: а) правовідносини між зобов’язаними забезпечувати гідну працю державних службовців суб’єктами; б) організаційно-управлінські відносини; в) процес практичного втілення критеріїв гідної праці держслужбовців та підстави і умови цього практичного втілення; г) форми захисту державних службовців; г) способи та засоби захисту держслужбовців.

РОЗДІЛ 3
ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСНОВИ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ УКРАЇНИ

3.1 Органи виконавчої влади в правовому механізмі забезпечення гідної праці державних службовців

Державна влада в Україні є особливим видом влади, який у виключному порядку «вирішує загальносоціальні проблеми через систему спеціально створених державних органів, наділених відповідними повноваженнями згідно з розподілом їх на законодавчу, судову і виконавчу гілки влади» [100, с. 123]. Поряд із цим, український дослідник П.Д. Петренко зауважує, що виконавчу владу доцільно аналізувати з позиції її розуміння як «системи управління, що характеризується загальним суб'єктом управління (система органів виконавчої влади), загальним об'єктом управління (суспільство) та зв'язками між ними» [424, с. 467]. При цьому органи виконавчої влади – це «первинні елементи апарату державного управління, які створюються державою для здійснення від її імені завдань і функцій державної виконавчої влади». У цьому контексті органи виконавчої влади мають державно-владні повноваження, без яких вони втратили б свою специфіку, не змогли б виконувати покладені на них завдання, забезпечувати власне призначення у механізмі держави. Тобто, як зазначає А.Й. Присяжнюк, орган виконавчої влади – це «носій виконавчої влади, що має юридичний статус такого органу, утворюється у порядку, встановленому законом, наділений державно-владними повноваженнями, певною організаційною структурою, територіальним масштабом дії, необхідними для здійснення функцій державного управління у притаманних йому організаційно-правових формах із використанням при цьому необхідних методів управління» [463, с. 595].

Як уже нами зазначалось у попередніх розділах цього дослідження, практичний вияв органів виконавчої влади обумовлений діяльністю персоналу цих органів, основою якого, звісно, є державні службовці. У цьому контексті держслужбовці являють собою важливі та особливі ресурсні елементи, котрі здатні забезпечити функціонування державного органу та держави, здійснення у практичній дійсності функції держави. В зазначеному сенсі важливе значення має той факт, що в будь-якій сучасній правовій та соціальній державі людина є орієнтиром функціонування держави і держслужбовці не є винятком з цього правила, стосовно яких може діяти концепція гідної праці. Таким чином, забезпечуючи функціонування держави, держслужбовці одного рівня (в межах своїх повноважень) повинні забезпечувати також гідні умови праці держслужбовців іншого підпорядкованого їм рівня, а ті, в свою чергу, – гідну працю держслужбовців іншого, підпорядкованого їм рівня. Це правило справедливе щодо всіх рівнів органів виконавчої влади в Україні у правовому механізмі забезпечення гідної праці держслужбовців.

При цьому відповідний аналіз виявляється можливим лише за умов з'ясування структури рівнів органів виконавчої влади в нашій державі. Беручи до уваги низку наукових досліджень українських науковців [див.,напр.: 226; 257; 423], в яких автори присвячували увагу встановленню юридичної сутності органів виконавчої влади, можемо дійти думки, що вчені у тій чи іншій мірі погоджуються з тим, що система органів виконавчої влади України на сьогодні складається з трьох рівнів, які, у свою чергу, поділяються на відповідні підрівні. Таким чином, мова йде про наступну структуру: 1) вищий рівень (Кабінет Міністрів України); 2) центральний рівень, що складається з наступних підрівнів: а) перший підрівень (міністерства); б) другий підрівень (центральні органи виконавчої влади); 3) місцевий рівень, який складається з таких підрівнів: а) перший підрівень (обласні територіальні органи міністерств, центральних органів виконавчої влади); б) другий підрівень (районні, міські, міськрайонні,

районні у місті, міжрайонні територіальні органи міністерств, центральних органів виконавчої влади) [101, с. 88].

З огляду на викладене, доходимо думки, що органи виконавчої влади в правовому механізмі забезпечення гідної праці держслужбовців доцільно розглядати в межах наступних рівнів:

1. Вищий рівень органів виконавчої влади у правовому механізмі забезпечення гідної праці державних службовців, до якого належить Уряд України – Кабінет Міністрів України. Дослідженню його сутності присвячено низку наукових праць українських вчених [див., напр.; 13; 340; 532; 583]. Відповідно до ч. 1 ст. 1 і ч. 1 ст. 2 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» Уряд є вищим органом у системі органів виконавчої влади, до основних завдань якого законодавцем віднесено: 1) вжиття заходів щодо забезпечення прав і свобод людини та громадянина, створення сприятливих умов для вільного і всебічного розвитку особистості; 2) спрямування та координація роботи міністерств, інших органів виконавчої влади, здійснення контролю за їх діяльністю.

Функціональна спрямованість КМУ має два аспекти прояву: 1) загальний характер, який передбачає функції, пов’язані з процесами державного управління (функції організації, планування, координації, державного регулювання, контролю, організації роботи з кадрами, інформаційного забезпечення урядової діяльності, сутність, мета і завдання яких розкриваються у дослідженні); 2) спеціальний характер, котрий характеризується функціями, які поділяються на види залежно від сфер управління (вирізняють функції державного управління в адміністративно-політичній, економічній, соціальній та гуманітарній сферах) [380, с. 11]. Отже, зауважимо, що визначальна роль Уряду нашої держави в правовому механізмі забезпечення гідної праці держслужбовців обумовлена, серед іншого, тим, що КМУ виконує різні загальні та спеціальні функції у сфері праці загалом та службової діяльності держслужбовців зокрема.

Важливо звернути увагу на те, що згідно з п. 6 ч. 1 ст. 20 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» Уряд у сфері вдосконалення державного управління та державної служби повноважний:

1) здійснювати заходи щодо кадрового забезпечення органів виконавчої влади. Кадрове забезпечення є питанням, якому приділяється досить значна увага українських вчених [див., напр.: 46; 73; 229; 347; 696]. У загальному аспекті це забезпечення здійснюється виключно у правових формах і, відповідно, є підзаконною, юридично владною діяльністю уповноважених суб'єктів (суб'єктів кадрового забезпечення), спрямованою на формування кадрового складу державних органів, здатного забезпечити виконання функцій цього органу та реалізацію його компетенції [228, с. 14, 23]. Таким чином, Уряд України, здійснюючи заходи щодо кадрового забезпечення органів виконавчої влади, впроваджує на найвищому рівні критерії гідної праці на держслужбі, сприяючи тим самим універсалізації цих критеріїв та формуванню загальної практики приведення умов трудової діяльності держслужбовців до вимог концепції гідної праці;

2) розробляти та здійснювати заходи, спрямовані на вдосконалення системи органів виконавчої влади з метою підвищення ефективності їх діяльності та оптимізації витрат, пов'язаних з утриманням апарату управління. У цьому сенсі КМУ може в належній мірі підвищити рівень ефективності діяльності виконавчої влади, узгоджуючи при цьому інтереси держслужбовців з інтересами держави і суспільства, не відхиляючись від стандартів гідної праці, адже оптимізація діяльності державних органів за рахунок зниження рівня відповідності праці держслужбовців стандартам концепції гідної праці є неприпустимою (наприклад, зниження витрат, пов'язаних з утриманням апарату управління, обумовлює: збільшення інтенсивності праці держслужбовців, позбавляючись необхідної міри адекватності; зниження рівень їх матеріально-технічного забезпечення держслужбовців тощо);

3) вживати в межах своїх повноважень заходів щодо заохочення та приймати відповідно до закону рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності посадових осіб відповідних держорганів. Це повноваження обумовлює важливу позитивну (заохочення) та негативну (притягнення до відповідальності) мотивацію впровадження критеріїв гідної праці та неухильного дотримання їх відповідними посадовими особами;

4) затверджувати граничну чисельність працівників органів виконавчої влади та визначати згідно із законом умови оплати праці працівників бюджетних установ та підприємств державного сектора економіки, а також грошового забезпечення військовослужбовців, поліцейських. Це повноваження Уряду є основним інструментом впровадження в практичну дійсність цілої низки стандартів гідної праці держслужбовців, а також оперативним способом зміни відповідних критеріїв у діяльності держорганів;

5) організовувати проведення єдиної державної політики у сфері державної служби. Це повноваження є основним способом універсалізації кадрової політики на державній службі, системного та універсального впроваджування вимог гідної праці у всіх органах системи виконавчої влади;

6) утворювати, реорганізовувати і ліквідовувати міністерства та інші центральні органи виконавчої влади відповідно до закону в межах коштів, передбачених у Державному бюджеті України на утримання органів виконавчої влади, а також затверджувати положення про зазначені органи. У цьому контексті КМУ може, серед іншого, впроваджувати критерії гідної праці у відповідні «статутні» підзаконні нормативні акти. Наприклад, підпунктами 21, 33 п. 4, підп. 2 п. 5 Положення про Державне космічне агентство України, затвердженого постановою КМУ від 14 травня 2015 року № 281 [487], передбачено, що це Агентство відповідно до покладених на нього завдань: а) забезпечує дотримання вимог законодавства у сфері охорони праці, цивільного захисту, техногенної та пожежної безпеки, охорони навколишнього природного середовища на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до сфери його управління; б) сприяє

розвитку соціального діалогу, проводить консультації із всеукраїнськими об'єднаннями профспілок і всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців щодо проектів законів, інших нормативно-правових актів з питань розроблення та реалізації державної політики у сфері трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту; в) з метою організації своєї діяльності здійснює добір кадрів в апарат ДКА України та на керівні посади на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до сфери його управління, організовує підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації державних службовців та працівників апарату ДКА України.

2. Центральний рівень органів виконавчої влади в правовому механізмі забезпечення гідної праці державних службовців. Відповідно до статей 12-15 Закону України «Про державну службу» він складається з декількох підрівнів, на яких знаходяться Міністерство соціальної політики України та Національне агентство України з питань державної служби. Отже, досліджуваний центральний рівень управління держслужбою охоплює наступні підрівні, що мають важливе значення у правовому механізмі забезпечення гідної праці держслужбовців в Україні [410, с. 55-59]:

– перший підрівень, який включає наступні державні органи:

1) Міністерство соціальної політики України, вивченню сутності якого присвячена низка наукових праць українських вчених [див., напр.: 566; 657; 658; 675]. Звернемо увагу на те, що відповідно до абз. 1 п. 1 Положення «Про Міністерство соціальної політики України» [488] це міністерство є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується КМУ і який «забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері соціальної політики, загальнообов'язкового державного соціального та пенсійного страхування, соціального захисту, волонтерської діяльності, з питань сім'ї та дітей, оздоровлення та відпочинку дітей, усиновлення та захисту прав дітей, запобігання насильству в сім'ї, протидії торгівлі людьми, захисту прав депортованих за національною ознакою осіб,

які повернулися в Україну, а також забезпечує формування та реалізацію державної політики щодо пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, соціального захисту ветеранів війни та осіб, на яких поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» [522] в частині організації виплати їм разової грошової допомоги, соціальної та професійної адаптації військовослужбовців, які звільняються, осіб, звільнених з військової служби, у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб». Таким чином, цей орган охоплює своєю сферою діяльності практично усі аспекти здійснення соціальної політики, безпосередньо відповідаючи за впровадження у сфері праці концепції гідної праці, зокрема й концепції гідної праці держслужбовців. Цей висновок ґрунтується на аналізі основних завдань Мінсоцполітики, серед яких згідно з підпунктами 1 і 2 п. 3 вказаного Положення є наступні завдання: а) забезпечення формування та реалізації державної політики у сфері соціальної політики, загальнообов'язкового державного соціального та пенсійного страхування, з питань сім'ї та дітей, оздоровлення та відпочинку дітей, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, надання соціальних послуг особам, окремим соціальним групам, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самостійно їх подолати; здійснення соціального захисту, зокрема, осіб з інвалідністю, ветеранів праці, ветеранів військової служби, жертв нацистських переслідувань, дітей війни та жертв політичних репресій; б) забезпечення формування та реалізації державної політики щодо: пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню; здійснення державного нагляду та контролю за додержанням

вимог законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб; забезпечення державних соціальних стандартів та державних соціальних гарантій для населення. Отже, особлива роль Мінсоцполітики в правовому механізмі забезпечення гідної праці державних службовців виявляється у функціях цього центрального органу виконавчої влади, закріплених у підпунктах 1-6 п. 4 Положення про Мінсоцполітики, що опосередковано стосуються праці загалом та праці держслужбовців зокрема.

2) Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. Починаючи з 17 вересня 2019 року [432], Міністерство економічного розвитку і торгівлі України було перетворено у Мінекономіки, що стало центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Урядом. Воно є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує, зокрема, формування та реалізацію державної політики у наступних сферах: а) у сфері праці, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин, соціального діалогу; б) у сфері промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю та зайнятість населення. У цьому контексті Мінекономіки відповідно до покладених на нього завдань, серед іншого, здійснює: а) забезпечення формування та реалізації державної політики у сферах: праці, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин, соціального діалогу; промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю та зайнятість населення (підпункти 1 і 2 п. 4); б) прогнозування заробітної плати та ринку праці (підп. 6 п. 4);

в) організацію бронювання на період мобілізації та на воєнний час військовозобов'язаних, які працюють в органах державної влади, інших державних органах, органах місцевого самоврядування і на підприємствах, в установах та організаціях, яким встановлено мобілізаційні завдання, замовлення (підп. 256 п. 4); г) аналіз стану ринку праці, підготовку пропозицій щодо регулювання ринку праці та зайнятості населення (підп. 355 п. 4); ґ) в установленому порядку повідомну реєстрацію галузевих (міжгалузевих) і територіальних (обласних та республіканської) колективних угод (підп. 357 п. 4); д) розробку та внесення в установленому порядку пропозицій щодо визначення розміру мінімальної заробітної плати, робочого часу та часу відпочинку, умов оплати праці працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з Державного бюджету, грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу відповідно до закону (підп. 359 п. 4); е) розробку та затвердження міжгалузевих кваліфікаційних характеристик посад керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та професій робітників, включених до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, погоджує галузеві кваліфікаційні характеристики; розробку в установленому порядку Класифікатора професій та підготовку пропозицій щодо внесення до нього змін; підготовку пропозицій щодо організації та нормування праці; розробку і затвердження міжгалузевих норм праці (підп. 360 п. 4); є) проведення моніторингу у сфері оплати та нормування праці (підп. 361 п. 4) тощо.

Таким чином, можемо дійти висновку, що з 17 вересня 2019 року Мінекономіки стало основним центральним державним органом, що впливає на рівень забезпечення гідної праці працівників загалом та держслужбовців України зокрема. Цей крок Уряду можемо трактувати в якості зміни парадигми подальшого розвитку трудового права як цивілізаційної цінності, що вже сьогодні може розглядатись не як соціально-правовий та культурний феномен, а як переважно економічне явище;

– другий підрівень, на якому знаходиться такий центральний орган виконавчої влади, як Національне агентство України з питань державної служби, що відповідно до спеціального Положення, затвердженого постановою КМУ від 01 жовтня 2014 року № 500 [490], є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується та координується КМУ та який забезпечує формування і реалізовує державну політику у сфері державної служби, здійснює функціональне управління державною службою в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті).

Важливість діяльності НАДС у контексті об'єктивації правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців у нашій країні проявляється в тому, що цей орган забезпечує формування та реалізовує державну політику у сфері державної служби, забезпечує функціональне управління державною службою в державних органах (ч. 1 ст. 13 Закону України «Про державну службу»), а отже , його основними завданнями є: забезпечення формування і реалізації державної політики у сфері державної служби та з питань управління персоналом у державних органах; участь у формуванні державної політики у сфері служби в органах місцевого самоврядування; здійснення функціонального управління державною службою.

Важливим у даному аспекті слід вважати й те, що НАДС відповідно до покладених на нього завдань реалізовує наступні повноваження:

1) здійснює підготовку пропозицій щодо підвищення ефективності управління персоналом за результатами аналізу складу державних службовців державних органів, їх апаратів (секретаріатів), інших органів, на яких поширюється дія Закону України «Про державну службу». Це повноваження НАДС є широкою можливістю для впровадження концепції гідної праці на держслужбі;

2) забезпечує оприлюднення оголошень про проведення конкурсів на зайняття вакантних посад державної служби та їх результатів на Єдиному

веб-порталі вакансій державної служби. Таким чином, НАДС забезпечує рівний доступ до держслужби, що є важливою запорукою гідної трудової діяльності на держслужбі [389, с. 56-67];

3) забезпечує та здійснює розвиток, впровадження і технічне супроводження інформаційних, телекомунікаційних та інформаційно-телекомунікаційних систем і технологій у сфері, що належить до компетенції НАДС, автоматизацію процедур проведення конкурсу на зайняття вакантних посад державної служби, зокрема проведення тестування кандидатів на зайняття вакантних посад державної служби. У межах цього повноваження Агентство оптимізує доступ до держслужби, узгоджуючи, зокрема, інтереси держави, суспільства та особи, що бажає зайняти вакантну посаду на держслужбі;

4) здійснює методичну підтримку служб управління персоналом державних органів, розроблення та впровадження методики управління персоналом, проведення оцінки персоналу та забезпечення його розвитку. Таким чином, Агентством може проводитися системна методична та практична робота із впровадження критеріїв гідної праці на державній службі;

5) здійснює організаційне та матеріально-технічне забезпечення діяльності Комісії з питань вищого корпусу державної служби, яка відповідно до частин 1-4 ст. 14 Закону України «Про державну службу» є постійно діючим колегіальним органом, який утворюється Урядом і складається з наступних осіб: а) представників, визначених ВРУ (за поданням відповідного комітету ВРУ), Президентом України, КМУ (з числа осіб, які займають посади вищого корпусу державної служби); б) керівника НАДС (або за його дорученням – із заступника керівника цього органу); в) фахівця з питань управління персоналом, визначеного КМУ; г) представників від закладів вищої освіти, що здійснюють підготовку у сфері публічного управління та адміністрування, а також від громадських об’єднань, обраних відповідно до порядку, затвердженого КМУ [492].

Суттєва роль у правовому механізмі забезпечення гідної праці держслужбовців вказаної Комісії визначається тим, що вона на підставі ч. 1 ст. 15 Закону України «Про державну службу» повноважна:

а) погоджувати розроблені НАДС типові вимоги до професійної компетентності державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А» (тобто забезпечення доступу до державної служби, узгодження інтересів держави, суспільства та особи, що бажає зайняти вакантну посаду на держслужбі);

б) проводити конкурс на зайняття посад державної служби категорії «А» та вносити суб'єкту призначення пропозиції щодо кандидатур на такі посади загальною кількістю не більше 5 осіб;

в) здійснювати дисциплінарні провадження щодо державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А», та вносити суб'єкту призначення пропозиції за наслідками дисциплінарного провадження.

Отже, дана Комісія відіграє важливу роль у процесі приведення фактичних характеристик трудової діяльності держслужбовців (головним чином, категорії «А») до вимог концепції гідної праці та недопущення зниження рівня відповідності цих характеристик вимогам вказаної концепції. Саме тому забезпечення належних умов функціонування цього колегіального органу є опосередкованим сприянням процесу оптимізації праці держслужбовців. З огляду на це, робота Комісії ґрунтується на приписах ст. 16 Закону України «Про державну службу» та Положення про Комісію з питань вищого корпусу державної служби [488];

6) здійснювати контроль за додержанням визначених Законом України «Про державну службу» умов реалізації громадянами права на державну службу. У цьому контексті фактично йде мова про те, що НАДС контролює забезпечення рівного та гідного доступу до держслужби.

Звернемо увагу також на те, що до 25 вересня 2019 року у п. 19 (уже вилученому) ч. 3 ст. 13 Закону України «Про державну службу» містилось

правило, відповідно до якого НАДС було повноважне розглядати в установленому порядку скарги держслужбовців категорій «Б» і «В» щодо прийняття, проходження та припинення державної служби згідно із Законом України «Про державну службу». Таким чином, НАДС мало змогу захищати держслужбовців від порушень їх права на гідну працю у частині доступу до держслужби та гідного перебігу службово-трудових правовідносин. Окрім того, до прийняття та набрання чинності Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади» від 19 вересня 2019 року № 117-IX Агентство могло направляти в установленому порядку держорганам (їх посадовим особам) вимоги (уже недіючий п. 14 ч. 3 ст. 13 Закону України «Про державну службу»), які, головним чином, стосувались необхідності: скасування рішень цих органів з окремих питань державної служби, які суперечать законодавству в частині реалізації громадянами права на державну службу; усунення порушень прав держслужбовця або перешкод у реалізації таких прав; скасування результатів конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби. В означеному контексті НАДС поставало надзвичайно важливим інститутом юрисдикційної адміністративної форми захисту держслужбовців (кандидатів на вакантну посаду органу державної служби) у нашій державі. Цей висновок також підтверджується вилученим п. 20 ч. 3 ст. 13 Закону України «Про державну службу», яким НАДС уповноважувалось забезпечувати захист прав держслужбовців у разі зміни істотних умов служби, а отже, було компетентне безпосереднім чином захищати право держслужбовців на гідні умови праці, мінімізувати всі існуючі ризики погіршення відповідних умов служби тощо.

Таким чином, можемо дійти висновку, що центральний рівень органів виконавчої влади, в межах якого здійснюється забезпечення гідної праці держслужбовців (в трудоправовому контексті наукового осмислення), відіграє надважливу роль у правовому механізмі забезпечення гідної праці держслужбовців, адже адміністративно-правовий статус Мінекономіки

сприяє формуванню ним загальнодержавної парадигми впровадження концепції гідної праці в Україні (якість цієї діяльності видається сумнівною з огляду на те, що сфера праці за своєю природою є соціально-правовим, а не суто економічним явищем), а правовий статус НАДС дозволяє цьому органу адаптувати відповідну концепцію в контексті службово-трудових правовідносин, визначати основні шляхи впровадження трудоправової ідеї гідної праці держслужбовців, розробляти та затверджувати нормативно-правові акти, якими передбачається впровадження цієї засадничої цивілізаційної ідеї, а також здійснювати комплекс безпосередніх управлінських дій, якими забезпечується гідна праця держслужбовців, як особливий цивілізаційний здобуток, сформований у межах трудового права (зазначені можливості з вересня 2019 року були суттєво звужені).

При цьому необхідно мати на увазі, що вплив Мінсоцполітики, Мінекономіки та НАДС на правовий механізм забезпечення гідної праці держслужбовців певною мірою корегується діяльністю КМУ у цьому напрямку. Проте доцільність цього корегування у практичній дійсності контекстним чином визначається активною діяльністю Мінсоцполітики, Мінекономіки та НАДС, якими у межах їх повноважень можуть подаватись до Уряду України пропозиції та рекомендації, проекти нормативно-правових актів, якими буде визначатись генеральна парадигма розвитку (та ресурсного забезпечення цього розвитку) сфери праці й забезпечення концепції гідної праці в нашій державі, зокрема й на державній службі.

3. Локальний рівень, яким, беручи до уваги розділ ІІІ Закону України «Про державну службу», що окреслює систему управління державною службою, охоплено декілька підрівнів, на яких знаходяться відповідно: керівник державної служби, безпосередній керівник та служба управління персоналом державного органу [393, с. 101-105]. Тобто досліджуваний локальний рівень управління держслужбою охоплює наступні підрівні, що відіграють важливу роль у реалізації правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців у нашій державі:

– перший підрівень, на якому знаходиться керівник державної служби, тобто, як це зазначено у п. 3 ч. 1 ст. 2 Закону України «Про державну службу», «посадова особа, яка займає вищу посаду державної служби в державному органі, до посадових обов'язків якої належить здійснення повноважень з питань державної служби та організації роботи інших працівників у цьому органі». Відповідно до ч. 1 ст. 17 зазначеного законодавчого акта повноваження керівника держслужби здійснюють: а) у Секретаріаті КМУ – Державний секретар КМУ; б) у міністерстві – державний секретар міністерства; в) в іншому центральному органі виконавчої влади – керівник відповідного органу; г) у місцевих державних адміністраціях: керівник апарату – в апараті місцевої державної адміністрації та її структурних підрозділах (крім структурних підрозділів із статусом юридичних осіб публічного права); керівник структурного підрозділу із статусом юридичної особи публічного права – у такому підрозділі; ґ) у державних органах, посади керівників яких належать до посад державної служби, – керівник відповідного органу; д) в інших державних органах або в разі прямого підпорядкування окремій особі, яка займає політичну посаду, – керівник апарату (секретаріату).

Важливість керівника державної служби у правовому механізмі забезпечення гідної праці держслужбовців виявляється в тому, що він згідно з вимогами ч. 2 ст. 17 Закону України «Про державну службу»:

1) організовує планування роботи з персоналом державного органу, в тому числі організовує проведення конкурсів на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В», забезпечує прозорість і об'єктивність таких конкурсів відповідно до вимог Закону України «Про державну службу». Таким чином, керівник відповідальний за забезпечення відповідності умов ключових етапів проходження державної служби (залучення, відбір, підбір та вивільнення державних службовців) критеріям гідної праці держслужбовців, що дозволяє розуміти його в якості найважливішого забезпечувального елемента у досліджуваному правовому механізмі;

2) забезпечує планування службової кар’єри, тобто послідовність зайняття, проходження відповідних посад в органі чи підрозділі [336], планове заміщення посад державної служби підготовленими фахівцями згідно з вимогами до професійної компетентності та стимулює просування по службі;

3) забезпечує своєчасне оприлюднення та передачу центральному органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, інформації про вакантні посади державної служби з метою формування єдиного переліку вакантних посад державної служби, який оприлюднюється;

4) призначає громадян України, котрі пройшли конкурсний відбір, на посади державної служби категорій «Б» і «В», звільняє з таких посад відповідно до Закону України «Про державну службу», а також укладає та розриває контракти про проходження державної служби відповідно до п. 3 ч. 2 ст. 34 зазначеного Закону у порядку, передбаченому Урядом України. Початок та завершення будь-яких правовідносин є ключовими етапами перебігу цих правовідносин, а тому той, хто має вплив на виникнення та припинення цих відносин, є особливо важливим суб’єктом у відповідних правовідносинах. Вищезазначене – додаткове підтвердження важливості ролі керівника держслужби в правовому механізмі забезпечення гідної праці держслужбовців;

5) присвоює ранги (вид спеціальних звань) держслужбовцям державного органу, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В» відповідно до Порядку присвоєння рангів державних службовців [434]. Повноваження має важливе значення у контексті правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців з огляду на те, що ранги держслужбовців безпосередньо пов’язані із службовою кар’єрою (згідно з ч. 1 ст. 38 Закону України «Про державну службу» прийняття на держслужбу, просування по службі держслужбовців, вирішення інших питань, пов’язаних із службою, здійснюються з урахуванням категорій посад

державної служби та рангів держслужбовців як виду спеціальних звань, що їм присвоюються), оптимальні можливості вибудовування якої є важливою ознакою гідної праці держслужбовців;

6) забезпечує підвищення кваліфікації держслужбовців державного органу. З урахуванням того, що підвищення кваліфікації виявляється у підтримці та удосконаленні професійних знань держслужбовця через розширення та поглиблення раніше отриманих ним знань, а також є умовою просування службовця по службі, можемо дійти висновку, що відповідне повноваження керівника держслужби – важлива запорука забезпечення гідної праці держслужбовця. Це пояснимо тим, що гідна праця обов'язково передбачає професійний розвиток найманого працівника (тобто підвищення його конкурентоздатності на ринку праці) та оптимальні шляхи для просування по службі;

7) здійснює планування навчання персоналу державного органу з метою вдосконалення рівня володіння держслужбовцями державною мовою, регіональною мовою або мовою національних меншин, визначеною відповідно до закону, а також іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи, у випадках, якщо володіння такою мовою є обов'язковим відповідно до Закону України «Про державну службу». Неналежне володіння держслужбовцем державною мовою та іноземною мовою, коли в її володінні є необхідність для належного здійснення службових обов'язків, є суттєвим бар'єром для гідної праці держслужбовця, адже відповідний держслужбовець не має можливості в повній мірі розуміти, наприклад, правильність наказу безпосереднього керівника, суті звернення громадянина тощо, правильність викладу своїх зауважень стосовно умов праці, які він вважає негідними. Крім того, неналежній рівень володіння мовою є суттєвою перешкодою для просування держслужбовця по службі, що робить його роботу практично безперспективною (при цьому безперспективність у довготривалих правовідносинах, а особливо у службово-трудових правовідносинах, є ознакою негідної праці);

8) здійснює контроль за дотриманням виконавської дисципліни («неухильне додержання належного, своєчасного та якісного виконання посадовими особами органів та підрозділів внутрішніх справ функціональних обов'язків (посадових інструкцій), наказів, доручень, рішень, нормативно-правових актів, планів, програм тощо» [483]) та службової дисципліни (неухильне додержання Присяги державного службовця, сумлінне виконання службових обов'язків та правил внутрішнього службового розпорядку) в державному органі та умов контрактів про проходження державної служби (у разі укладення);

9) розглядає скарги на дії або бездіяльність держслужбовців, котрі займають посади державної служби категорій «Б» і «В», а також приймає у межах наданих повноважень рішення про заохочення та притягнення до дисциплінарної відповідальності державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В». Справедливість притягнення держслужбовця до юридичної (дисциплінарної та матеріальної) відповідальності (обґрунтованість: наявність фактичних, матеріальних і процесуальних підстав, а також комплексу умов відповідальності; вчасність притягнення до відповідальності тощо), а, відповідно, визнання його винуватим у вчиненні дисциплінарного проступку, зазнання службовцем негативних наслідків відповідальності (зокрема у частині подальшого просування по службі) сукупно мають особливе значення для того, щоб праця держслужбовця вважалась гідною. Саме тому той факт, що керівник держслужби відповідає за розгляд скарг на дії або бездіяльність відповідних держслужбовців, вказує на його важливу роль у даному правовому механізмі також і в контексті: забезпечення конституційного права людини не бути несправедливо притягнутим до відповідальності; перспектив кар'єрного зростання держслужбовця;

10) створює належні для роботи умови та їх матеріально-технічне забезпечення. Це повноваження розкриває безпосередній вплив керівника

держслужби на стан відповідності фактичних умов праці на держслужбі вимогам концепції гідної праці держслужбовців.

Важливо звернути увагу на те, що з 25 вересня 2019 року керівник держслужби має право делегувати окремі свої повноваження керівникам самостійних структурних підрозділів апарату та територіальних органів чи відокремлених підрозділів центрального органу виконавчої влади в порядку, встановленому КМУ;

– другий підрівень, на якому знаходиться безпосередній керівник, тобто, як це визначено в п. 1 ч. 1 ст. 2 Закону України «Про державну службу», найближчий керівник, котрому прямо підпорядкований державний службовець. Роль безпосереднього керівника у забезпеченні гідної праці та недопущення зниження встановленого рівня гідної праці держслужбовців важко переоцінити. Зокрема це підтверджується ч. 1 ст. 9, частинами 3-5 ст. 44, абз. 2 ч. 5 ст. 48, ч. 3 ст. 52, ч. 3 ст. 63 зазначеного законодавчого акта, згідно з якими держслужбовець під час виконання посадових обов'язків діє у межах повноважень, визначених законом, і підпорядковується своєму безпосередньому керівнику або особі, яка виконує його обов'язки (чи особі, визначеній у контракті про проходження державної служби у разі його укладення), а безпосередній керівник має такі повноваження: а) оцінює результати службової діяльності службовців, котрі займають посади державної служби категорій «Б» і «В», за результатами чого виставляється негативна, позитивна або відмінна оцінка з її обґрунтуванням; б) ознайомлює службовця з результатами оцінювання його службової діяльності під підпис протягом трьох календарних днів після проведення оцінювання; в) визначає разом із службою управління персоналом державного органу за результатами оцінювання службової діяльності держслужбовця необхідність його професійного навчання; г) направляє керівнику державної служби подання про виплату держслужбовцю за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця у розмірі 50 % посадового окладу тимчасово відсутнього державного

службовця; ґ) вносить клопотання керівнику державної служби про притягнення держслужбовця до дисциплінарної відповідальності за вчинення дисциплінарного проступку тощо;

– третій підрівень, на якому знаходиться служба управління персоналом державного органу. Згідно з ч. 1 ст. 18 Закону України «Про державну службу» у державному органі залежно від чисельності персоналу утворюється структурний підрозділ або вводиться посада спеціаліста з питань персоналу (обов'язки служби управління персоналом можуть бути покладені на одного з державних службовців органу) з прямим підпорядкуванням керівнику державної служби. Поряд із цим, очевидна важливість ролі служби управління персоналом у правовому механізмі забезпечення гідної праці держслужбовців розкривається у тому, що ця служба відповідно до ч. 2 ст. 18 Закону України «Про державну службу» та Типового положення про службу управління персоналом [496], серед іншого:

1) забезпечує здійснення керівником держслужби своїх повноважень;

2) відповідає за: реалізацію державної політики з питань управління персоналом у державному органі; добір персоналу, планування та організацію заходів з питань підвищення рівня професійної компетентності державних службовців; документальне оформлення вступу на державну службу, її проходження та припинення; укладання та розривання контрактів про проходження державної служби; виконання інших функцій, передбачених законодавством.

Таким чином, суб'єкти управління держслужбою на локальному рівні відіграють суттєву роль у правовому механізмі забезпечення гідної праці державних службовців. При цьому слід мати на увазі, що вона обмежена тими ресурсами, які їм надані суб'єктами управління держслужбою більш вищого рівня. У цьому контексті слід вести мову про те, що ефективність забезпечення гідної праці державних службовців керівником державної служби, безпосереднім керівником та службою управління персоналом державного органу виявляється у раціональності використання отриманих

ними ресурсів для забезпечення гідної праці на держслужбі, скорегованій у практичній дійсності людиноцентристським спрямуванням їх логіки стосовно забезпечення відповідної праці.

Крім того, у розпорядженні вказаних суб'єктів є широкий комплекс можливостей забезпечення гідної праці держслужбовців, які взагалі не обумовлені якістю надання суб'єктами управління вищого рівня їм ресурсів для відповідної діяльності. Це обумовлено тим, що забезпечення гідної праці держслужбовців у низці своїх проявів (недопущення притягнення службовця до юридичної відповідальності за проступок, який він не вчиняв, надання можливості для професійного зростання тощо) не потребує особливих матеріальних затрат (чи взагалі не потребує витрат), а отже, приведення умов трудової діяльності держслужбовців до сучасних цивілізаційних стандартів у низці випадків залежить від добросовісності виконання своїх повноважень керівником держслужби, безпосереднім керівником та службою управління персоналом державного органу.

Отже, підводячи підсумок викладеному, слід зауважити, що виконавча влада в Україні у належній мірі сприяє ефективному функціонуванню правового механізму гідної праці державних службовців. З метою забезпечення системності відповідного правового механізму та комплексності й всеосяжності його функціонування державою покладені на органи виконавчої влади, а також на структурні підрозділи і на посадових осіб цих державних органів відповідні повноваження, що є елементами їх особливого адміністративно-правового статусу. Означені повноваження сприяють впровадженню трудоправової концепції гідної праці на державній службі всіх рівнів шляхом застосування практично усіх можливих способів і засобів, які можуть використовувати ці суб'єкти, здійснюючи управлінську діяльність.

3.2 Судові органи у правовому механізмі забезпечення гідної праці державних службовців

Проблематика сутності судової влади, правового статусу і діяльності судів та суддів були предметом дослідження як фахівців у судовому праві [див.,напр.: 289; 462; 552; 653], так і юристів-трудовиків [див.,напр.: 9; 202; 305; 654], що є цілком закономірним, адже судова влада, з одного боку, виступає основним чинником становлення та розвитку правової держави [449, с. 13], а з іншого боку, ця влада у будь-якій правовій державі (зокрема і в Україні) вже самим фактом свого існування «не лише вирішує суперечки, карає осіб, що вчинили злочинні діяння, а й виконує в суспільстві роль певного стабілізатора, арбітра або посередника, який вирішує суперечки про право». Ю.Ю. Чуприна з цього приводу наголошує, що основне призначення судової влади – «охорона членів суспільства від будь-якого свавілля громадян і від неправильних дій самої держави, її органів, посадових осіб» [647]. У сучасному демократичному суспільстві судова влада, як зазначає О.М. Іванець, «перебуваючи між державою і громадянином, прагне максимально ефективно забезпечити захист прав та інтересів не лише окремої особи, але й суспільства та самої держави. Безперечно, що передусім судова влада повинна захищати людину від вседозволеності чиновників різного ґатунку та органів державного управління» [207, с. 56, 82-84]. Певна річ, вказане окреслює лише один бік даного питання, оскільки, як відомо, незалежна («основоположна ідея формування і реалізації судової влади з метою забезпечення кожному права на справедливий суд через дотримання верховенства права та утвердження відповідальності судової влади перед суспільством» [232, с. 77, 78, 139]), неупереджена та ефективна судова влада (до речі, вона не перебуває «між державою і громадянином», а виявляється у функціонуванні судів та суддів, що також є окремим виявом функціонування самої держави) захищає від несправедливості усіх суб’єктів права (тобто не лише людину і громадянина, які звернулись за судовим захистом), комплексно сприяючи шляхом

реалізації своїх повноважень пануванню права в державі, у всіх сферах життєдіяльності людини, суспільства та держави, в які проникає ідея права як така. Саме тому судом захищаються в особливому процесуальному порядку як інтереси держави та суспільства, так і держслужбовців (як людей найманих працівників та представників держави) у їх службово-трудових правовідносинах чи у сфері праці загалом.

Вказане є цілком очевидним та підтверджується іншими вітчизняними науковцями [див.,напр.: 1, с. 3-9] й зарубіжними правниками [див.,напр.: 705; 708]. Зокрема українські вчені В.О. Рядінська та О.В. Карпушова зауважують, що саме з Основного Закону України (в актуальній редакції) випливає, що судова система в нашій державі створена та існує «для захисту прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, прав та законних інтересів юридичних осіб, інтересів держави шляхом своєчасного, ефективного і справедливого вирішення правових спорів на засадах верховенства права» [549].

Крім того, як відомо, природа судової влади має суспільний, державний і правовий характер. Це, на думку українського вченого В.В. Мовчана, обумовлено тим, що судова влада «здійснюється суддями-фізичними особами як представниками суспільства», натомість «структура, функціональні та організаційні аспекти посади судді, судових органів і судової системи визначаються державою, а їх правові статуси – правовою системою». У цьому сенсі складана, багатогранна природа судової влади, що поєднує суспільний, державний, правовий аспекти, «зумовлює їй місце посередника між суспільством, державою, особою, суб'єктами державної влади, а також дозволяє відігравати важливе значення за рахунок пропорційного застосування права і моралі, забезпечувати стабільність правопорядку, ефективність функцій держави, суспільства та правової системи, становлення правової держави та громадянського суспільства» [356, с. 191]. В аналогічному контексті інтерпретує загальну сутність судової влади також І.Є. Туркіна, наголошуючи на тому, що судова

влада виявляється у «специфічній формі владного втручання держави у конфліктну ситуацію в соціумі, в особливому владному впливі держави на учасників конфлікту, відносини між ними». У процесі окресленого втручання (впливу) «держава вступає з учасниками конфлікту, а також з третіми особами в численні й різноманітні владовідносини», переважна частина яких «виникає й існує як правові відносини». Ці відносини «породжують у держави, інших учасників процесу стан, пов'язаний з їхніми правами та обов'язками». У межах цього стану «держава в особі суду, самостійні й незалежні члени суспільства, їхні об'єднання, а також юридичні особи (серед яких і держава) прагнуть цивілізованого досягнення своїх інтересів» [618, с. 127].

Поряд із цим, ведучи мову про вплив держави на суб'єктів права через діяльність суду, необхідно зауважити, що цей вплив має форму правосуддя [188, с. 151], яке провадиться у рамках процесуального правового режиму, зокрема й у межах процесуального правового режиму трудового права. Під зазначеним правовим режимом, на думку української вченої Л.В. Вакарюк, слід розуміти «гарантований Конституцією України (насамперед у частині, в якій проголошується право особи на правосуддя, а також на самозахист власних прав законним способом) і встановлений нормами українського цивільного процесуального (у випадках службово-трудових правовідносин – адміністративного процесуального) законодавства та/або нормами законодавства України про працю особливий порядок регулювання правового становища сторін трудових правовідносин і пов'язаних із ними відносин, котрим забезпечується (за допомогою законодавчо визначеного поєднання правових засобів) належна реалізація цими суб'єктами власних прав процесуального характеру (також і матеріальних прав, котрі захищаються шляхом реалізації процесуальних прав)» [66, с. 78].

Що ж стосується терміна «правосуддя», то у загальному концептуальному сенсі під ним слід розуміти те, що виникає у правовій

фактичній дійсності у результаті реалізації права на справедливий суд (тобто право на гідну працю у суді захищається на підставі реалізації права на справедливий суд). Саме тому вчена Н.М. Грень справедливо зауважує, що право на справедливий суд є «невід'ємним, одним з найвагоміших прав людини, адже через його реалізацію поновляються ті права і свободи, які були порушені». У цьому контексті «серед інститутів демократичної держави правосуддя відіграє центральну роль, оскільки саме воно є гарантією й одночасно механізмом захисту всіх інших суспільних інституцій» [128, с. 28, 29]. У більш конкретному сенсі «правосуддя» визначається в якості «діяльності, здійснюваної лише судом стосовно належного розгляду та вирішення у процесуальному порядку кримінальних, цивільних та господарських справ, а також, як зауважує І.Є. Туркіна, «застосування на основі закону державного примусу до правопорушників» з метою: 1) зміцнення законності та правопорядку в суспільстві; 2) виховання громадян та запобігання вчиненню нових правопорушень; 3) охорони від будь-яких зазіхань тих вищих цінностей, які на даний момент є для держави пріоритетними. При цьому істотною ознакою правосуддя є порядок діяльності суду: судовій діяльності притаманна особлива процесуальна форма, яка «характеризується детально регламентованою системою процедурних правил, що визначають порядок діяльності суду і учасників процесу. Ці правила містяться в кодексах з кримінального, цивільного, адміністративного і господарського судочинства» [618, с. 128].

Таким чином, окреслений ефект функціонування судів та здійснення суддівських повноважень суддів може бути досягнутим на практиці лише у тому разі, коли судові органи, перебуваючи у належних умовах функціонування, будуть діяти неупереджено, незалежно та раціонально. Тобто у тому випадку, коли той, хто звертається за судовим захистом, матиме право на справедливий суд і зможе реалізувати це право у відповідному сенсі, інтегруючи його в інші процесуальні права. Наприклад, український вчений С.В. Прилуцький з цього приводу зауважує, що «судова влада у

правовій та демократичній державі будується на засадах, які надають їй статус неупередженого арбітра між державою та людиною (суспільством)». При цьому «сила судової влади у правовій державі криється в її авторитетності та довірі суспільства, визнанні та повазі судових рішень як з боку держави, так і народом. Такий порядок є одним із важливих проявів правової культури суспільства» [461, с. 12, 14].

Розвиваючи зазначену думку, звернемо увагу на те, що з частин 1 і 2 ст. 124 Конституції України випливає, що правосуддя в нашій державі здійснюється виключно судами, а делегування функцій судів (також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами) не допускається. З огляду на це, «ефективний, належний та дієвий захист прав, свобод та законних інтересів осіб безпосередньо залежить від стану судової системи та кадрового її забезпечення» [546, с. 12].

Отже, судова влада – це механізм та інструмент вибудовування правової держави, а також (у правовій державі) запобіжник непорушності панування права у суспільстві та поглиблення панування права у відповідній державі шляхом захисту в межах реалізації правосуддя: а) держави від держави; б) держави від суспільства, окремих груп людей та від людини; в) людини від держави; г) людини від суспільства та груп людей; ґ) людини від іншої людини. При цьому вищевказане у практичній дійсності досягається за рахунок:

1) належного нормативного забезпечення функціонування судів та діяльності суддів. Це означає, що суддя може здійснювати правосуддя лише тоді, коли нормативно-правова база його діяльності буде в належній мірі узгоджена з принципами права та відповідатиме реальним потребам суб’єктів права;

2) належного кадрового забезпечення судів високопрофесійними суддями та персоналом судів загалом. Це стосується набору, професійного просування по службі, можливостей компетенційного розвитку тощо;

3) належного матеріально-технічного та організаційного забезпечення судів та суддів. Вказане означає, що судді зможуть ефективно відправляти правосуддя лише за умов надання їм усіх засобів матеріально-технічного характеру (робоче місце з гідними умовами праці) та організаційного характеру (впорядкування відносин: між суддями та іншим персоналом суду; між суддями; між суддею та суддями, котрі займають адміністративні посади в суді; між суддею та іншими державними органами тощо). Разом з тим, вчені зауважують, що на сьогоднішній день «дуже гострою є проблема неналежного фінансування системи адміністративних судів. У першу чергу, ця проблема виражається у недостатньому рівні оплати праці працівників апарату суду та суддів. Також є велике недофінансування матеріально-технічного забезпечення діяльності адміністративного судочинства. Наявність цієї проблеми ставить під загрозу виконання основних принципів діяльності судової влади, таких як принцип незалежності та принцип верховенства права» [429, с. 162];

4) утвердження авторитету судової влади в суспільстві. По сьогоднішній день це є особливою проблемою для нашої держави. Новий виток судової реформи як фундаментальної частини євроінтеграційних процесів України «охоплює завдання відновлення довіри до судової влади, підвищення її авторитету, запобігання корупції, оновлення суддівського корпусу, оцінку і перевірку доброчесності суддів, зміцнення судової незалежності» [131, с. 3]. Поряд із цим, у суспільстві зберігається досить високий рівень недовіри до суду, на ґрунті чого відбуваються неприпустимі дії окремих груп людей проти суду та правосуддя, які маскуються боротьбою за чесне правосуддя [113];

5) реальності забезпечення гарантій належного функціонування судів та виконання суддівських повноважених суддями, що також відображається у забезпеченні права суддів на гідні умови праці.

Ігнорування окреслених факторів державою та суспільством призводитиме до того, що діяльність суду не буде ефективною, а отже,

знівелюється цивілізаційна цінність судової влади в правовій державі, яка поступово буде зміщуватись у напрямку функціонування неправових держав. Крім того, в такій державі будуть мінімізуватись також й інші прогресивні досягнення людства, зокрема й у сфері праці. Це пояснимо тим, що неефективність роботи суду позбавлятиме працівників найбільш ефективної форми захисту їх трудових прав і законних інтересів – судового захисту, здійснюваного у належному порядку та формі. У свою чергу, це значним чином поглибить правовий нігілізм у сфері праці та зумовить зниження затребуваності впровадження концепції гідної праці як у приватному, так і в публічному секторі. А негідна праця, як уже нами було детально обґрунтовано, знизить продуктивність праці, загострить соціальний конфлікт, що несе в собі особливу небезпеку у вимірі праці державних службовців (найбільше у сфері правоохорони), неналежна праця яких, зокрема, після розпаду колишнього СРСР, стала фундаментом для зближення із злочинним світом.

З огляду на концептуальну значимість судової влади, можемо дійти висновку про те, що справедливі суди та судді є здобутком нашої цивілізації та, які органічно співвідносяться з іншими цивілізаційними здобутками людства у правовій площині. Безпосереднім чином вказане стосується питання впровадження концепції гідної праці на державній службі та ролі суду в правовому механізмі забезпечення гідної праці держслужбовців. При цьому, що є особливо цікавим, у широкому сенсі належна діяльність суду в межах правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців ґрунтується на відповідному здійсненні правового механізму забезпечення гідної праці суддів.

Поряд із цим, роль суду у даному правовому механізмі в Україні може бути повноцінно з’ясована за умов уточнення системи судових органів, задіяних в цьому механізмі, а також повноважень, реалізація яких об’єктивує цей правовий механізм.

На думку українського дослідника В.М. Лаговського, судовий орган за змістом – це «професійний суддя, який здійснює правосуддя одноособово як суд, колегія професійних суддів або суд як юридична особа, що наділені конституційними повноваженнями здійснювати правосуддя, та юридична особа публічного права відповідно до цивільного законодавства, основною функцією яких є здійснення судочинства іменем «Народу України». Що ж стосується структури судових органів, то в цьому аспекті В.М. Лаговський доходить справедливої думки, що «різні за своєю природою судові органи» можна класифікувати на дві основні категорії, а саме: 1) судові органи, котрі «безпосередньо здійснюють судочинство (професійні судді, колегії суддів) та суд як конституційна конструкція, від імені якого судді (суддя) виносить рішення»; 2) «комплексні утворення, до складу яких входять як професійні судді, так і державні службовці, які забезпечують діяльність суду (апарат суду)» [312, с. 27, 28].

Зважаючи на ґрунтовну концептуальну позицію В.М. Лаговського, зазначимо, що в межах дослідження ролі судових органів у правовому механізмі забезпечення гідної праці держслужбовців, слід зводити судові органи до поняття «суд». При цьому на сьогоднішній день це поняття, як правило, вживається у декількох значеннях: 1) «суд» у розумінні правосуддя; 2) «суд» у розумінні «державного органу, що розглядає та вирішує правові спори між різними суб'єктами суспільних відносин (суд першої інстанції, апеляційної, касаційної інстанції)»; 3) «суд» у розумінні приміщення, в якому знаходиться суд як державний орган; 4) «суд» у розумінні судового процесу; 5) «суд» у розумінні розгляду спору між кількома суб'єктами; 6) «суд» у розумінні судді (складу суду), що слухає справу [364, с. 180]. Контекст, у якому нами розглядається поняття «суд», обумовлює його розуміння саме в якості: 1) державного органу; 2) судді, який розглядає і вирішує справу одноособово, та колегії суддів.

Український вчений С.В. Прилуцький констатує, що суд, у першу чергу, є соціальним феноменом, який «існує й розвивається за правилами та

законами соціального розвитку людей, іноді навіть незалежно та врозріз із позитивним правом держави» [460, с. 22]. На думку вченого, в основі цього соціального феномена «лежить антропологічна здатність людини до складних форм логічного мислення шляхом сприйняття інформації, її аналізу та оцінки». Саме у цій здатності людини «коріняться природні витоки суду», виникнення якого загалом (як окремої форми людських відносин) «пов'язано з ранніми стадіями не тільки людської цивілізації, а й самого розвитку людини як істоти соціальної». При цьому, на переконання вченого, можна виокремити наступні два аспекти соціальної природи суду: а) зовнішній аспект (полягає у тому, що «спірне питання між членами суспільства з самого початку було предметом колективного вирішення відповідно до первісних норм та звичаїв, спільної моралі»); б) внутрішній аспект (виявляється у «здатності особи відчути провину за свої дії як перед окремими членами суспільства, так і перед усім суспільством») [461, с. 12].

У наукових працях вчені розглядають суддю в якості певного «еталонного громадянина держави, в якому відобразилась і в якому представлена система суспільних цінностей» [361, с. 28]. Крім того, у метафоричній формі суддів також називають «законом, що говорить» [47, с. 21] (при цьому Ш.-Л. Монтеск'є, вважав, що суддя – це «вуста, якими промовляє право» [79, с. 13]). Вказані інтерпретації поняття «суддя» є цілком зрозумілими з огляду на те, що згідно з нормами вітчизняного законодавства «особистість судді при здійсненні правосуддя є центральною» [298, с. 10], адже суддями сьогодні є «посадові особи, яким від імені держави надано право здійснювати правосуддя шляхом розгляду у судовому засіданні кримінальних, цивільних справ, справ про адміністративні правопорушення і виносити відповідне судове рішення» [251, с. 98].

Поряд із цим, «у розумінні чинного трудового законодавства України суддя є найманим працівником», він, як і будь-який працівник, «наділяється трудовою правосуб'єктністю, тобто певним комплексом трудових прав та

обов'язків». Звісно, «трудові права суддів як найманих працівників в Україні є похідними від трудових прав найманих працівників загалом, однак вони мають і власну специфіку, яка зумовлена правовим статусом судді» [685, с. 13]. В.В. Кузьменко з цього приводу зауважує, що «суддя в силу специфіки своєї діяльності наділяється особливими привілеями, правами та повноваженнями у порівнянні з будь-якими іншими громадянами, які вступають у відносини найманої праці» [298, с. 3, 10]. Проте вказане стосується не лише прав суддів, але й правового регулювання трудової діяльності суддів загалом. Є.Ю. Пономаренко, зокрема, констатує, що «специфічність функціонування судових органів, реалізації суддею публічно-владних повноважень, необхідність забезпечення об'єктивності та неупередженості розгляду справ, неприпустимість будь-якого зовнішнього тиску на суд знайшли відображення і в ряді особливостей регулювання праці судді як працівника та учасника трудових правовідносин» [451, с. 3]. Саме тому слід погодитись з українською вченою О.В. Карпушовою з приводу того, що «судді є особливою категорією працівників, яка завжди вирізняється з поміж інших категорій своєю важливістю та пріоритетністю». Здійснюючи в практичній дійсності власне конституційне право на працю, судді «формують інститут трудової діяльності із характерними особливостями, правами, обов'язками та гарантіями. Таким чином, від повноцінної та ефективної трудової діяльності суддів залежить стан законності в країні, правової безпеки усіх суспільних відносин». При цьому «трудова діяльність суддів» – це «діяльність щодо реалізації суддями набутих ними професійних навичок та умінь і практична здатність підвищувати рівень своєї готовності приймати рішення від імені держави». Тобто трудова діяльність суддів є «особливим видом діяльності, до якої висуваються підвищені вимоги, що абсолютно логічно, оскільки суддя – це не просто працівник, котрий виконує свої трудові функції, а особа, що відправляє правосуддя» [235, с. 13, 75].

Беручи до уваги те, що судді повноважні розглядати у судовому засіданні кримінальні, цивільні справи, справи про адміністративні

правопорушення, а в нашій державі не існує спеціалізованих трудових судів (хоча вже тривалий юристами-трудовиками [див.,напр.: 153, с. 111; 196, с. 27; 694; 695, с. 153-172] обґрунтовується доцільність створення цих судів), у рамках нашого дослідження важливо уточнити, в межах якої саме юрисдикції суд є частиною правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців. Саме тому зауважимо, що, розглядаючи суд в зазначеному правовому механізмі, слід мати на увазі, що мова у цьому випадку йде саме про адміністративну юрисдикцію та, відповідно, про адміністративну юстицією, під якою вчені розуміють «гарантований державою та закріплений чинним національним законодавством спеціальний правовий спосіб захисту прав, свобод та законних інтересів фізичних і юридичних осіб від неправомірних рішень, дій чи бездіяльності суб'єктів владних повноважень (органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб), який полягає у розгляді та вирішенні публічно-правових спорів у порядку адміністративного судочинства» [587, с. 83].

Зазначимо, що викладений висновок у повній мірі випливає із сутності адміністративного судочинства та правового статусу адміністративних судів, яким приділена досить значна увага українських вчених [див.,напр.: 12; 162; 541; 554; 661], а також з положень Кодексу адміністративного судочинства України [250]. У пп. 1, 3, 5 ч. 1 ст. 4 вказаного кодифікованого законодавчого акта зазначається, що адміністративні суди – це суди, до компетенції яких КАС України віднесено розгляд і вирішення адміністративних справ (переданих на вирішення адміністративного суду публічно-правових спорів). Таким чином, адміністративним судочинством є діяльність адміністративних судів, яка об'єктивується в розгляді та вирішенні адміністративних справ у порядку, визначеному в нормах КАС України.

Окрім того, висновок про те, що в правовому механізмі забезпечення гідної праці держслужбовців (у контексті ролі суду) відіграють керівну роль саме адміністративні суди, ґрунтується на предметній юрисдикції цих судів, чітко визначеній у діючому законодавстві [388, с. 74-80]. Юрисдикція

зазначених судів поширюється на справи в публічно-правових спорах, якими згідно з п. 2 ч. 1 ст. 4 КАС України є спори, в яких: 1) хоча б одна сторона здійснює публічно-владні управлінські функції, в тому числі на виконання делегованих повноважень, і спір виник у зв'язку із виконанням або невиконанням такою стороною зазначених функцій; 2) хоча б одна сторона надає адміністративні послуги на підставі законодавства, яке уповноважує або зобов'язує надавати такі послуги виключно суб'єкта владних повноважень, і спір виник у зв'язку із наданням або ненаданням такою стороною зазначених послуг; 3) хоча б одна сторона є суб'єктом виборчого процесу або процесу референдуму і спір виник у зв'язку із порушенням її прав у такому процесі з боку суб'єкта владних повноважень або іншої особи. При цьому в ч. 1 ст. 19 КАС України міститься перелік справ, на які поширюється юрисдикція адміністративних судів. У п. 2 вказаної частини ст. 19 Кодексу прямо передбачено, що юрисдикція адміністративних судів поширюється на справи у публічно-правових спорах з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби. Крім того, згідно з п. 20 ч. 1 ст. 4 та п. 1 ч. 6 ст. 12 КАС України «адміністративними справами незначної складності», тобто «малозначними справами» (адміністративні справи, у яких характер спірних правовідносин, предмет доказування та склад учасників тощо не вимагають проведення підготовчого провадження та/або судового засідання для повного та всебічного встановлення їх обставин), є, серед іншого, справи щодо прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби, окрім справ, в яких позивачами є службові особи, які у значенні Закону України «Про запобігання корупції» [480] займають відповідальне та особливо відповідальне становище.

В окресленому аспекті необхідно проаналізувати потенціал адміністративних судів в досліджуваному правовому механізмі. Згідно з ч. 1 ст. 2 КАС України завданням адміністративного судочинства є справедливе, неупереджене та своєчасне вирішення адміністративним судом спорів у

сфері публічно-правових відносин з метою ефективного захисту прав, свобод та інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб від порушень з боку суб'єктів владних повноважень. Ці завдання адміністративним судочинством відповідно до ч. 3 вказаної статті КАС України вирішуються з дотриманням наступних принципів: верховенство права; рівність усіх учасників судового процесу перед законом і судом; гласність і відкритість судового процесу та його повне фіксування технічними засобами; змагальність сторін, диспозитивність та офіційне з'ясування всіх обставин у справі; обов'язковість судового рішення; забезпечення права на апеляційний перегляд справи; забезпечення права на касаційне оскарження судового рішення у випадках, визначених законом; розумність строків розгляду справи судом; неприпустимість зловживання процесуальними правами; відшкодування судових витрат фізичних та юридичних осіб, на користь яких ухвалене судове рішення. Критичний аналіз зазначених засад адміністративного судочинства, які «виступають і як гарантії реалізації завдань судочинства, і як гарантії дотримання процесуальної форми цього захисту» [275, с. 14], дає підстави стверджувати, що наявний судовий захист права на гідну працю держслужбовців є одним з найбільш досконалих форм захисту.

Твердження про потужний потенціал судового захисту права на гідну працю держслужбовців адміністративними судами також зумовлено тим, що правосуддя загалом «є найбільш досконалим засобом правової охорони інтересів держави і людини» [429, с. 113, 114], що обґрунтовано наступним:

1) специфікою судової влади в механізмі держави, яка, на думку вчених, полягає у таких аспектах: а) здійснення судової влади сприяє забезпеченню правової рівності всіх соціальних груп і прошарків населення перед законом; б) реалізація судової форми діяльності характеризується певною спрямованістю на здійснення судової політики в державі; в) необхідність системи правосуддя зумовлена виникненням у суспільстві конфліктів, які потребують постійного вирішення; г) судова влада є

незалежною і покликана здійснювати правосуддя за допомогою правозастосовної діяльності; ґ) здійснення правосуддя зумовлюється прагненням держави захистити від протиправних посягань встановлений ним порядок управління; д) діяльність судових органів пов'язана із застосуванням чинного законодавства з метою здійснення правосуддя; е) самостійність судової гілки влади означає, що відносини між усіма гілками (законодавчою, виконавчою, судовою) повинні будуватися тільки на підставі та в межах закону [618, с. 129]. У цьому сенсі можемо погодитись із тим, що суди здатні досить швидко (хоча й не настільки швидко, як в межах адміністративного захисту, проте більш виважено) «реагувати на порушення правової норми і відновлювати її навіть при тому, що вони можуть не спиратися на власну систему панування». Разом з тим, слід визнати, що суди, маючи монопольне право вершити правосуддя (на що вже зверталась увага), позбавлені власних «ресурсів владарювання» та «системи панування»: «закон як ресурс судової влади є похідним від парламенту, а виконання рішень судів без участі виконавчої влади неможливе» [618, с. 130];

2) нескладним доступом до правосуддя. Доступ до правосуддя як невід'ємна складова права на звернення до суду загалом є «необхідною та чи не найголовнішою передумовою реалізації захисту прав, свобод і законних інтересів особи» [422, с. 7]. Частинами 1 і 6 ст. 5 КАС України закріплено правило, згідно з яким кожна особа має право в порядку, встановленому цим Кодексом, звернутися до адміністративного суду (при цьому «відмова від права на звернення до суду є недійсною»), якщо вважає, що рішенням, дією чи бездіяльністю суб'єкта владних повноважень порушені її права, свободи або законні інтереси, і просити про їх захист передбаченим вказаним Кодексом шляхом;

3) процесуальними гарантіями держслужбовця як сторони в адміністративному процесі. Згідно із ст. 44 і ч. 1 ст. 47 КАС України позивач має рівні процесуальні права та обов'язки з відповідачем, зокрема він може: а) ознайомлюватися з матеріалами справи, робити з них витяги, копії,

одержувати копії судових рішень; б) подавати докази; в) брати участь у судових засіданнях, якщо інше не визначено законом, брати участь у дослідженні доказів, ставити питання іншим учасникам справи, а також свідкам, експертам, спеціалістам; г) подавати заяви та клопотання, надавати пояснення суду, наводити свої доводи, міркування щодо питань, які виникають під час судового розгляду, і заперечення проти заяв, клопотань, доводів і міркувань інших осіб; ґ) ознайомлюватися з протоколом судового засідання, записом фіксування судового засідання технічними засобами, робити з них копії, подавати письмові зауваження з приводу їх неправильності чи неповноти; д) оскаржувати судові рішення у визначених законом випадках; е) на будь-якій стадії судового процесу відмовитися від позову, змінити предмет або підстави позову, збільшити або зменшити розмір позовних вимог шляхом подання письмової заяви до закінчення підготовчого засідання або не пізніше ніж за 5 днів до першого судового засідання, якщо справа розглядається в порядку спрощеного позовного провадження тощо [404, с. 90-95];

4) обов'язковістю судових рішень. Відповідно до правила, встановленого у частинах 1-3 ст. 14 КАС України, судове рішення, котрим закінчується розгляд справи в адміністративному суді, ухвалюється іменем України і з моменту, коли це рішення набрало законної сили, воно є обов'язковими до виконання всіма органами державної влади, органами місцевого самоврядування, їх посадовими та службовими особами, фізичними і юридичними особами та їх об'єднаннями на всій території України. Крім того, невиконання судового рішення тягне за собою відповідальність, встановлену законом.

Особливим чином потужність потенціалу судового захисту права на гідну працю держслужбовців адміністративними судами виявляється в тому, що цей суд зобов'язується в порядку адміністративного судочинства керуватися засадничою ідеєю верховенства права, що дозволяє йому захистити право держслужбовця на гідну працю, в повній мірі орієнтуючись

на право, а не на норми законодавства, які можуть бути недосконалими чи такими, що взагалі не відповідають вимогам верховенства права (й у результаті цього порушують принцип гідної праці). Вказане прямо випливає із змісту ч. 1 ст. 6 КАС України, згідно з якою «суд при вирішенні справи керується принципом верховенства права, відповідно до якого людина, її права та свободи визнаються найвищими цінностями та визначають зміст і спрямованість діяльності держави». Більш того, у частинах 2-4 вказаної статті Кодексу зазначається, що адміністративний суд застосовує принцип верховенства права з урахуванням судової практики ЄСПЛ, а звернення до суду за захистом прав і свобод людини і громадянина може ґрунтуватись навіть лише на підставі Конституції України («забороняється відмова в розгляді та вирішенні адміністративної справи з мотивів неповноти, неясності, суперечливості чи відсутності законодавства, яке регулює спірні відносини»).

Отже, адміністративний суд є судом, що в найбільшій мірі пронизаний принципом гуманізму, він, серед іншого, захищає права людини від свавілля держави. Той факт, що адміністративний суд захищає держслужбовця від порушень його службових (трудових) прав і законних інтересів, дозволяє розглядати цей суд (і судову форму захисту загалом) в якості інституту, крізь призму якого:

1) норми адміністративного законодавства (які врегульовують службово-трудові правовідносини), що не завжди враховують концепцію гідної праці, вироблену в межах трудового права, «переломлюються» ідеєю гуманізму і верховенства права, наближаються до норм законодавства про працю у відповідній частині (сформованій у результаті експансії адміністративного права). Тобто незалежно від того, яким саме чином нормативний акт відображає концепцію гідної праці держслужбовця, адміністративний суд може (і повинен) орієнтуватись у цьому випадку на право, кожного разу визначаючи, чи є справедливою (такою, що не спростовує цінність людини держслужбовця у контексті особливості його

трудової діяльності та потреб держави і суспільства) обмежена дія вказаної концепції (у порівнянні з найманим працівниками загалом), й вирішуючи, яким саме чином (у який строк, в якому порядку, формі) гідна праця держслужбовця має бути забезпечена;

2) прогалини адміністративного законодавства та законодавства про працю (у частині врегулювання праці держслужбовця), які є підставами для порушення права на гідну працю держслужбовця, в кожному конкретному випадку (як відомо, в правовій системі Україні не діє прецедентне право) усуваються за рахунок судового рішення, аргументованого рішенням ЄСПЛ та правом як таким.

При цьому звернемо увагу на те, що друга з названих особливостей суду найбільше актуалізується в сьогочасній Україні, яка дедалі виразніше постає в якості держави, у якій панує право, тобто держави, в якій, безумовно, формується умовно «прецедентне» право, що заповнює прогалини законодавства нормами права, виявленими та сформованими судом. На цю ж обставину звертає увагу й О.В. Григоренко, яка зауважує, що «сучасне суспільство все ще знаходиться на етапі відходу від радянської моделі правового регулювання, поступово сприймаючи загальноєвропейські принципи та цінності. Сьогодні все більше лунають висновки про те, що суд має розглядатися як особливий інститут, який займає особливе місце у сучасному суспільстві. Право має тлумачитися та застосовуватися з урахуванням існуючих соціальних відносин. Реформа в частині правосуддя на сьогодні стосується того, що суд має керуватися правом, а не стільки законом при постановленні відповідного рішення» [132, с. 149, 150].

Тобто роль адміністративного суду в правовому механізмі забезпечення гідної праці держслужбовців виявляється в тому, що сучасний адміністративний суд і концепція гідної праці – це цивілізаційні здобутки практично одного порядку, які є тісно взаємопов’язаними, оскільки суд відправляє правосуддя з урахуванням того, що гідна праця суддів сприяє

здійсненню правосуддя, котре відповідає високому рівню панування права у державі та суспільстві.

3.3 Забезпечення гідної праці державних службовців у системі соціального партнерства

Соціальне партнерство є питанням, якому приділялась фрагментарна увага в радянському трудовому праві [див.,напр.: 238; 620], та проблемою, осмисленню якої вже сьогодні присвячені численні наукові дослідження багатьох українських юристів-трудовиків [див., напр.: 16; 22; 102; 259; 260; 351; 371; 421; 459] та зарубіжних правників [див.,напр.: 49; 331; 557; 665]. Вказана закономірність пов'язана із тим, що поняття «соціальне партнерство» історично випливає з таких категорій, як «договір», «домовленість», «довіра». Воно з самого початку формування в якості доктрини протиставлялось марксистському розумінню суспільних відносин, а тому почало активно використовуватись в Україні та інших державах так званого «соціалістичного табору» лише з переходом до ринку [611, с. 34]. Зростання інтересу науковців до проблеми соціального партнерства є закономірним особливо в державах, котрі «зіткнулася із соціальними протиріччями і конфліктами на шляху переходу від адміністративно-командної економіки до ринкової моделі господарювання» [337, с. 37].

Українська вчена Т.М. Ляшенко зауважує, що сама концепція соціального партнерства в її сучасному розумінні бере свій початок у працях філософів та суспільних діячів кінця XIX – початку XX століття (у працях Ле Пле, Дж. Мілля, Ж.-Б. Сея, Л. Дюгі та Е. Фрізе), думки яких з приводу означеної концепції в подальшому були значним чином розвинуті. Еволюція концепції соціального партнерства призвела до «поширення ідеї про мирне співіснування праці і капіталу, яка пройшла багато стадій, трансформувалася залежно від соціально-економічних та політичних умов країни і з часом оформилась у чітку доктрину соціального партнерства» [335, с. 4].

Разом із тим, практично окресленим вчення про соціальне партнерство об'єктивувалось лише після Другої світової війни у Німеччині. Відповідна доктрина, за спостереженням провідних російських юристів-трудовиків

М.В. Лушнікової та А.М. Лушнікова, «була нерозривно пов'язана із соціал-демократичною ідеологією і, до певної міри, було її породженням». Більш того, вчені констатують, що теоретичні основи цього вчення були закладені «Годесберзькою програмою» Соціал-демократичної партії Німеччини, прийнятою у 1959 році. «Одним з її основних положень було створення економічної демократії, за якої робітник на рівних правах з капіталістом бере участь в управлінні економікою» і за своїм бажанням, як і всі інші, може сформувати в міру зростання доходу власний економічний добробут. При цьому сам термін «соціальне партнерство» пов'язаний з ім'ям голови одного із західнонімецьких промислових профспілок Г. Лебера, котрий запропонував свій профспілковий план соціального партнерства [333, с. 104].

Аналізуючи досвід зарубіжних держав у запровадженні та використанні соціального партнерства для вирішення конфліктів у сфері праці, можемо переконатись в тому, що відповідний інструмент є досить ефективним чинником забезпечення соціальної стабільності. На переконання окремих вчених, соціальне партнерство скрізь, де воно мало місце, поступово перетворювалось на «найперспективніший метод формування відносин між соціальними партнерами, а також між ними та державою» [146, с. 151]. На наш погляд, приведені точки зору вчених є надміру категоричними. Можемо припустити, що успіх соціального партнерства у зарубіжних державах залежав, з одного боку, від міри відповідального використання цього механізму вирішення конфліктів в об'єктивній дійсності, а з іншого – від міри панування права і справедливості у суспільстві, в якому використовувався відповідний механізм вирішення конфліктів. З цього приводу українська дослідниця У.А. Волинець наголошує, що саме «досвід розвинених країн переконливо свідчить, що високі соціально-економічні результати досягаються лише за умови, коли соціальні партнери як зацікавлені учасники регулювання соціально-трудових відносин беруть на себе і несуть рівнозначну відповідальність за розроблення й виконання взаємоприйнятих рішень і збереження соціальної злагоди» [84, с. 235, 236]. У свою чергу, М.А. Фейзуллаєв акцентує увагу на тому, що дослідження зарубіжного досвіду розвитку соціального партнерства дозволяє

стверджувати, що «саме наявність західної демократії вплинула на сформовані подібного роду відносини в соціально-трудовій сфері як основної форми взаємодії роботодавців, працівників і держави» [622, с. 124].

Отже, окреслені позиції у повній мірі підтверджують нашу гіпотезу про можливість ефективного прояву соціального партнерства, з огляду на що можемо сформулювати наступні важливі для нашого дослідження попередні висновки:

1) соціальне партнерство в сьогочасному вигляді сформувалось у соціальних та правових державах, а факт реальної відповідності цих держав ознакам соціальної та правової держави став передумовою формування сучасного соціального партнерства як цивілізаційного здобутку людства. Розуміння соціального партнерства саме в якості «цивілізаційного здобутку людства» (подібно до концепції гідної праці) обумовлено тим фактом, що воно є:

а) «відображенням історично зумовленого компромісу інтересів головних суб'єктів економічних відносин, виражаючи при цьому об'єктивну необхідність загальної злагоди й миру, втілюючи це в основну умову подальшої політичної, економічної та соціальної стабільності» [622, с. 124]. Це досягається у межах соціально-партнерських відносин, для яких, на думку В.В. Волинця, характерним є: «орієнтованість на досягнення соціального миру (компромісу, консенсусу тощо) і узгодження інтересів працівників, роботодавців (за можливої участі держави) із метою запобігання виникнення розбіжностей, трудових конфліктів і спорів»; добровільність, вольовий характер; договірний характер; стратегічне спрямування; строковість укладання колективних договорів (угод); наявність взаємних прав, обов'язків і відповідальності сторін колективних договорів (угод); базування на розроблених стандартах, рекомендаціях у відповідності з чинною нормативною базою тощо [81, с. 278, 279, 285, 286].

Тобто соціальне партнерство являє собою договірний метод вирішення конфліктів у сфері праці та договірний метод регулювання відповідних відносин, з урахуванням того, що держава залишає за собою право регулювати основні гарантії найманих працівників [318, с. 34]. При цьому

вченими констатується, що, зокрема, для держави (як представника громадських інтересів) соціальне партнерство постає в якості «соціального світу та згуртованості суспільства, умови його політичної стабільності, економічного прогресу, зростання доходів населення, екологічної безпеки, загальної конкурентоздатності національної економіки; виступає інструментом виживання й розширення соціальної бази» [542, с. 40];

б) феноменом, що вийшов за рамки трудової сфери, впевнено вбудовуючись як світоглядна ідея в саму «матерію» відносин різних соціальних суб'єктів, груп, спільнот. Вчені констатують, що соціальне партнерство, отримавши легітимацію у законодавстві про працю, все частіше знаходить свій відбиток у документах стратегічного розвитку країни, «виступає в якості інструмента стратегічного планування, комплексного розвитку територіальних утворень, відіграючи важливу, часом визначальну, роль у прийнятті управлінських рішень» [205, с. 80];

2) соціальне партнерство являє собою цивілізаційний здобуток людства при умові, що сторони конфлікту бажають діяти цивілізовано та відповідним чином, тобто звертаються до означеної моделі вирішення наявного конфлікту, уникаючи конфронтації та досягаючи соціальної злагоди у відповідних правовідносинах. З цього приводу українські вчені-юристи Н.Р. Нижник, С.Д. Дубенко та Л.А. Пашко констатують, що будь-яке ефективне співробітництво, соціальне партнерство та конструктивний діалог, певна річ, «передбачають встановлення між сторонами відносин довіри, наявність між ними своєрідної презумпції доброї волі та взаємного дотримання правил «чесної гри». Коли ж цього немає, то навіть існуючі контакти можна вважати поодинокими, випадковими актами і, відповідно, марно чекати їх перетворення на стабільний соціальний інститут» [369, с. 48].

З'ясувавши те, що соціальне партнерство на сьогоднішній день є світоглядною ідею у т. зв. «світі праці» та поза його межами, а також цивілізаційним здобутком людства, необхідно також усвідомити, що конкретно слід розуміти під поняттям «соціальне партнерство».

Аналізуючи наявну наукову літературу, присвячену дослідженню соціального партнерства, можемо дійти думки, що на сьогоднішній день цей феномен певною мірою однаково трактується юристами-трудовиками. Вони визначають його як певну соціально-правову конструкцію, в межах якої існуючі конфлікти між працівниками та роботодавцями вирішуються на умовах партнерства та шляхом відмови від конфронтації сторін конфлікту. Але при цьому слід зауважити, що в процесі більш конкретного розкриття вченими сутності соціального партнерства ними використовуються різні підходи для описання цього феномена. Найбільш поширеними з них є такі:

1. *Соціальне партнерство – це особливий соціально-правовий та культурний феномен, що відображає цивілізаційний розвиток людства у вигляді відмови від ідеї т. зв. «класової боротьби» у сфері праці*. У сучасній юридичній літературі, в якій критично аналізується концепція соціального партнерства, феномен соціального партнерства досить часто розглядається в якості альтернативи концепції т. зв. «класової боротьби» [616, с. 38]. У цьому контексті український вчений М.О. Міщук зауважує, що соціальне партнерство являє собою «легітимну форму вирішення соціальних протиріч і трудових конфліктів (спорів)», будучи «цивілізованим шляхом до здійснення співробітництва між різноманітними соціальними групами й державою, пошуком можливостей для досягнення вигідної всім згоди, способом подолання соціальної напруги через досягнення консенсусу». При цьому соціальне партнерство як процес «не виключає, а навпаки, передбачає наявність протиріч і суперечок, які не повинні переходити допустимі законом межі». На думку науковця, «перевага у вирішенні суперечки віддається не придушенню чи знищенню позицій, а насамперед їх узгодженню, досягненню консенсусу. Практика демонструє, що переважну більшість конфліктів можна спрямувати й перевести в конструктивне для всіх сторін русло. Функції соціального партнерства полягають у тому, що сторони досягають згоди у процесі модифікації своїх інтересів та їх адаптації до вимог опонентів, а тому комплексне дослідження його системи передбачає виявлення функцій останньої» [352, с. 82; 353 с. 19, 21].

У феноменологічному контексті соціальне партнерство має безпосередній зв'язок з концепцією гідної праці, який може проявлятися в наступному:

1) соціальне партнерство та концепція гідної праці є феноменами, що являють собою цивілізаційні здобутки людства одного порядку. У цьому контексті і соціальне партнерство, і ідея гідної праці однаково сприяють тому, щоб працівник міг виконувати трудові обов'язки без будь-якого негативного впливу на нього. Тобто цілі вказаних явищ взаємопов'язані та взаємоузгоджені, будучи безпосередньо підпорядкованими засадничим ідеям соціальної справедливості та рівності усіх перед законом.

Закономірним чином соціальне партнерство у його сьогочасному вигляді може бути в повній мірі осмислене лише крізь призму концепції гідної праці (зокрема вченими констатується, що цілі та завдання соціального партнерства слід розглядати саме у контексті концепції «гідної праці» [234,с. 62]), а відповідна концепція, в свою чергу, не може вважатись повністю прогресивною у разі, коли вона не буде припускати застосування у конфліктних ситуаціях інструментів соціального партнерства;

2) соціальне партнерство та гідна праця стосуються сфери праці, будучи сутнісним чином спрямованими на поліпшення перебігу трудових правовідносин, а саме на сприяння їх «здоровому», вільному від конфронтацій сторін трудових правовідносин перебігу. Соціальне партнерство припускає, що усі конфлікти між роботодавцем та працівником можуть бути вирішені у межах «діалогу» та повинні бути вирішені саме так, а концепція гідної праці, у свою чергу, вимагає, щоб працівник виконував свої трудові обов'язки, не зазнаючи дискомфорту для свого психологічного стану, який провокується конфліктними ситуаціями (особливо у взаємовідносинах з роботодавцем);

3) соціальне партнерство та концепція гідної праці, відображаючи благі очікування людства від сфери праці (головним чином, ці очікування можна звести до того, що: трудова діяльність працівника є продуктивною, соціально корисною; праця здійснюється у межах трудових правовідносин, які засновані на ідеї рівності сторін цих відносин, котрі є один для одного

партнерами), сприяють забезпеченню трудових прав і законних інтересів як роботодавців (результатом цього партнерства стає «економічне зростання виробництва», адже збільшення прибутку «формується підвищенням продуктивності праці, зменшеними виплатами компенсацій за несприятливі умови праці, зниженням втрат робочого часу внаслідок травматизму і професійних захворювань, закріпленням працівників на робочих місцях» [681, с. 9]), так і найманих працівників.

2. *Соціальне партнерство – це правовий інститут*. У зазначеній якості воно являє собою «сукупність правових норм, що регулюють суспільні відносини щодо забезпечення врегулювання інтересів працівників і роботодавців з питань вирішення трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин» [542, с. 40]. Відповідне розуміння соціального партнерства, як вбачається, є найбільш вузьким.

3. *Соціальне партнерство – це система колективних трудових правовідносин між працівниками та роботодавцями (їх представниками), а також державою, що об'єктивується у формі співпраці*. У наукових розвідках констатується, що соціальне партнерство – це «одна з найбільш раціональних і перспективних форм співпраці у сфері праці» [234, с. 62]. Провідний український юрист-трудовик О.М. Ярошенко, наприклад, вважає, що найбільш точним і повним є визначення соціального партнерства в якості «системи відносин між працівниками, роботодавцями й виконавчою владою в реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів, спрямованої на врахування інтересів зазначених суб'єктів шляхом взаємних переговорів і консультацій, в досягненні й укладанні сторонами угод, колективних договорів і в прийнятті спільних рішень» [692, с. 54].

В окресленому сенсі поняття «соціальне партнерство» розкривалось також й українським законодавцем, а саме у п. 4 ч. 1 ст. 1 вже недіючого Закону України «Про організації роботодавців» [508]. У цій нормі законодавчого акта соціальне партнерство інтерпретувалось як «система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів» (з використанням

подібного підходу це поняття розкривалось й у проекті Закону України «Про соціальне партнерство» [520], де з цього приводу зазначалось: «Це система відносин між працівниками, роботодавцями та виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів, направлена на врахування інтересів працівників і роботодавців шляхом взаємних переговорів, консультацій при досягненні та укладанні сторонами угод, колективних договорів і прийнятті спільних рішень»). При цьому «сторонами соціального партнерства» у вказаному Законі вважались «професійні спілки та їх об'єднання, інші організації найманих працівників, утворені ними відповідно до чинного законодавства; роботодавці, їх організації та об'єднання; держава в особі виконавчих органів влади і органів місцевого самоврядування». Зауважимо, що вказаний законодавчий акт втратив чинність на підставі Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [507], який, на жаль, не містить визначення поняття «соціальне партнерство». Наразі в нашій державі діє Закон України «Про соціальний діалог в Україні» [521], в якому: 1) взагалі не вживається поняття «соціальне партнерство», яке використовується у спеціальній літературі [див.,напр.: 199, с. 7; 354, с. 136; 626, с. 174; 632, с. 174; 640, с. 125] нарівні з поняттям «соціальний діалог» у якості його синоніма; 2) закріплено визначення поняття «соціальний діалог», під яким законодавець розуміє «процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин».

4. *Соціальне партнерство – це особливий принцип діяльності суб'єктів колективних правовідносин та принцип соціальної політики держави*. У загальному контексті соціальне партнерство (як принцип) є засадничою ідеєю, що «відображає відносини між усіма суб'єктами практики, будується на пріоритеті довіри, партнерства, співпраці [288, с. 429]. У вимірі права

МОП соціальне партнерство (як принцип) є «принципом трипартизму», котрий «пропонує постійний діалог між урядом, підприємцями (адміністрацією) і працівниками (профспілками), націлений на регулювання соціально-трудових відносин і вирішення трудових спорів» [337, с. 39]. У той же час, соціальне партнерство як принцип соціальної політики держави є певною юридичною конструкцією, котра забезпечує необхідну справедливість в умовах ринкової економіки стосовно розподілу матеріальних ресурсів між сторонами соціальних відносин [див.,напр.: 447, с. 23; 682, с. 379, 380].

5. *Соціальне партнерство – це правовий механізм регулювання колективних трудових правовідносин*. Українська вчена О.С. Арсентьєва зауважує, що соціальне партнерство є «найефективнішою формою узгодження інколи протилежних інтересів працівників і роботодавців» [21, с. 3]. У цьому контексті вказаний феномен виступає інституціональним механізмом, за допомогою якого суб'єкти соціально-трудових відносин засвоюють нові соціальні ролі та зразки поведінки в регулюванні та погодженні інтересів [36, с. 9]. Тобто в окресленому сенсі соціальне партнерство постає не лише певним «типом соціальної взаємодії і соціального управління, але й механізмом його розвитку», стаючи «однією з відносно нових технологій управління» [262].

Саме тому слід погодитись з М.В. Лушніковою, яка вважає, що соціальне партнерство необхідно розглядати в якості «правового механізму регулювання колективних трудових відносин, до складу якого віднесено регулятивну і охоронну частини». Вчена зауважує, що колективні (соціально-партнерські) правовідносини за своєю природою є похідними від трудових правовідносин, а їх суб'єктами виступають: колективні суб'єкти (профспілки, союзи роботодавців, колективи працівників) в особі власних представників; інші учасники (органи соціального партнерства, представники держави, органи з вирішення колективних трудових спорів). «Ці колективні (соціально-партнерські) відносини складаються з приводу проведення колективних переговорів й укладення колективних договорів і угод, стосовно участі працівників та їх представників в управлінні організацією,

профспілкового представництва і захисту прав працівників, проведення взаємних консультацій, переговорів з питань регулювання трудових відносин. Це охоплюється регулятивною частиною правового механізму соціального партнерства [332, с. 232].

Звернемо увагу й на те, що О.А. Яковлєв у межах цього підходу щодо розуміння соціального партнерства зауважує, що «поступове покращання умов праці в організації» можливе саме в рамках «співпраці роботодавця і працівників», тобто у межах соціального партнерства, котре може розглядатися як «обов'язковий складник комплексної і стабільної системи управління умовами праці на підприємстві». При цьому орієнтирами відповідної співпраці, на думку провідного українського науковця, є досягнення соціального ефекту в частині: 1) забезпечення безпеки праці; 2) збереження життя і здоров'я працюючих; 3) скорочення кількості нещасних випадків і захворювань на виробництві; 4) підвищення рівня його гуманізації [681, с. 9].

Отже, концептуальні зауваження О.А. Яковлєва та М.В. Лушнікової в межах окресленого підходу до розуміння соціального партнерства додатково вказують на суттєву цивілізаційну вивіреність досліджуваного соціально-правового феномена, а також на його важливість у контексті осмислення змісту концепції гідної праці загалом та гідної праці держслужбовців зокрема.

6. *Соціальне партнерство – це особливий метод досягнення згоди між працівником і роботодавцем*. М.О. Міщук з цього приводу, зокрема, наголошує, що соціальне партнерство у широкому розумінні є методом досягнення консенсусу у взаємовідносинах роботодавців і працівників, що «відбувається під контролем і за участі держави, дозволяє подолати конфронтацію щодо широкого кола проблем і має на меті забезпечення для працівників належних і гідних умов праці, а для роботодавців – високу ефективність праці й отримання прибутку». Крім того, у функціональному контексті, як зазначає український вчений, соціальне партнерство – це, у першу чергу, «процес комфортного спільного функціонування декількох взаємопов'язаних елементів» (це зауваження наближає відповідний підхід до

розуміння даного феномена до підходу стосовно розуміння поняття «соціальний діалог», яке міститься у Законі України «Про соціальний діалог в Україні»). У цьому контексті М.О. Міщук зауважує, що разом із появою певних розбіжностей між суб'єктами виникає потреба подолання цих розбіжностей [352, с. 82, 94]. Відповідно, означений метод вирішення конфліктів зумовлює необхідну поведінку учасників цього конфлікту (та держави), що сукупно складає означений процес.

Окрім цього, соціальне партнерство як особливий метод досягнення згоди між працівником і роботодавцем не вичерпується узгодженням їх інтересів, адже передбачає також участь у цій моделі також і держави, яка є представником громадських інтересів [542, с. 40] (а точніше – публічних інтересів загалом) й відповідним чином відстоює ці інтереси. З цього випливає, що соціальне партнерство є досить складним методом досягнення згоди, що обумовлено важливістю цілі цього партнерства й неприпустимістю недосягнення цієї цілі загалом чи досягнення її у спотвореному вигляді (зокрема шляхом несанкціонованого примусу).

Поряд із цим, слід погодитись із українською вченою Л.Ю. Величко, котра звертає увагу на те, що «у дійсності поєднання публічних і приватних засад регулювання можна простежити в кожному інституті трудового права». Соціальне партнерство в цьому контексті не є винятком, а навпаки, служить яскравим прикладом поєднання публічних і приватних інтересів, що об'єктивується в практичній дійсності шляхом: 1) проведення переговорів з укладення соціально-партнерських угод на державному, галузевому й територіальному рівнях, колективних договорів на виробничому рівні; 2) вироблення узгоджених позицій; 3) організації примирних процедур тощо [72, с. 291].

Отже, аналізуючи різні підходи до розуміння поняття «соціальне партнерство», можемо дійти думки, що відповідний соціально-правовий феномен має низку практичних проявів та здійснює масштабний ефект на сферу праці, що дозволяє вченим його осмислювати з різних сторін. При цьому кожний підхід до розуміння сутності соціального партнерства вказує на його надзвичайну важливість, яка максимізується в умовах правової та

соціальної держави та, відповідно, забезпечення концепції гідної праці, важливою частиною якої є соціальне партнерство.

З огляду на це, соціальне партнерство виступає невід'ємною складовою концепції гідної праці державних службовців, які можуть перебувати в конфліктних ситуаціях із суб'єктом, що виконує роль їх роботодавців. Тобто відповідний феномен в означеному контексті є надзвичайно значимим інструментом не лише для забезпечення соціальної злагоди у сфері праці (у частині трудової діяльності держслужбовців), але й для забезпечення національної безпеки держави, оскільки наявність конфлікту між держслужбовцем та відповідним державним органом не лише знижує довіру суспільства до державної влади, але й складає собою реальні ризики для нормального функціонування державних органів та держави у цілому. Особливим чином вказане актуалізується у сьогочасних умовах, у яких перебуває Україна, а саме в умовах численних кризових явищ, що заважають швидкому відновленню високого рівня національної безпеки на всій території нашої держави.

Крім особливого безпекового аспекту соціального партнерства за участю держслужбовців, слід відзначити також й іншу його особливість. Справа у тому, що найважливішим суб'єктом системи соціального партнерства є держава, особливо це характерно для періоду становлення ринкових відносин. Вченими констатується, що одним з головних завдань держави у цьому напрямку є «вироблення правових основ функціонування ринку, що включає в себе встановлення правових норм соціальних відносин і створення основ системи соціального партнерства». При цьому «надмірне державне втручання насторожує», а тому «заради налагодження ефективного соціального партнерства держава повинна піти на серйозні самообмеження (це рекомендують експерти МОП), зайняти тверду позицію добровільного та узаконеного невтручання урядових органів в комерційно-адміністративну самостійність професійних спілок». Без цього самообмеження соціальне партнерство носитиме «формально-бюрократичний характер [542, с. 40]. Відповідно до наведеного твердження в сьогочасній Україні держава не є обов'язковим учасником соціально-партнерських відносин, «зважаючи на

можливі різні моделі соціального партнерства як за її участі, так і без неї» [81, с. 274].

Але, попри важливість соціального партнерства для забезпечення концепції гідної праці загалом та гідної праці держслужбовців зокрема, необхідно погодитись із українськими вченими у тому, що нинішній стан цього партнерства ще не знаходиться на необхідному рівні. Наслідком цього є низька ефективність впливу соціального партнерства на стан забезпечення гідної праці держслужбовців. Наприклад, І.В. Огієнко наголошує на тому, що врахування економічних і соціальних умов сьогодення не дозволяє стверджувати про рівність і партнерство учасників соціального діалогу навіть на виробничому рівні, бо «наймані працівники не мають ефективних інструментів протиставлення вимогам роботодавця і тому ми маємо велику кількість законів і підзаконних нормативно-правових актів, які повністю або частково ігноруються та не виконуються роботодавцями» [376, с. 43]. Українська вчена Л.О. Згалат-Лозинська звертає увагу на те, що «формування соціально-трудових відносин відбувається на основі формального, практично спотвореного механізму взаємодії між найманими працівниками та роботодавцями за посередництвом державних органів законодавчої і виконавчої влади» [200, с. 88]. У свою чергу, О.В. Коломицева відзначає, що основні проблеми, які перешкоджають повноцінній реалізації соціального діалогу (зокрема на регіональному рівні), є наступні: а) недосконаліть чинного законодавства (ігнорування інтересів самозайнятого населення, безробітних економічно активних громадян); б) додержання індивідуальних інтересів окремих осіб; в) формальний підхід до переговорного процесу; г) відсутність системи контролю та відповідальності сторін за невиконання прийнятих обов'язків [258, с. 82]. Поряд із цим, до означених проблем також слід додати недостатність вияву соціального партнерства у службово-трудових правовідносинах, що шкодить ефективному впровадженню концепції гідної праці на державній службі.

У якості прикладу слід розглянути генеральні угоди останніх років, в яких легалізуються компроміси, актуалізуються строки виконання зобов'язань, домовленостей суб'єктів соціального партнерства, що є

суб'єктами угоди. Зокрема Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні від 23 серпня 2016 року [517] (далі – Генеральна Угода на 2016-2017 роки), суб'єктами якої є Профспілка працівників державних установ України, Всеукраїнська професійна спілка органів державної фіскальної служби, передбачала низку положень, що стосувались покращення умов праці працівників в Україні, у тому числі й праці державних службовців. При цьому в окремих нормах цього документа на державних службовців звертається безпосередня увага. Наприклад, у п. 2.28 Генеральної Угоди на 2016-2017 роки передбачений обов'язок КМУ щороку до 01 травня та до 01 серпня проводити переговори щодо «встановлення розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника I тарифного розряду Єдиної тарифної сітки та посадових окладів працівників бюджетної сфери, яким посадові оклади визначаються окремими рішеннями КМУ, у тому числі державних службовців, з метою поступового наближення розмірів посадових окладів (тарифних ставок) до законодавчо гарантованого рівня». Отже, при підготовці проекту чи внесенні змін до Державного бюджету на відповідний рік необхідно розглядати з урахуванням можливостей зведеного бюджету питання щодо відповідного збільшення фонду оплати праці для державних службовців. Крім того, у п. 2.30 Генеральної Угоди на 2016-2017 роки на КМУ покладається обов'язок «розглядати щокварталу за участю представників центральних органів виконавчої влади та профспілок бюджетної сфери результати виконання зведеного бюджету за попередній квартал та пропозиції щодо підвищення заробітної плати у бюджетній сфері, у тому числі для державних службовців, зменшення грошового розриву між посадовим окладом (тарифною ставкою) працівника I тарифного розряду ЄТС та мінімальною заробітною платою за наявності можливостей зведеного бюджету». Особливої уваги заслуговує п. 3.5 Генеральної Угоди на 2016-2017 роки, в якому сторони домовились протягом першого року дії цієї Угоди здійснити аналіз відповідності чинного законодавства положенням Конвенції МОП про захист права на організацію та процедури визначення

умов зайнятості на державній службі № 151 та вжити підготовчих заходів для її ратифікації.

Поряд із цим, слід відзначити, що і по сьогодні не здійснено суттєвих кроків стосовно ратифікації Конвенції МОП № 151. Разом з тим, слід констатувати, що Профспілка працівників державних установ України і після завершення дії Генеральної Угоди на 2016-2017 роки наголошувала на тому, що «головний рубіж» їх боротьби – «питання оплати праці», а саме – відстоювання прав держслужбовців на належний її рівень. Справа у тому, що з прийняттям у 2015 році Закону України «Про державну службу» «профспілка, як і більшість державних службовців, пов'язувала подальший поступальний рух у питаннях оплати праці»: «… з 01 січня 2019 року рівень оплати праці на найнижчій посаді органу виконавчої влади мав би (за нормами Закону) наблизитися до двох мінімальних заробітних плат, що прирівнювалося до середньої заробітної плати в галузях економіки», проте «внесенням змін до Закону в частині розрахункової одиниці посадового окладу державного службовця на найнижчій посаді (з розміру мінімальної заробітної плати на розмір прожиткового мінімуму), перекреслено основні принципи реформування оплати праці, що закладалися Законом». Тому, на думку голови цієї профспілки Ю.М. Піжука, для профспілки залишається пріоритетним завданням відновлення норми Закону України «Про державну службу» в частині розміру посадового окладу групи 9 на рівні двох мінімальних заробітних плат або розміру середньої заробітної плати в Україні» [436, с. 4].

Закономірним чином вказані питання були порушені й у Генеральній угоді про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки [518] (далі – Угода на 2019-2021 роки). Зокрема у пп. 2.9 і 2.12 цього документа зафіксована домовленість сторін Угоди стосовно: продовження удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери з урахуванням визначених на законодавчому рівні галузевих особливостей оплати праці та із забезпеченням обґрунтованих міжкваліфікаційних (міжтарифних, міжпосадових) співвідношень; вжиття заходів для підвищення середньої

заробітної плати в бюджетній сфері. Крім того, у п. 3.12 Угоди на 2019-2021 роки на КМУ покладається обов'язок завершити протягом 2019 року створення і укомплектування в центральних і місцевих органах виконавчої влади служб охорони праці, відповідальних за виконання повноважень з державного управління охороною праці відповідно до вимог Закону України «Про охорону праці».

Отже, підводячи підсумок викладеного, можемо дійти висновку, що соціальне партнерство є важливою частиною концепції гідної праці, а реальне здійснення цього партнерства є важливим елементом правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців. Поряд із цим, на сьогоднішній день, на жаль, мусимо констатувати, що соціальне партнерство в Україні (та у більшості держав світу) ще не характеризується достатнім рівнем ефективності як на загальному трудоправовому рівні, так і в контексті службово-трудових правовідносин. Це обумовлено, з одного боку, тим, що в Україні (як і в більшості держав світу) профспілки втратили власний реальний вплив на процес врегулювання сфери праці (у порівнянні з попередніми десятиліттями), оскільки вони загалом розглдаються як гальмуючий елемент у розбудові ринкової економіки ліберальної форми, з іншого боку, означене обумовлене також тим, що працівники загалом та держслужбовці зокрема не вбачають практичної доцільності в долученні до профспілкового руху. Попри це, як нами вже зверталась увага у підрозділі 1.3 цього дослідження (особливо це стосується досвіду правового регулювання гідної праці держслужбовців в УНР за часів Директорії), ігнорування можливостей профспілки та соціального партнерства призводить до загострення соціального конфлікту та долучення до нього державних службовців, що обумовлює послаблення безпеки держави.

3.4 Способи та засоби захисту гідної праці державних службовців

Праця, як це вже було нами продемонстровано в межах цього монографічного дослідження, протягом всього періоду існування людської цивілізації виступає однією з базових моделей взаємодії людей в суспільному

житті, а також фундаментальним процесом взаємодії людини з природою. Крім того, погодимось, що «праця обумовлює фізіологічний та духовний рівень життя людини і суспільства, тобто є носієм культурного коду суспільства». У цьому контексті саме праця є «джерелом досягнення суспільного прогресу» [647, с. 4]. Саме тому феномен праці може та повинен осмислюватись крізь призму юридичної науки, зокрема науки трудового права, адже предметом трудового права є трудові правовідносини. Закономірним чином феномен праці найбільш широко та глибоко досліджується саме юристами-трудовиками [див.,напр.: 62; 165; 211; 253; 279; 569] (хоча, звісно, цей феномен осмислюють також теологи, психологи, економісти та ін. [див.,напр.: 117; 164; 320; 676; 710]). Отже, у межах юридичного розуміння поняття «праця», на думку провідної української вченої у сфері трудового права Н.Д. Гетьманцевої, – це явище, яке можна розглядати в якості «первинно-необхідної, суспільно корисної, інноваційної, доцільної, цілеспрямованої, вольової, оціночної діяльності, пов’язаної з реалізацією унікальних властивостей людини: фізичних та розумових здібностей, шляхом її творчого і фізичного самоствердження, свідомої і цілеспрямованої зміни навколишнього середовища з метою створення (нових) матеріальних і духовних цінностей та задоволення потреб й інтересів людини, суспільства, держави і таке, що породжує особливий вид суспільних відносин та потребує у зв’язку з цим правового регулювання» [104, с. 135].

Як уже нами було продемонстровано у підрозділі 1.3 цього дослідження, осмислення важливості праці, з одного боку, та центральності у виробничих відносинах людини, з іншого боку, зумовило становлення концепції гідної праці, особливою частиною якої є захист трудових прав найманих працівників, соціально-правове значення якого сьогодні важко переоцінити. Це пояснюється, у першу чергу, тим, що праця не може бути гідною у тому разі, коли будь-яке порушення трудових прав працівників не буде вважатись фактичною підставою для добросовісної реалізації права працівника на захист.

Особливої актуальності це питання набуває в сьогочасних умовах реформування трудового законодавства, коли на державному рівні все в більшій мірі утверджуються несоціальні ідеї, що є виявом загальносвітової тенденції до перегляду парадигми регулювання відносин у світі праці в напрямку ідеї т. зв. «меркантицентризму» [109], крізь призму якого законні інтереси працівників у сфері праці втрачають свою пріоритетність у порівняні з економічними інтересами роботодавця. Додатково ускладнює стан вирішення означеної проблеми той факт, що в наявних наукових працях комплексно не досліджувалась сутність права держслужбовців України на захист трудових прав у світлі концепції гідної праці.

Спершу зазначимо, що формування захисту трудових прав працівників як надзвичайно важливого соціального елемента концепції гідної праці в сьогоднішньому вигляді відбулось у результаті еволюції самої концепції гідної праці (її розширення та поглиблення; на прикладі України це було нами продемонстровано у підрозділі 1.3 цього дослідження), а також загальної правової тенденції до визнання індивіда та його прав в якості стрижня правових норм. Що стосується орієнтування правових систем на індивіда та його права, то з цього приводу слід зауважити, що XX ст. та початок XXI ст. вченими часто називається періодом «прав людини», адже, як справедливо зауважує юрист-міжнародник С.С. Ібрахім, «абсолютна більшість міжнародних норм так чи інакше стосується захисту прав індивідів», що є феноменом, який має багато аспектів [206, с. 5]. Одним з цих аспектів є захист трудових прав, що в сучасний період є проблемою, котра має всесвітнє значення. Це також підтверджує О.І. Байло, вказуючи на те, що становлення сучасної соціально орієнтованої ринкової економіки в демократичній, соціальній та правовій державі пов’язане з численними проблемами забезпечення поваги та дотримання прав людини, які (проблеми) вже набули глобальних масштабів. У цьому сенсі стан забезпечення поваги та дотримання прав людини в сфері праці не є певним винятком, а так само характеризується комплексом множинних проблем [25].

Більш того, як зазначає юрист-трудовик М.І. Іншин, «захист трудових прав працівників є важливою складовою демократичного, правового й

соціального суспільства» [214, с. 132]. Тобто не існує правової та демократичної держави, в якій трудові права і законні інтереси працівників не захищаються. Розширює цей постулат О.В. Григоренко, яка наголошує, що обов'язковою умовою існування будь-якої сучасної правової та демократичної держави є не лише закріплення комплексу прав і свобод особи, але й «належний механізм їх визнання, дотримання та ефективного захисту», з урахуванням того, що у захисті прав та інтересів особи потреба виникає в той момент, коли ці права та інтереси порушуються чи оспорюються [132, с. 144].

З означеного випливає, що надзвичайна соціально-правова важливість та особливість захисту трудових прав працівників у межах концепції гідної праці обумовлена тим фактом, що умови, за яких працівник потребує захисту трудових прав і неспроможний їх захистити, не можна назвати в повній мірі гідними. Більше того, забезпечення усіх інших умов трудової діяльності працівника в установі (організації, на підприємстві), коли паралельно має місце порушення хоча б одного трудового права чи законного інтересу в сфері праці працівника, втрачає свій концептуальний зміст та, відповідно, ефект, адже всі трудові права взаємопов'язані й випливають з одного джерела – учасника трудових правовідносин. Так, наприклад, вчасна та в повному розмірі оплата праці, забезпечення гармонійних відносин у трудовому колективі тощо втрачають свій ефект стосовно приведення умов праці у відповідність із стандартами концепції гідної праці, коли працівник здійснює свої трудові обов'язки понаднормово, не маючи можливості реалізувати своє право на відпочинок і захистити це право. У межах наведеного прикладу зазначимо, що порушення права на відпочинок та неможливість захистити це право призведе до погіршення взаємовідносин у трудовому колективі, порушення принципу свободи праці (у частині права не працювати, коли має місце право на відпочинок) тощо.

Поряд із цим, зауважимо, що працівник, здійснюючи свою трудову діяльність, і на сьогоднішній день, коли трудові права людини визнані надзвичайно цінними й непорушними, а правові відносини в суспільстві врегульовуються за принципом «людина – найвища соціальна цінність»,

часто наштовхується на різноманітні перешкоди стосовно реалізації ним своїх трудових прав. При цьому вказане, звісно, стосується не лише української практики, але й практики решти держав світу (як відомо, по сьогодні не існує жодної держави, в якій би трудові права працівників не зазнавали б порушень).

С.І. Ілларіонова також звертає увагу на цю проблему, наголошуючи на тому, що перешкоди на шляху реалізації працівником своїх трудових прав «викликані об'єктивними чинниками, але часом вони породжуються волею інших осіб (наприклад, роботодавцями), спрямовані безпосередньо на особу працівника і здатні заподіяти йому шкоди або створити загрозу настання негативних для нього наслідків. У даному випадку залежність працівників від представників роботодавця настільки велика, що призводить до відмови їх від захисту своїх прав, гарантованих трудовим законодавством» [209, с. 72].

Тобто «неможливість» захистити трудові права працівників, про які ми вказували, сьогодні пов'язана не лише з недосконалістю правового механізму забезпечення гідної праці, але й з тим фактом, що працівники за власною волею відмовляються від захисту порушених прав, що являє собою особливу проблему в контексті питання, що нами досліджується. Це пояснюється тим, що державні службовці лише у крайніх випадках звертаються за захистом своїх трудових прав, вважаючи, що це може зашкодити службовій кар'єрі, чи тоді, коли вони взагалі не мають практичної можливості бути захищеними від ігнорувань державою стандартів концепції гідної праці держслужбовців (наприклад, судді на сьогоднішній день вимушені працювати в умовах неадекватної інтенсивності праці; робочі місця суддів не завжди відповідають засадам гідних умов праці тощо). Все це призводить до знецінення зазначеної концепції і в інших випадках, навіть тоді, коли ці порушення можна усунути шляхом реалізації права на захист. При цьому зазначимо, що відмова від права на захист трудових прав не скасовує потреби захисту порушеного права працівника, а також самого права на захист.

Окрім того, наголосимо, що в існуючому широкому колі прав та обов'язків держслужбовців, які можуть бути порушені та захищені, особливого значення набувають саме права найменш захищених та уразливих категорій осіб (людей з особливими потребами, малолітніх осіб та жінок). Саме тому наразі «гармонізація стандартів щодо цих категорій має бути на порядку денному всіх без винятку держав, оскільки саме так світова спільнота може досягти високого рівня розвитку гуманізму та усвідомлення людяності як такої. А культурний релятивізм та відмова від виділених систем культурних цінностей є наступним кроком на зазначеному шляху» [206, с. 5]. Тобто концепція гідної праці передбачає захист не лише працівників як таких, але й, окрім цього, спрямована на особливий захист окремих категорій працівників. Це має важливе значення в межах нашого дослідження, адже, на що ми вже звертали увагу у підрозділі 2.2 монографії, серед державних службовців як працівників є також держслужбовці з інвалідністю, вагітні держслужбовці, держслужбовці, що є одинокими батьками та ін. Все це, безперечно, є додатковим аргументом для більш глибокого поширення концепції гідної праці на держслужбовців.

Разом із тим, розглядаючи право держслужбовців на захист власних трудових прав, необхідно сформувати правильне розуміння сутності цього права. Вітчизняний вчений М.І. Кобаль констатує, що, з одного боку, у законодавстві України про державну службу відсутні «роз'яснення того, що являє собою захист прав державних службовців та які існують форми цього захисту», а з іншого боку, має місце «відсутність окремого переліку способів захисту трудових прав державних службовців та їх розпорошеність в окремих главах Кодексу законів про працю України статтях Закону України «Про державну службу» [244, с. 162].

У загальному сенсі правом на захист є «матеріальне суб'єктивне право правоохоронного характеру, яке виникло в момент порушення суб'єктивного права потерпілого і випливає з Конституції» [527, с. 87]. У процесуальному аспекті право на захист містить три основні можливості: 1) можливість особи звернутися з вимогою про захист порушеного (або оспорюваного права, охоронюваного законом інтересу) до компетентного органу у передбачений

законом формі; 2) можливість користуватися всіма передбаченими законом правами у процесі розгляду своєї вимоги, встановленими щодо даної форми захисту прав; 3) можливість оскарження в установленому законом порядку рішення органу по відповідній справі [581, с. 61].

Таким чином, «право держслужбовців на захист трудових прав» – це матеріальне суб'єктивне право, виражене у можливості держслужбовця звертатись до певних способів захисту, застосовувати засоби правового характеру для відновлення його порушеного чи оспорюваного права. Тобто право держслужбовця на захист трудових прав та, відповідно, захист гідної праці цього суб'єкта трудового права тісно пов'язані із способами та засобами захисту. Крім того, наголосимо, що право держслужбовців на захист трудових прав загалом та право на захист гідної праці державних службовців є правами, на яких вибудовується фундамент належного функціонування правового механізму гідної праці державних службовців, адже вони дозволяють у кожному конкретному випадку виправляти недоліки впровадження концепції гідної праці на державній службі, а також негативну практику реалізації положень чинного законодавства та договорів, в яких ця концепція вже втілена [400, с. 100-104]. Тобто відповідні права (а саме їх фактична реалізація) є:

1) показником того, що держава, яка виступає «роботодавцем» для держслужбовця, є правовою та соціальною державою;

2) основою для нормальної реалізації державним службовцем усіх інших трудових прав і законних інтересів, якими характеризується його правовий статус. Невиправдане звуження права держслужбовців на захист трудових прав призводить до суттєвого дисбалансу сторін службово-трудових правовідносин, результатом чого є загальне зниження рівня гідної праці на державній службі та поступова маргіналізація державних службовців;

3) одним з найважливіших практичних втілень активізації функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців. Це пояснюється тим, що відповідний механізм в активній

формі виявляє себе за зверненням держслужбовця, котрий вважає, що потребує захисту своїх трудових прав;

4) індикатором якості впровадження концепції гідної праці на державній службі, зважаючи на який уможливлюється практично вивірене виправлення відповідних недоліків функціонування цього правового механізму.

Таким чином, не викликає жодних заперечень думка про те, що забезпечення права держслужбовців на захист трудових прав і права на гідну працю є фундаментальною гарантією гідної праці та важливим елементом правового механізму забезпечення гідної праці вказаних суб'єктів трудового права. При цьому слід мати на увазі, що реалізація вказаного права, як уже нами було встановлено, має бути забезпечена правовим механізмом забезпечення гідної праці, а саме відповідними способами та засобами, критичний аналіз яких потребує окремої уваги.

Критично аналізуючи сутність способів захисту гідної праці державних службовців, зазначимо, що, у першу чергу, слід зауважити, що у тлумачних словниках слово «спосіб» трактується в якості певних дій, прийомів (чи системи прийомів), що дають можливість здійснити що-небудь, а також досягти чогось [70, с. 1375]. У юридичному контексті «спосіб» осмислюються як «будівельний матеріал» та «юридична речовина», що складає певний метод [375, с. 376]. При цьому поняття «способи захисту» в юридичній літературі [див.,напр.: 24; 39, с. 198; 455; 555, с. 22; 593, с. 499-505] не має універсального визначення. О.І. Антонюк, зокрема, вважає, що способи захисту – це поняття, що змістовим чином характеризує результат застосування заходів захисту [18, с. 8]. Російська вчена О.М. Хохлова ототожнює поняття «способи» та «засоби», вважаючи, що «способи захисту» – це «правові засоби, що застосовуються за умов вчинення протиправного діяння чи у результаті порушення суб'єктивного права та/або законного інтересу в межах і формах, які допускаються законом» [628]. На думку Ю.О. Косткіної, під поняттям «способи захисту» слід розуміти «дії, які безпосередньо направлені на захист права» [278, с. 127].

Як випливає з викладеного, в загальнотеоретичному розумінні терміни «способи» та «засоби» досить часто ототожнюються. Цей загальний підхід закономірним чином відобразився й на рівні наукового осмислення конкретних способів досягнення певних цілей, серед іншого, в межах дефініцій понять «способи захисту прав», «способи захисту трудових прав працівників» та «способи захисту трудових прав держслужбовців». Наприклад, цивіліст О.Ф. Мельничук зауважує, що «спосіб захисту є лише одним із правових засобів, а саме сукупністю дій, встановлених законом або договором, які забезпечують захист права» [349, с. 27]. Провідні ж російські юристи-трудовики А.М. Лушніков і М.В. Лушнікова вважають, що способами захисту трудових прав є передбачені законодавцем певні засоби, особливістю яких є уможливлення легальних дій компетентного суб'єкта стосовно: запобігання (припинення чи усування) наявним у практичній дійсності порушенням прав; відновлення порушених прав; компенсування втрат, що виникли в результаті порушення прав [330, с. 332]. На це визначення звертає увагу українська вчена С.І. Ілларіонова, зауважуючи, що наведене визначення видається дуже вдалим, оскільки саме цей підхід, на її думку, «покликаний звести нанівець плутанину в питаннях форм та способів захисту трудових прав працівників». У цьому аспекті науковець окреслює наступну формулу: «Широке за змістом поняття форм захисту, в межах яких протікають вузькі процеси – способи захисту». Крім того, С.І. Ілларіонова також погоджується з Т.В. Іванкіною, котра вважає, що способами захисту є певні дії, спрямовані на захист суб'єктивного права та охоронюваного законом інтересу (чи на усунення перешкод на шляху до здійснення суб'єктивного права), тобто «способами» є «заходи» [204]. З точки зору С.І. Ілларіонової, це визначення подібне до дефініції поняття «способи захисту», сформульованої А.М. Лушніковим та М.В. Лушніковою, і «також видається вдалим» [209, с. 75].

Схожим чином тлумачить поняття «способи захисту трудових прав» В.М. Андріїв. Український науковець вважає, що цими способами є «передбачені законодавством засоби, які застосовуються уповноваженими органами і працівниками (їх представниками) з метою припинення порушень

трудового законодавства, усунення порушень трудових прав і компенсації майнової (моральної) шкоди». Іншими словами, способами захисту є «конкретні дії, які здійснюються уповноваженим органом чи суб'єктом захисту у межах юрисдикційної або неюрисдикційної форм захисту» [10, с. 20].

Разом із тим, критично аналізуючи наукові напрацювання українських юристів-трудовиків стосовно розуміння категорії «способи захисту», можемо помітити, що це поняття також інтерпретується в якості певного «механізму» (хоча, як це нами було вже продемонстровано, способи, так само як і засоби, є елементами структури правового механізму). Детально цей підхід обґрунтовано українською вченою С.І. Ілларіоновою, котра, як ми вже зазначали, також погоджується з А.М. Лушніковим і М.В. Лушніковою з приводу того, що способами захисту є засоби захисту, а також з Т.В. Іванкіною, яка вказувала, що способами захисту є заходи захисту. Відповідний підхід вчена розкриває, попередньо окреслюючи сутнісний, соціально-правовий ціннісний характер способів забезпечення трудових прав. Автором наголошується на тому, що працівник, добиваючись захисту своїх прав, сприяє зниженню нігілізму в суспільстві та «задовольняє і суто свої особисті потреби: морально стверджується, отримує матеріальне відшкодування за заподіяні збитки, поновлює свій правовий стан». З огляду на це, «працівник повинен мати той дієвий механізм захисту, за допомогою якого зміг би попередити порушення трудових прав, а якщо ж вони все-таки спричинені, – усунути їх». Ці механізми правового впливу С.І. Ілларіонова називає «способами захисту трудових прав працівників». При цьому поняття «спосіб захисту трудових прав та інтересів працівників» вчена розкриває як «правове вираження наданої працівникові можливості захистити свої трудові права в кожному конкретному випадку, що знаходить свою реалізацію виключно в межах тієї чи іншої форми захисту трудових прав». Тобто, як зазначає С.І. Ілларіонова, «працівник наділяється різними можливими варіантами захисту своїх прав, які визначені законодавством у конкретній

ситуації в разі їх порушення чи загрози порушення» й «реалізує їх в об'єктивній дійсності, діючи у визначений законом спосіб» [209, с. 73, 76]. Слід погодитись з тим, що способи захисту є складним феноменом, який формально подібний до певного механізму. Проте наголосимо, що називати «способи захисту» «механізмами» можна лише умовно, адже в іншому випадку відбуватиметься порушення логіки використання термінології та юридичних категорій у науковій літературі, що призводитиме до ускладнення розвитку наукової думки в напрямку осмислення концепції способів захисту.

У наявній спеціальній юридичній літературі також містяться визначення вказаного поняття, у яких вчені намагаються уникнути вживання при їх формулюванні терміна «засоби», обмежуючись вказівкою на те, що способи захисту виявляються в певних цілеспрямованих діях. Наприклад, українська вчена І.В. Лагутіна під «способами захисту трудових прав та законних інтересів» пропонує розуміти «сукупність дій, що застосовуються юрисдикційними органами, самою уповноваженою особою чи її представником (профспілкою, іншими представниками працівників) з метою захисту трудових прав і законних інтересів шляхом припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених чи оспорюваних трудових прав і відшкодування заподіяної шкоди» [див.,напр.: 314, с. 379; 316, с. 158].

Так само, проте більш лаконічно, поняття «спосіб захисту» розкривають українські вчені Н.Д. Гетьманцева та І.Г. Козуб. Вони пропонують розуміти його в якості певної «сукупності дій», які обумовлюють відновлення, визнання, а також встановлення в практичній дійсності прав і законних інтересів особи [105, с. 37].

Окрім того, необхідно також проаналізувати визначення поняття «способи захисту трудових прав державних службовців». Наприклад, М.І. Кобаль, маючи на увазі трудоправове тлумачення поняття «захист

трудових прав державних службовців» («сукупність засобів впливу щодо забезпечення реалізації та відновлення порушених чи оспорюваних прав державних службовців та компенсації завданої шкоди, що передбачають застосування примусових засобів впливу уповноваженими державними органами та особами»), а також цивілістичне розуміння поняття «способи захисту», доходить думки, що «способи захисту трудових прав державних службовців» слід розглядати в якості «сукупності дій, що спрямовуються на відновлення порушених суб'єктивних трудових прав, відшкодування шкоди та їх попередження у майбутньому у процесі діяльності уповноважених суб'єктів» [244, с. 103, 110].

Аналізуючи викладені вище підходи до розуміння поняття «способи захисту», а також беручи до уваги основні критичні концептуальні підходи, висловлені вченими під час дослідження наукових джерел, в яких концептуалізується поняття «спосіб» та «спосіб захисту» [40, с. 152-178; 52; 537], можемо дійти до наступних висновків, з огляду на які ми зможемо сформувати комплексну наукову думку про способи захисту гідної праці держслужбовців в Україні, а саме:

1) способи захисту не можна ототожнювати з юридичним інструментарієм захисту, який використовується компетентним суб'єктом у межах певної форми та у відповідний спосіб, а тому: а) способи захисту не є засобами захисту; б) способи захисту не можуть визначатись через вказівку на засоби захисту (приховане, неочевидне ототожнення способу та засобу);

2) способи захисту є діями, котрі у сутнісному змісті являють собою правові заходи, спрямовані на припинення порушення трудових прав держслужбовців, відновлення порушеного права, профілактику порушень трудових прав держслужбовців.

Тобто під поняттям «способи захисту гідної праці державних службовців» необхідно розуміти спеціальні правові заходи, прямо чи опосередковано спрямовані на припинення (та попередження у майбутньому) порушення критеріїв гідної праці на державній службі загалом чи в

конкретних правовідносинах зокрема, що здійснюються в межах юрисдикційних чи неюрисдикційних форм захисту, у результаті чого відбувається відновлення (встановлення) умов трудової діяльності на державній службі, що в повній мірі відповідають вимогам концепції гідної праці держслужбовців.

З'ясувавши концептуальний сенс способів захисту гідної праці держслужбовців, необхідно виявити юридично значимі дії, які можуть вважатись відповідними способами.

Спершу зазначимо, що у ст. 16 Цивільного кодексу України [631] закріплено перелік способів захисту цивільних прав та інтересів, які застосовуються судом. До них віднесено: 1) визнання права; 2) визнання правочину недійсним; 3) припинення дії, яка порушує право; 4) відновлення становища, яке існувало до порушення; 5) примусове виконання обов'язку в натурі; 6) зміна правовідношення; 7) припинення правовідношення; 8) відшкодування збитків та інші способи відшкодування майнової шкоди; 9) відшкодування моральної (немайнової) шкоди; 10) визнання незаконним рішення, дій або бездіяльності органу державної влади, органу влади АР Крим або органу місцевого самоврядування, їхніх посадових і службових осіб. Проте, як справедливо зауважує український вчений М.І. Кобаль, аналізуючи відповідну норму ЦК України, «подібних положень не містить чинний Кодекс законів про працю України, що значно знижує ефективність галузевого механізму захисту трудових прав та законних інтересів різних категорій працівників». Вивчення ст. 16 ЦК України, як зазначає вчений, дозволяє розподілити способи захисту трудових права на поновлюючі («способи поновлення порушених прав та примушення до виконання обов'язку»), припиняючі («винесення припису органом з нагляду за порушенням трудового законодавства про усунення порушення, визнання недійсними умов договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством про працю тощо»), а також

компенсаційні (відшкодування матеріальної чи моральної шкоди) способи захисту [244, с. 104, 105].

У свою чергу, С.І. Ілларіонова поділяє способи захисту у залежності від форм захисту, в межах яких вони мають місце. У цьому контексті способи захисту вона класифікує на наступні групи:

1) способи захисту, що характерні для форми самозахисту трудових прав. До властивих формі самозахисту, на думку вченої, «належать способи захисту трудових прав, що реалізовуються виключно працівниками, чиї права порушуються, за їх ініціативою та у межах їх дієздатності». Головним чином, цими способами є: а) необхідна оборона та крайня необхідність, що використовуються з метою запобігти адміністративним проступкам та злочинам у сфері трудових прав; б) страйк; в) припинення трудових відносин з ініціативи працівника; г) вимога про визнання права тощо;

2) способи захисту, котрі притаманні формі судового захисту трудових прав. Способами захисту, характерними для судової форми захисту, є ті способи, що «безпосередньо пов’язані із здійсненням повноважень органами судової влади», а саме: а) звернення до суду з позовом про захист прав (група універсальних способів); б) безпосередня діяльність суду щодо захисту трудових прав, здійснювана судом не за позовом працівника («коли питання про його права позитивно вирішуються за позовом роботодавця чи під час провадження за позовами інших осіб, коли розглядаються права працівника як третьої особи»);

3) способи захисту, які властиві організаційній формі захисту трудових прав. Це звернення за захистом трудових прав до профспілок, комісії з трудових спорів (якщо спір не підлягає безпосередньому розгляду в суді), уповноважених державних органів та громадських організацій, які здійснюють нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю [209, с. 7, 8, 79, 80].

Українська вчена С.Х. Барегамян до способів захисту прав і свобод у сфері праці відносить такі способи:

1) індивідуальний самозахист трудових прав працівником (відмова від виконання роботи);

2) колективний захист трудових прав трудовим колективом (використання примирних процедур, страйк);

3) захист трудових прав професійними спілками (реалізація громадського контролю профспілкових органів, участь профспілкових органів при прийнятті рішення у вирішенні трудових спорів);

4) судовий захист трудових прав (захист трудових прав у досудовому порядку, захист трудових прав у порядку адміністративного судочинства тощо);

5) парламентський захист трудових прав (у формі законодавчої діяльності, у формі контрольно-ревізійної діяльності, у формі експертно-аналітичної діяльності та ін.);

6) захист трудових прав Президентом України;

7) захист трудових прав органами виконавчої влади;

8) міжнародний захист трудових прав [26, с. 172-173].

Беручи до уваги окреслене нами тлумачення поняття «способи захисту гідної праці державних службовців», а також загальний цивілістичний підхід до розуміння українським законодавцем переліку способів захисту, підходи вчених до загального та спеціального розуміння поняття «правові способи захисту», можемо дійти думки, що до досліджуваних способів слід відносити комплекс заходів, які здійснюються на наступних рівнях:

1) загальному рівні, а саме шляхом внесення змін у чинне законодавство, прийняття генеральних угод про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в державі, здійснення низки управлінських загальних захисних дій компетентних суб’єктів тощо. Як наслідок, визнається певне право держслужбовців (окремої категорії держслужбовців) чи неприпустимість певного правила, стандарту, які були закріплені у нормативно-правовому документі;

2) локальному рівні, тобто завдяки управлінській діяльності компетентного суб'єкта у межах певного державного органу. Наслідком цього є самостійна ініціативна чи обумовлена опрацьованим зверненням держслужбовця (персоналу чи його частини) дія, спрямована на усунення порушення критеріїв гідної праці, відновлення рівня належної відповідності умов трудової діяльності в цьому державному органі концепції гідної праці;

3) рівні конкретних службово-трудових правовідносин, у межах якого мають місце різні вияви способів захисту, обумовлених їх юрисдикційністю (неюрисдикційністю), що здійснюються за ініціативою компетентного суб'єкта, якщо це передбачено законодавством (наприклад, безпосередній керівник може захистити право на гідну працю за власною ініціативою, а адміністративний суд – лише за позовом відповідного держслужбовця) чи за зверненням держслужбовця, який вважає, що його праця не відповідає критеріям гідної праці.

Таким чином, на загальному рівні зазначені способи можуть виявлятись у прийнятті законодавчих актів, в яких права держслужбовців у більшій мірі будуть наближатись до трудових прав працівників як таких у результаті, зокрема, визнання за держслужбовцями (їх окремими категоріями) відповідних прав. На локальному рівні можуть дублюватись процеси, що відбуваються на загальному рівні (приводячи у відповідність існуючі умови праці із стандартами, встановленими на центральному рівні). На рівні конкретних службово-трудових правовідносин праця конкретного державного службовця приводиться у відповідність з належними умовами праці, враховуючи його належність до певної категорії працівників тощо.

Зважаючи на можливості виокремлення способів захисту гідної праці держслужбовців у залежності від рівня їх об'єктивації, а також беручи до уваги формальну цільову спрямованість способів, якою характеризується кожен з цих способів (крім того, вони також характеризуються приналежністю до виявлених нами у цьому дослідженні форм захисту, проте викладення цих способів у рамках відповідних форм призведе до

необхідності їх дублювання у межах всіх форм захисту та обумовить більш широке викладення практичних виявів цих способів у практичній дійсності, що видається неможливим у межах цього дослідження з огляду на обмеженість його об'єму), доходимо думки, що до способів захисту гідної праці держслужбовців у межах цього дослідження можна віднести наступні основні заходи захисту гідної праці:

1) визнання існуючих (чи таких, що мають бути запроваджені) умов праці такими, що порушують права держслужбовця як суб'єкта трудового права, а, відповідно, такими, що звужують дію концепції гідної праці й підлягають скасуванню, та відновлення умов, які існували до порушення (якщо їх не існувало, то встановити належні умови). Зокрема на рівні конкретних службово-трудових правовідносин держслужбовець може звернутись до керівника держоргану, в якому він працює, із заявою, в якій може вимагати визнати встановлений режим роботи в якості такого, що суперечить вимогам гідної праці, й на підставі цього домогтися зміни відповідного режиму;

2) визнання за держслужбовцями (чи конкретним держслужбовцем) трудового права, яке за ними (ним) не визнавалось, спричиняючи тим самим недотримання вимог гідної праці на державній службі (чи у відповідних службово-трудових правовідносинах). Цей спосіб може виявлятись у тому, що на загальному рівні відбудеться приведення критеріїв гідної праці держслужбовців у відповідність з критеріями загальної концепції гідної праці. На рівні конкретних службово-трудових правовідносин цей спосіб застосовується у випадку, коли ті чи інші обставини юридичної дійсності змінились (чи існували й раніше, проте не враховувались) і вплинули на правовий статус держслужбовця, що обумовило зміну оцінки умов праці як гідних цього працівника (визнання та забезпечення права на гідні умови праці конкретного держслужбовця: вагітної жінки; особи з інвалідністю та ін.);

3) припинення службово-трудових правовідносин, коли держслужбовець має право на припинення цих трудових правовідносин і виявив у передбачений законом спосіб бажання стосовно відповідного припинення правовідносин. Вказаний спосіб випливає з того, що держслужбовець володіє свободою праці у вигляді права: а) на доступ до держслужби; б) на перебіг правовідносин відповідно до трудового контракту і законодавства без невиправданого обмеження доступу до виконання службових обов'язків; в) не бути примушеним до праці, що не обумовлена контрактом і законодавством; г) не бути примушеним до трудової діяльності, коли особа заявила бажання припинити відповідні трудові правовідносини та має право їх припинити, а саме з моменту, коли вони повинні бути припинені. Звісно, ця свобода в юридичній площині є дещо обмеженою (це виправдано сутністю та соціально-правовою значимістю трудової діяльності на державній службі). Проте у випадках, коли трудові правовідносини за участю держслужбовця мають бути припинені й безпідставно не припиняються, а такий стан справ не відповідає законним інтересам держслужбовця, який вимушено працює, відповідний стан можна вважати таким, за якого недотримуються вимоги гідної праці, а тому потребує виправлення шляхом припинення відповідних правовідносин;

4) визнання незаконним рішення, дій або бездіяльності органу державної влади, органу влади АР Крим або органу місцевого самоврядування, їхніх посадових і службових осіб, які безпосередньо шкодять стану забезпечення гідної праці держслужбовця.

Що ж стосується засобів захисту гідної праці держслужбовців, то слід зауважити, що в законодавстві України поняття «правові засоби», «правові засоби забезпечення прав людини» зустрічаються неодноразово, проте законодавцем не надається визначення цих понять в узагальненому та спеціальному вигляді. Поряд із цим, значимість цих засобів стосовно нормального перебігу правовідносин та процесів у суспільстві важко переоцінити. Український вчений-конституціоналіст Р.Г. Авдюгін з цього

приводу справедливо зауважує, що «правове регулювання суспільних відносин пов'язане з реалізацією правових засобів, що створюють загальні, гарантовані державою і суспільством можливості для задоволення інтересів кожного суб'єкта права. незалежно від тенденцій розвитку суспільства». У цьому сенсі існування правових засобів «не пов'язане з автономним відділенням їх від інших правових явищ, буття яких взаємопов'язане і взаємообумовлене». Таким чином, у правовій системі держави усі правові явища розглядаються з позиції їх «функціонального призначення, наріжним каменем якого, якщо це явище претендує на статус правового засобу, необхідно вважати здатність у рамках правового поля стати інструментом вирішення поставлених завдань» [3, с. 149].

Слід зауважити, що на загальному рівні поняття «засоби», на що ми вже звертали увагу, часто ототожнюються із категорією «способи». Зокрема у тлумачних словниках термін «засоби» пропонується розуміти в якості: 1) певних спеціальних дій, що уможливлюють здійснення чого-небудь; 2) того, «що служить знаряддям у якій-небудь дії, справі»; 3) способів [70, с. 420]. Саме тому, коли науковці розглядають засоби захисту, то в конкретних випадках мова досить часто йде саме про способи захисту (заходи захисту), заходи відповідальності тощо.

Отже, доцільно розглянути підходи вчених до розуміння поняття «правові засоби», в яких врахована та обставина, що «способи» і «засоби» є різними юридичними категоріями, хоча й тісно взаємопов'язаними у питаннях захисту, забезпечення та охорони прав, свобод і законних інтересів суб'єктів права.

Наприклад, О.Ф. Мельничук, досліджуючи правові засоби захисту права на освіту, доходить думки, що ними є «юридичні явища, використання яких задовольняє потреби людини у захисті її права на освіту» [349, с. 24]. З цим розумінням правових засобів слід погодитись у повній мірі, адже «засоби захисту» є інструментами, які використовуються за призначенням – з метою захисту та, відповідно, задоволення реальної потреби у захисті.

Подібної позиції дотримується і Ю.О. Косткіна, яка під поняттям «засоби захисту» пропонує розуміти «інструменти, котрі реалізовуються у формі дії і за допомогою яких зацікавлені особи захищають порушене право» [278, с. 127]. Тобто досліджувані засоби є не лише інструментами, що застосовуються з певною метою, але й інструментом, що об'єктивується в практичній дійсності шляхом певних дій, спрямованих на цілеспрямоване його використання.

Звернемо увагу на те, що провідний український науковець М.І. Іншин «під засобами захисту трудових прав працівника» розуміє «конкретні правові процедури, що здійснюються правозастосовними й правозахисними органами, інституціями, особами (у разі звернення до них працівника) та безпосередньо працівниками у межах правозахисного процесу обраної ним конкретної правової форми захисту порушених трудових прав». При цьому застосування того чи іншого засобу захисту трудових прав працівників у практичній дійсності «визначається й залежить від характеру конкретного порушеного трудового права» [214, с. 132]. Таким чином, засоби захисту є інструментами, які використовуються за ініціативою того, хто зазнав порушення, шляхом звернення до суб'єкта, компетентного здійснювати захисну діяльність (також можуть використовуватись ним безпосередньо, зокрема у рамках самозахисту), а також за ініціативою суб'єкта, компетентного здійснювати захисну діяльність, якщо ця самостійна ініціативна діяльність передбачена законодавством (у випадку державного органу) чи не заборонена законом (у випадку захисту трудових прав роботодавцем).

Отже, зважаючи на сутність концепції гідної праці державних службовців, а також на викладене, доходимо думки, що «засоби захисту гідної праці державних службовців» – це комплекс інструментів, передбачених законодавством у трудових договорах (контрактах), колективних угодах, що застосовуються у межах існуючих форм захисту права на гідну працю держслужбовців, будучи безпосередньо спрямованим

на відновлення (визнання) та встановлення прав і законних інтересів держслужбовця, які сутнісним чином випливають з концепції гідної праці цих суб'єктів трудового права.

На підставі сформульованого визначення, структури існуючих форм та основних способів захисту доходимо думки, що до засобів захисту гідної праці держслужбовців в Україні належать:

1) група неюрисдикційних засобів захисту гідної праці державних службовців. Цю групу засобів захисту складають інструменти захисту гідної праці держслужбовців, які застосовуються в межах неюрисдикційної форми захисту у порядку самозахисту (головним чином, заяви про відмову від роботи до усунення порушення), соціального діалогу (наприклад, заяви-звернення до профспілки про профспілковий захист) тощо;

2) група судових юрисдикційних засобів захисту гідної праці державних службовців. Як уже нами було встановлено у підрозділі 3.2 цього дослідження, судові органи відіграють особливу роль у правовому механізмі забезпечення гідної праці держслужбовців. У першу чергу, ця роль виявляється у тому, що судами (зокрема адміністративними судами) здійснюється судовий захист трудових прав працівників, у тому числі держслужбовців. Цим особливим захистом трудових прав, як вважає український науковець О.В. Яснолобов, є «специфічний, регламентований законодавцем спосіб захисту, особливість якого полягає в тому, що він відбувається безпосередньо через подачу до відповідного суду позовної заяви із вимогою про визнання, відновлення порушеного трудового права чи усунення перешкод у реалізації власних трудових прав у результаті здійснення виключно судами судочинства відповідно до конституційних принципів і в порядку, передбаченому цивільним процесуальним законодавством у сукупності із матеріальними нормами законодавства про працю» [695, с. 9].

В інструментальному контексті судового захисту гідної праці державних службовців слід мати на увазі, що основним судовим

юрисдикційним засобом захисту гідної праці є позовна заява, а саме адміністративний позов, що у сутнісному сенсі є зверненням до адміністративного суду про захист прав, свобод та інтересів чи на виконання повноважень у публічно-правових відносинах. Тобто відповідний засіб захисту здійснюється держслужбовцем, котрий вважає, що його право на гідну працю на держслужбі було порушене, а також має право на відповідне звернення до суду та здійснює це право, дотримуючись усіх процесуальних правил і стандартів, передбачених законодавством для позивачів. З огляду на це, звернемо увагу на те, що у ч. 1 ст. 5 КАС України закріплене право на звернення до суду. Згідно з вимогами вказаної норми кожна особа має право в порядку, встановленому цим Кодексом, звернутися до адміністративного суду, якщо вважає, що рішенням, дією чи бездіяльністю суб'єкта владних повноважень порушені її права, свободи або законні інтереси (тобто і тоді, коли ці порушення обумовлені незабезпеченням гідної праці на державній службі), і просити про їх захист шляхом: а) визнання протиправним та нечинним нормативно-правового акта чи окремих його положень; б) визнання протиправним та скасування індивідуального акта чи окремих його положень; в) визнання дій суб'єкта владних повноважень протиправними та зобов'язання утриматися від вчинення певних дій; г) визнання бездіяльності суб'єкта владних повноважень протиправною та зобов'язання вчинити певні дії; ґ) встановлення наявності чи відсутності компетенції (повноважень) суб'єкта владних повноважень; д) прийняття судом одного з рішень, зазначених у пп. 1-4 цієї частини та стягнення з відповідача-суб'єкта владних повноважень коштів на відшкодування шкоди, заподіяної його протиправними рішеннями, дією або бездіяльністю. При цьому держслужбовцем-позивачем повинні бути дотримані певні процесуальні правила (орієнтуватись при цьому потрібно на ст. 240 КАС України, в якій міститься перелік обставин, за яких позов залишається без розгляду) стосовно: а) процесуальних строків (згідно із ст. 118 КАС України ними є встановлені законом або судом строки, у межах яких вчиняються

процесуальні дії), які можуть бути поновлені та подовжені (ст. 121 КАС України), враховуючи те, що для звернення до суду у справах щодо прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби встановлюється місячний строк (ч. 5 ст. 122 КАС України); б) вимог до форми та змісту позовної заяви, недопустимості її анонімності тощо.

Поряд із цим, в інструментальному контексті судового захисту слід мати на увазі, що «судовий захист полягає не лише у можливості подати позов до суду, а й у можливості подати заперечення проти позову чи зустрічного позову» [132, с. 149];

3) група адміністративних юрисдикційних засобів захисту гідної праці державних службовців. З огляду на те, що право на гідну працю держслужбовців у тій чи іншій мірі захищається їх безпосередніми керівниками, керівниками державних органів, у яких працюють відповідні держслужбовці (котрі потребують захисту в частині приведення умов їх праці до критеріїв концепції гідної праці), а також іншими державними органами (враховуючи також НАДС), можемо дійти висновку, що основними інструментами захисту права держслужбовців на гідну працю є заяви та звернення до відповідних суб'єктів.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

1. Органи виконавчої влади в правовому механізмі забезпечення гідної праці держслужбовців доцільно розглядати в межах наступних рівнів:

1) вищий рівень органів виконавчої влади, на якому знаходиться Уряд України (КМУ), який в контексті зазначеного правового механізму реалізовує наступні повноваження: здійснюючи заходи щодо кадрового забезпечення органів виконавчої влади, впроваджує на найвищому рівні критерії гідної праці на держслужбі; оптимізує діяльності виконавчої влади, узгоджуючи при цьому інтереси держслужбовців з інтересами держави і суспільства, не відхиляючись від стандартів гідної праці; організовуючи проведення єдиної державної політики у сфері держслужби, системно та

універсально впроваджує вимоги гідної праці у всіх органах системи виконавчої влади тощо;

2) центральний рівень органів виконавчої влади, що складається з наступних двох підрівнів: а) перший підрівень, на якому знаходяться: Мінсоцполітики (у межах зазначеного правового механізму опосередковано впливає на сферу праці, регулюючи соціальну сферу держави); Мінекономіки (в межах вказаного правового механізму безпосередньо унормовує сферу праці); б) другий підрівень, на якому знаходиться НАДС, яке володіє широкими можливостями впровадження концепції гідної праці на держслужбі, зокрема шляхом: оптимізації реалізації громадянами права на доступ до держслужби; провадження системної методичної та практичної роботи з впровадження критеріїв гідної праці на держслужбі; здійснення організаційного та матеріально-технічного забезпечення діяльності Комісії з питань вищого корпусу державної служби. Вплив Мінсоцполітики, Мінекономіки та НАДС на зазначений правовий механізм певною мірою корегується діяльністю КМУ у відповідному напрямку, доцільність чого у практичній дійсності контекстним чином щоразу визначається активною діяльністю Мінсоцполітики, Мінекономіки та НАДС, котрими у межах повноважень можуть подаватись до КМУ пропозиції та рекомендації, проекти нормативно-правових актів, якими буде визначатись генеральна парадигма розвитку (та ресурсного забезпечення цього розвитку) соціальної сфери та сфери праці й забезпечення концепції гідної праці в нашій державі, зокрема й на державній службі;

3) локальний рівень, який охоплює наступні три підрівні: а) перший підрівень, на якому знаходиться керівник державної служби, котрий, здійснюючи управління державним органом, впливаючи своїми рішеннями та діями на кадрове забезпечення й формування умов праці в державному органі, безпосереднім чином забезпечує певний рівень гідної праці підпорядкованих держслужбовців та персоналу держоргану загалом; б) другий підрівень, на якому знаходиться безпосередній керівник, який у

службових відносинах з підпорядкованим держслужбовцем, здійснюючи управлінські повноваження, впливає на рівень забезпечення гідної праці відповідного держслужбовця; в) третій підрівень, на якому знаходиться служба управління персоналом держоргану, яка об'єктивує фактичне впровадження концепції гідної праці держслужбовців відповідного держоргану в межах здійснення кадрових процедур кадрового забезпечення. На локальному рівні правовий механізм забезпечення гідної праці обмежений тими ресурсами, які надані цьому рівню суб'єктами управління держслужбою більш вищого рівня.

2. Судова влада в Україні є механізмом та інструментом вибудовування правової держави, а також (у правовій державі) запобіжником непорушності панування права у суспільстві та поглиблення панування права у відповідній державі шляхом захисту прав людини в рамках реалізації правосуддя, зокрема й права на гідну працю, що у судовому порядку належним чином захищається на підставі реалізації права на справедливий суд. При цьому право на справедливий суд та саме правосуддя у контексті трудового права концептуально забезпечується у межах належного функціонування правового механізму забезпечення гідної праці суддів, що розкриває захисний потенціал суду.

Особливу роль в правовому механізмі забезпечення гідної праці держслужбовців в Україні відіграють саме адміністративні суди, потужний потенціал захисту права на гідну працю держслужбовців яких зумовлено тим, що правосуддя загалом є найбільш досконалим засобом правового захисту та охорони службово-трудових прав держслужбовців. Це, зокрема, обґрунтовано наступним: 1) специфікою судової влади в механізмі держави; 2) нескладним доступом до правосуддя; 3) процесуальними гарантіями держслужбовця як сторони в адміністративному процесі; 4) обов'язковістю судових рішень. Особливим чином потужність потенціалу судового захисту права на гідну працю держслужбовців адміністративними судами виявляється в тому, що цей суд зобов'язується в порядку адміністративного

судочинства керуватися засадничою ідеєю верховенства права, яка дозволяє йому захистити право держслужбовця на гідну працю, в повній мірі орієнтуючись на право, а не на норми законодавства, котрі можуть бути недосконалими чи такими, що взагалі не відповідають вимогам верховенства права.

3. У правовому механізмі забезпечення гідної праці держслужбовців адміністративний суд є інститутом, крізь призму якого: 1) норми адміністративного законодавства, які врегульовують службово-трудові правовідносини, що не завжди враховують концепцію гідної праці, вироблену в межах трудового права, «переломлюються» ідеєю гуманізму і верховенства права, наближаються до норм законодавства про працю у відповідній частині (сформованій у результаті експансії адміністративного права); 2) прогалини адміністративного законодавства та законодавства про працю, які є підставами для порушення права на гідну працю держслужбовця, в кожному конкретному випадку усуваються за рахунок судового рішення, аргументованого рішенням ЄСПЛ та правом як таким.

4. Соціальне партнерство – це складне явище, котре науковцями трактується в якості: 1) особливого соціально-правового та культурного феномена, що відображає цивілізаційний розвиток людства у вигляді відмови від конфронтації, заснованій на ідеї т. зв. «класової боротьби» у сфері праці; 2) правового інституту; 3) системи колективних трудових правовідносин між працівниками та роботодавцями (їх представниками), а також державою, що об'єктивується у формі співпраці; 4) особливого принципу діяльності суб'єктів колективних правовідносин та принципу соціальної політики держави; 5) правового механізму регулювання колективних трудових правовідносин; 6) особливого методу досягнення згоди між працівником і роботодавцем.

Соціальне партнерство в сьогочасному вигляді сформувалось у соціальних та правових державах, а факт реальної відповідності цих держав ознакам соціальної та правової держави став передумовою формування

сучасного соціального партнерства як цивілізаційного здобутку людства. Таким чином, соціальне партнерство та концепція гідної праці є загальнолюдськими цінностями та засадничими ідеями одного порядку, однаково спрямованими на створення умов, за яких працівник (зокрема держслужбовець) міг би виконувати власні трудові обов'язки без будь-якого негативного впливу на нього під час виконання трудової діяльності. Проте окреслений ефект соціального партнерства в структурі правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців у практичній дійсності досягається лише тоді, коли: 1) соціальне партнерство осмислюється крізь призму концепції гідної праці, а відповідна концепція передбачає застосування у конфліктних ситуаціях інструментів соціального партнерства; 2) держава не створює бар'єрів для працівників і роботодавців для їх «соціального діалогу», а, навпаки, сприяє його належному здійсненню; 3) сторони конфлікту бажають діяти цивілізовано, тобто добросовісно звертаються до означеної моделі вирішення наявного конфлікту, уникаючи конфронтації.

5. Обов'язок держави забезпечувати гідну працю на державній службі обумовлений правом держслужбовців на гідну працю, яким охоплено право на належний рівень забезпечення усіх трудових прав цих суб'єктів трудового права та підлягає особливому захисту. У цьому контексті способи та засоби захисту гідної праці державних службовців є наслідком реалізації права цих суб'єктів на захист трудових прав, а також кореспондуючого обов'язку держави забезпечувати відповідне право, скореговане цивілізаційним обов'язком правової і соціальної держави стосовно вибудовування праці на державній службі крізь призму критеріїв концепції гідної праці держслужбовців. Під поняттям «право держслужбовців на захист трудових прав» слід розуміти фундаментальне матеріальне суб'єктивне право, виражене у можливості держслужбовця звертатись до певних способів захисту, застосовувати засоби правового характеру для відновлення свого порушеного чи оспорюваного права у службово-трудовій сфері.

Право держслужбовців на захист трудових прав загалом та право на захист гідної праці є: 1) показником того, що держава як «роботодавець» для держслужбовця є правовою та соціальною державою; 2) основою для нормальної реалізації держслужбовцем усіх інших трудових прав і законних інтересів, якими характеризується його правовий статус, а також засобом мінімізації маргіналізації службовців; 3) одним з найважливіших практичних втілень активізації функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців; 4) індикатором якості впровадження концепції гідної праці на державній службі, зважаючи на який уможливлюється практично вивірене виправлення відповідних недоліків функціонування цього правового механізму.

6. Способи захисту гідної праці державних службовців – це комплекс спеціальних правових заходів, прямо чи опосередковано спрямованих на припинення (та попередження у майбутньому) порушення критеріїв гідної праці на державній службі загалом чи в конкретних правовідносинах зокрема, що здійснюються в межах юрисдикційних чи неюрисдикційних форм захисту, у результаті чого відбувається відновлення (встановлення) умов трудової діяльності на державній службі, що в повній мірі відповідають вимогам концепції гідної праці держслужбовців.

До основних способів захисту гідної праці держслужбовців в Україні можна віднести наступні заходи захисту гідної праці: 1) визнання існуючих (чи таких, що мають бути запроваджені) умов праці такими, що порушують права держслужбовців (чи держслужбовця) як суб’єкта трудового права, та, відповідно, такими, що звужують дію концепції гідної праці й підлягають скасуванню, а також відновлення умов, які існували до порушення (якщо таких не існувало, то встановити належні умови); 2) визнання за держслужбовцями (чи конкретним держслужбовцем) трудового права, яке за ними не визнавалось, спричиняючи тим самим недотримання вимог гідної праці на державній службі (чи у відповідних службово-трудових правовідносинах); 3) припинення службово-трудових правовідносин, коли

держслужбовець має право на припинення цих трудових правовідносин і виявив у законом передбачений спосіб бажання стосовно відповідного припинення правовідносин, а за чинним законодавством (чи трудовим договором) існують всі підстави та умови для припинення цих правовідносин; 4) визнання незаконним рішення, дій або бездіяльності органу державної влади, органу влади АР Крим або органу місцевого самоврядування, їхніх посадових і службових осіб, що безпосередньо шкодять стану забезпечення гідної праці держслужбовців (держслужбовця).

7. Засоби захисту гідної праці державних службовців – це комплекс інструментів, передбачених законодавством у трудових договорах (контрактах), колективних угодах, що застосовуються в межах існуючих форм захисту права на гідну працю держслужбовців, будучи безпосередньо спрямованими на відновлення (визнання) та встановлення прав і законних інтересів держслужбовця, які сутнісним чином випливають з концепції гідної праці цих суб'єктів трудового права.

До основних засобів захисту гідної праці держслужбовців в Україні необхідно відносити наступні групи інструментів цього захисту: 1) неюрисдикційні засоби захисту, а саме: заяву про відмову від роботи; заяву-звернення до профспілки; 2) судові юрисдикційні засоби захисту, головним чином, такі: позовні заяви (адміністративні позови, зокрема зустрічні позови; заперечення проти позовів; клопотання); 3) адміністративні юрисдикційні засоби захисту, зокрема заяви та звернення до керівників державного органу, в якому працює держслужбовець, а також до інших державних органів.

РОЗДІЛ 4
ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ УКРАЇНИ

4.1 Загальні проблеми правового забезпечення гідної праці державних службовців України

Розглянуті у попередніх розділах цього дослідження питання дозволяють стверджувати, що правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців та функціонування цього механізму характеризуються численними проблемами, а також ризиками стосовно належного стану забезпечення гідної на державній службі. З огляду на те, що концепція гідної праці держслужбовців на сьогоднішній день ще перебуває в умовах свого становлення, так чи інакше взаємодіючи із загальною концепцією гідної праці, з якої вона ідейним і конструктивним чином випливає, можна помітити, що у своєму статичному та динамічному вияві правовий механізм забезпечення цієї концепції характеризується численними проблемами у всіх його структурних елементах.

Беручи до уваги цей факт, вважаємо за доцільне окреслити загальні проблеми правового забезпечення гідної праці держслужбовців в нашій державі, орієнтуючись на складові елементи правового механізму відповідного забезпечення й, таким чином, окреслюючи відповідні проблеми у межах відповідних елементів, а також поза ними (якщо ці проблеми можна визнати «фоновими проблемами»).

1. Концептуально-ідеологічні та культурні проблеми правового забезпечення гідної праці державних службовців України. Як відомо, концепція гідної праці виникла у сьогочасному вигляді (як виважена засаднича ідея, оформлена у комплексну концепцію) як відповідь на глобальні виклики сучасності. Є.В. Янченко з цього приводу зазначає, що концепція гідної праці обумовлена потребою протидіяти наступним проблемам: а) зростанню безробіття, прекаризованої та часткової зайнятості; б) зниженню соціальної захищеності працівників, яке виявляється в

порушенні умов і безпеки під час проведення робіт, термінів і обсягів виплат заробітку; в) низькій соціальній відповідальності роботодавця та недотриманню ним (його представниками) прав трудящих при звільненні, реструктуризації (також ліквідації) підприємств, розподілі економічних і соціальних благ; г) недосконалості процедур соціального партнерства, а також суттєвій нерозвиненості соціального діалогу [684, с. 270]. Тобто концепція гідної праці як цивілізаційна ідея спрямована на захист найвищої соціальної цінності – людини, її життя та здоров'я – у т. зв. «світі праці». Відповідно, неповне впровадження державою цієї концепції чи її часткове або ж повне ігнорування свідчить про недостатню цивілізаційну відповідність такої держави, яка людину (її життя, здоров'я) не розглядає в якості найвищої цінності. При цьому соціально безвідповідальна держава ставить під загрозу соціальну безпеку працівників, а отже, провокує соціальний конфлікт у державі [703, с. 40], що недопустимо. Українська вчена О.Є. Костюченко зауважує, що загалом «загрози соціальній безпеці у сфері праці зароджуються та реалізовуються при порушенні трудових прав працівників шляхом посягання на їхнє життя, здоров'я, честь, гідність, недоторканність та безпеку». Таким чином, «протидія та мінімізація загроз у цій сфері полягають в укріпленні правопорядку та попередженні посягань на вказані соціальні цінності» [283, с. 52]. Іншими словами, забезпечення гідної праці концептуально поєднане з питанням ідеї соціальної безпеки, яка має бути забезпечена у будь-якій соціальній державі.

Визнання та повага до гідності працівника, необхідності забезпечення працівника працею, гідної людини, роботодавцем і державою є генеральною соціокультурною та соціально-психологічною проблемою, котра, як випливає з викладеного, ґрунтується на цивілізаційній недостатності ідеологічного розуміння державою суті сфери праці і її значущості в житті сучасної держави, суспільства та працездатної людини, тобто на незрілому розумінні важливості соціальної безпеки держави (при цьому відсутність сталої ідеології сучасного трудового права України вченими називається «реальною загрозою соціальної безпеки та укріпленню соціального миру і злагоди у сфері праці» [283, с. 52]). Разом з тим, достатність ідеологічного

осмислення державою вказаних цінностей виявляється у закріпленні в законодавстві про працю правила про соціальну спрямованість трудового права, поширення соціального характеру цієї сфери законодавства на спеціальні (зокрема держслужбовців) та окремі категорії працівників, а також відображення цієї базової ідеї в інших нормативно-правових актах та в практичній дійсності загалом. Суттєво загострює цю проблему той факт, що в Україні по сьогоднішній день відсутня концепція і стратегія реформування трудового законодавства (з урахуванням сьогочасної експансії адміністративного права в службово-трудовій сфері) та концепція забезпечення гідної праці держслужбовців. Певна річ, найважливішу роль в окресленому питанні відіграє його теоретичне опрацювання (нами попередньо зверталась увага на те, що у цьому напрямку значну роботу вже здійснено провідними українськими науковцями М.І. Іншиним та В.І. Щербиною [див.,напр.: 225]).

За останні роки в Україні здійснено низку дисертаційних [див.,напр.: 63; 154; 174; 209; 256; 286; 287; 325; 374] та монографічних досліджень і наукових розвідок [див.,напр.: 210; 255; 663; 667], у яких обґрунтовувались ті чи інші обставини праці працівників у контексті правил і стандартів ринкової економіки, що є цілком закономірним, адже адаптація соціалістичного трудового права (яке ми отримали у спадок) до фактичних ринкових умов взаємовідносин працівника та роботодавця й по сьогодні залишається особливою актуальною проблемою. Український юрист-трудовик О.А. Яковлєв, зокрема, констатує, що «за сучасних умов ринкової економіки в Україні спостерігається поступове формування нової доктрини трудового права». На думку науковця, стало цілком очевидним, що колишні підходи до трудового права «вже не в змозі адекватно реагувати на виклики сьогодення». О.А. Яковлєв також наголошує, що і в цих умовах «проблема якомога повної реалізації громадянами своїх трудових прав завжди була й залишається в центрі уваги держави й суспільства» [680, с. 5]. Вказане є цілком закономірним, адже в умовах ринку виникли множинні можливості порушення свободи праці працівників, яка є базовим аспектом забезпечення гідної праці. Проте це стосується не лише приватного сектора, але й

публічного, що вказує на те, що обмеження свободи праці (навіть за ініціативою працівника, хоча ця ініціатива є умовно вільною) має ідеологічне та культурне підґрунтя, обумовлене ринковою ідеологією.

Варто також звернути увагу й на те, що наукова література, в якій формується парадигма розвитку доктрини трудового права в умовах ринкової економіки, не завжди (чи не в повній мірі) враховує тенденцію вибудовування України як ліберальної держави, тобто держави, котра обмежує соціальну трудову сферу, за рахунок чого розширює саме виробничу (економічну) трудову сферу (вказане також підтверджується проектами кодифікованих законів про працю, що розглядались в національному парламенті за останні роки). Як наслідок, можемо спостерігати поступову трансформацію доктрини трудового права у доктрину права ринку праці. Звісно, можна вести мову про те, що виробнича функція трудового права, «маючи своїм основним завданням забезпечення здійснення виробничої діяльності і відповідний захист інтересів роботодавця, проявляється як підвищення ефективності виробництва (оптимізації виробництва), його раціональності, випуску конкурентної продукції тощо» [639, с. 113]. Також можна погодитись із тим, що виробнича функція трудового права має соціально-забезпечувальне значення, яке в практичній дійсності виявляється у тому, що трудове право, нормуючи виробничі відносини та сприяючи правомірній, «вихованій» поведінці їх сторін щодо оптимального досягнення мети виробництва, окрім цього, сприяє й «достатньому задоволенню нематеріального та матеріального інтересу працівника» [638, с. 109]. Проте слід мати на увазі, що відповідний ефект виробнича функція трудового права забезпечує тоді, коли трудове законодавство є в повній мірі соціальним, пронизаним людиноцентристською ідеологією. За інших обставин виробнича функція стає фундаментом ідеології побудови т. зв. «світу праці», в якому процес отримання прибутку (таку однобоку форму отримає виробничий процес) буде генеральним, а витрати роботодавця на соціальну сферу (зокрема на забезпечення гідної праці) стануть скоріше винятком, аніж правилом, адже

випливатимуть лише з рівня соціальної відповідальності, правової свідомості роботодавця.

Оцінюючи сьогочасні тенденції трансформації соціально-орієнтованої, людиноцентристської ідеології побудови держави у виключно ринково-орієнтовану ідеологію, висловимо солідарність з позицією українського науковця О.А. Яковлєва, котрий наголошує на тому, що «стабільний розвиток країни неможливий без розбудови соціально забезпеченого суспільства. Консолідація проблем розвитку ринкової економіки з акцентуванням уваги на соціальних питаннях створює необхідне підґрунтя для економічного відновлення й гарантованості стабільно позитивного становища людини впродовж усієї трудової діяльності й під час пенсійного забезпечення» [681, с. 9]. Таким чином, зазначимо, що ідеологія трудового права має враховувати ринкову складову, проте ця складова не може ставати парадигмою реформи законодавства про працю, а також переосмислення трудового права.

Окреслена проблема хоча й у переважній частині стосується гідної праці працівників, що не перебувають на державній службі, проте слід мати на увазі, що на держслужбовців поширюються практично усі загальні стандарти гідної праці, закріплені у чинного трудовому законодавстві. Отже, відмова від тих чи інших вимог концепції гідної праці обумовлюватиме також і зниження рівня гідної праці на державній службі. Загострює цю проблему той факт, що у сучасній доктрині трудового права України відсутні актуальні універсальні підходи до розуміння забезпечення соціального призначення трудового права, що «гальмує реформування всього трудового законодавства та розвиток відносин у сфері праці на цивілізаційних засадах свободи, справедливості і юридичної рівності учасників трудових відносин» [282, с. 139]. Особливим чином вказане, звісно, стосується державних службовців і їх трудової діяльності, соціальні засади врегулювання якої не лише позбавлені в теоретичній площині соціального ідеологічного окреслення, але й ігноруються в контексті досліджень концепції гідної праці загалом.

2. Доктринальні проблеми правового забезпечення гідної праці державних службовців України. Комплексний критичний моніторинг актуальної наукової літератури вітчизняних і зарубіжних вчених, здійснений в межах нашого дослідження, засвідчив, що наразі в Україні та світі відсутні дослідження концепції гідної праці держслужбовців, а отже, нерозробленою залишається й універсальна концепція забезпечення цієї праці держслужбовців, що є неприпустимим. Не викликає жодних сумнівів, що фактична відсутність монографічних (дисертаційних) досліджень, присвячених концепції гідної праці держслужбовців у нашій державі, правовому механізму забезпечення гідної праці та його функціонуванню, проблематиці його функціонування, а також наявні прогалини у діючому нормативно-правовому забезпеченні гідної праці держслужбовців негативним чином комплексно впливають на можливості державних службовців у реалізації власного права на гідну працю.

При цьому необхідний ефект дослідження даних питань і трудового права в цілому буде досяжним лише у тому разі, якщо відповідні дослідження українськими вченими будуть проводитися в світлі людиноцентристської парадигми та ідеології.

3. Нормативно-правові проблеми правового забезпечення гідної праці державних службовців України. Українські науковці відносять «до реальних загроз соціальній безпеці та укріпленню соціального миру і злагоди у сфері праці» таку проблему, як «недосконале трудове законодавство» [283, с. 52]. Це є цілком закономірним, адже «існування значного масиву розпорошеного безсистемного законодавства про працю, сповільнений процес оновлення кодифікації національного трудового законодавства створюють підстави для ігнорування роботодавцями вимог законодавства про працю в частині захисту трудових прав працівників, що призводить до недотримання трудових прав фактично в усіх сферах трудової діяльності». Окреслена ситуація, як зауважує М.П. Дибань, «перешкоджає налагодженню ефективного соціально-правового механізму реалізації права на працю і призводить до дезадаптаційних умов функціонування українського ринку праці. Всі ці явища спонукають до виникнення системно-функціональних

причин порушення трудових прав працівників в Україні» [166, с. 83]. Особливим чином зазначене питання стосується проблематики нормативного забезпечення гідної праці державних службовців, що є наріжною проблемою створення цивілізованих умов праці на державній службі та ще комплексно не досліджувалася в теорії трудового права в світлі останніх змін чинного українського трудового законодавства та законодавства про державну службу.

Зважаючи на результати проведеного критичного аналізу в межах нашого дослідження нормативної бази концепції гідної праці держслужбовців, можемо дійти висновку, що вказані проблеми можна умовно поділити на наступні групи:

1) застарілість чинного законодавства України про працю як базова нормативна проблема та хаотичність триваючої реформи трудового законодавства. Українська вчена С.І. Ілларіонова вважає, що «об'єктивною та обґрунтованою є позиція про те, що Кодекс законів про працю України, незважаючи на прийняття його в умовах тоталітарної державності, планової економіки, містить різні демократичні засади, але, на жаль, механізм захисту трудових прав працівників, який закріплений у цьому Кодексі, є не надто дієвим та потребує подальшого удосконалення». На цій підставі вчена доходить думки, що КЗпП України «хоч і містить у собі перелік основних трудових прав працівників, повноваження органів, наділених правом розглядати трудові спори та правопорушення, але на даному етапі не повністю відповідає прогресивним світовим стандартам у сфері захисту трудових прав працівників, засадам ринкової економіки і не забезпечує ефективного механізму захисту працівниками своїх трудових прав» [209, с. 112]. На цю ж обставину звертає увагу провідний український науковець О.М. Ярошенко, вказуючи на те, що в КЗпП України не існує чіткого механізму реалізації закладених у ньому гарантій, що виявляється, зокрема, в наступному: відсутності чіткого поділу питань, які вирішуються на різних рівнях нормативного регулювання; колізійності нормативно-правових актів; недостатньо оперативному подоланні прогалин у чинному законодавстві; низькому рівні юридичної техніки та ін. [691, с. 18-19]. Крім

того, чинний КЗпП України, незважаючи на внесені в нього численні зміни й доповнення, на думку вченого, «усе менше відповідає соціально-економічній ситуації в країні. Виник і постійно зростає надзвичайно небезпечний розрив між правовим регулюванням різних царин соціально-економічної діяльності. Дія норм, орієнтованих на високий рівень формальної правової захищеності працівника, викликає несприятливі економічні (що на перший погляд є парадоксальним) й соціальні наслідки» [688, с. 41].

У свою чергу, українська вчена О.Є. Костюченко констатує: «Безсистемне вдосконалення трудового законодавства в Україні на фоні трансформації суспільних відносин і в умовах глобалізації все частіше створює проблеми соціального характеру у сфері праці». Наслідком цього є «перманентне погіршення правового становища працівника та віддалення законодавства від самої сутності та соціального призначення трудового права». Таким чином, прагнення вітчизняного законодавця «задовольнити інтереси роботодавців через розширення їх прав у трудових відносинах призводить до звуження існуючих прав працівників, що ставить під сумнів ефективність правового регулювання трудових відносин і державний захист інтересів працівників». Це є особливою проблемою для нашої держави, адже: «Україна проголошена соціальною державою, що дбає про забезпечення прав і свобод людини та гідних умов її життя, що піклується про зміцнення громадської злагоди»; «представники органів державної влади віддалилися від цих цінностей, змістивши пріоритет у бік егоїстичних економічних інтересів, що призвело до поглиблення проблеми соціального характеру працюючого населення», а отже, і нівелювання соціального призначення трудового права» [282, с. 137, 138]. Це явище у наукових джерелах окреслюється терміном «меркантицентризм» та є певною ідеологічною тенденцією, протилежною «людиноцентризму» [109], що є ідеологічним фундаментом концепції гідної праці держслужбовців. Таким чином, зазначена проблема безпосереднім чином стосується питання забезпечення гідної праці держслужбовців, адже відсутність належних механізмів реалізації гарантій працівників означає також і відсутність відповідних можливостей для спеціального виду працівників – держслужбовців (звісно,

якщо ці гарантії окремо ефективно не будуть врегульовані адміністративним законодавством).

Крім цього, необхідно мати на увазі і те, що «національна законодавча база стосовно урегулювання трудової діяльності працівників державної служби є надзвичайно різноманітною, оскільки містить велику кількість нормативних актів, які застаріли або суперечать один одному». Водночас, як зазначає науковець В.М. Павліченко, «негативним явищем є прогалини, оціночні й неоднозначні поняття, що істотно ускладнюють практичне розуміння і правозастосування вітчизняного законодавства у галузі правової регламентації службово-трудових відносин цієї категорії працівників» [383, с. 351].

Також окремої уваги заслуговує той факт, що чинне законодавство не містить застереження, з якого б безпосередньо випливало правило про те, що норми чинного законодавства про працю поширюються на держслужбовців і можуть бути звужені в своїй регулятивній дії відносно праці держслужбовців не за умов суто врегулювання відповідних питань адміністративним законодавством, а тоді, коли це звуження обґрунтовано виправдане сутністю виконуваної трудової діяльності на державній службі;

2) недостатнє врахування в українському законодавстві про працю у частині забезпечення гідної праці державних службовців міжнародно-правового регулювання праці держслужбовців. Слід погодитись із тезою про те, що «ефективність правового регулювання трудових відносин значною мірою залежить від його вдосконалення, що здійснюється не лише з врахуванням сучасних реалій розвитку держави та суспільства, але й на основі міжнародно-правового регулювання праці» [239, с. 160]. При цьому по сьогоднішній день Верховною Радою України, серед іншого, не ратифіковано Конвенцію МОП про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі від 27 червня 1978 року № 151 [500], яку ратифікували 55 держав світу, котрі тим самим забезпечили держслужбовців додатковими гарантіями захисту;

3) удаваність завершеності процесу вирішення проблеми урегульованості трудової діяльності державних службовців нормами

адміністративного законодавства у результаті останньої реформи законодавства України про державну службу. Незважаючи на те, що реформа державної служби станом на сьогодні вважається завершеною, слід погодитись із тим, що «базові засади і напрями удосконалення реформування трудових правовідносин залишаються актуальними». Це, на думку В.Я. Мацюка, «стосується як можливості доповнення та змін наявного законодавства, так і розвитку підзаконного і локального правового регулювання праці різних категорій державних службовців» [343, с. 337]. В.М. Павліченко, у свою чергу, констатує, що прийнятий у 2015 році профільний закон про державну службу, «хоча і є реформаторським та містить чимало якісно позитивних нововведень, однак йому властиві суттєві недоліки, своєчасне невиправлення яких може призвести до порушення трудових правомочностей державних службовців» [383, с. 351].

Відповідно, можемо зробити висновок, що уявлення про те, що остання реформа адміністративного законодавства змогла також вирішити й проблему забезпечення належного рівня трудової діяльності державних службовців, далеке від реальності. Крім того, важливо мати на увазі, що адміністративне право за своїми можливостями (враховуючи галузеві методи, способи, інструменти) не здатне врегулювати в повній мірі концепцію гідної праці держслужбовців. Саме тому навіть за умов, коли українське адміністративне законодавство буде досконалим (аналіз реформованого законодавства не дає змоги вести мову про досконалість положень законодавства про держслужбу), воно не буде здатним у повній мірі врегулювати трудову діяльність держслужбовців (маючи в своїй структурі також і норми трудового права), об'єктивуючи належне забезпечення впровадження концепції гідної праці на держслужбі. Це пояснюється тим, що адміністративне право, на відміну від трудового права, не пронизане соціальною функцією й не здатне сутнісним чином врегульовувати соціальні питання;

4) недостатня узгодженість трудового та адміністративного законодавства у частині регулювання праці держслужбовців та проваджувана експансивна практика адміністративного законодавства у питаннях

регулювання трудової діяльності держслужбовців. Національне законодавство нашої держави, як справедливо зауважує М.І. Кобаль, «характеризується величезним масивом законів та підзаконних нормативно-правових актів, але, незважаючи на це, для нього характерні численні правові колізії, прогалини та інші протиріччя». Окреслені моменти, на думку науковця, «зумовлюють проблематику і у науковій теорії, і в практичному застосуванні правових норм. Іншими словами, актуальність даної теми є безпосередньо пов'язаною із неналежною якістю забезпечення трудових прав державних службовців та прорахунками законодавця у процесі проведення попередніх реформ державної служби. Тому питання проблем забезпечення трудових прав державних службовців не втрачає своєї актуальності в Україні протягом кількох останніх десятиліть» [244, с. 111]. Особливим чином вказане стосується проблематики забезпечення гідної праці держслужбовців, що не може ефективним чином здійснюватися в умовах, коли має місце дисгармонія законодавства.

Нами вже зазначалось, що недоліком чинного законодавства України про працю є відсутність застереження про поширення трудового законодавства на державних службовців і можливість обмеження цих норм лише за виняткових обставин, хоча з норм КЗпП України випливає, що держслужбовці є працівниками та на них поширюються норми цього кодифікованого законодавчого акта про працю. Зокрема у ст. 43 КЗпП України закріплюється правило, відповідно до якого розірвання трудового договору з підстав, передбачених п. 1 ч. 1 ст. 40 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), а також пп. 2-5, 7 ч. 1 ст. 40 і пп. 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, крім випадків, коли розірвання трудового договору із зазначених підстав здійснюється з прокурором, поліцейським і працівником НП, СБУ, ДБР, НАБУ чи органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства. У ст. 222 КЗпП України передбачено, що особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних,

наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюється законодавством. У ст. 252 Кодексу, якою врегульовано гарантії для працівників, обраних до профспілкових органів, зазначається, що положення цієї статті в частині особливостей притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення не поширюються на прокурорів, поліцейських і працівників НП, СБУ, ДБР, НАБУ та органів, що здійснюють контроль за додержанням податкового законодавства. Тобто, як вбачається, державні службовці в цьому законодавчому акті згадуються лише в контексті правил-винятків, що, звісно, не відіграє тієї концептуальної ролі, яку мають застереження про поширення на держслужбовців норм трудового законодавства, на необхідності закріплення яких в КЗпП України ми наголошуємо.

Більше того, на цю ж обставину вже звертали увагу й інші вчені. Наприклад, В.Я. Мацюк, наголошував, що «одним із шляхів удосконалення правового регулювання трудових правовідносин у сфері державної служби буде підкреслення на нормативному рівні того, що праця державних службовців та відповідні соціальні гарантії регулюються загальним трудовим законодавством, крім випадків, коли Законом України «Про державну службу» чи іншим спеціальним законодавством, яке регулює питання праці державних службовців, встановлено інше». На думку українського науковця, «наведене дозволить забезпечити захист прав державних службовців загальними положеннями трудового права та усуне доктринальну і правозастосовну невизначеність з приводу питання поширення положень трудового законодавства на регулювання трудових правовідносин за участю державних службовців» [343, с. 328, 335].

Тобто нормативна проблема складає особливу проблему забезпечення гідної праці держслужбовців, яка має бути вирішена в контексті реформи трудового законодавства про працю. Невирішеність цього питання є суттєвою перешкодою для впровадження на державній службі високих стандартів гідної праці та тим самим досить часто унеможливлює практичне втілення можливості держслужбовця в Україні захищати власне право на гідну працю.

4. Інституційні проблеми правового забезпечення гідної праці державних службовців України. Ці проблеми переважно обумовлюються недоліками чинного адміністративного законодавства (також і недостатністю врегулювання забезпечення гідної праці держслужбовців у законодавстві про працю, норми якого передбачали б ті чи інші напрямки оптимізації інституційного забезпечення гідної праці способами та засобами адміністративного законодавства), зокрема недостатнім закріпленням за НАДС функцій, подібних до Держпраці. Вказане обумовлює потребу надання зазначеному Агентству повноважень відповідного державного органу (Держпраці) стосовно забезпечення гідної праці працівників на державній службі України.

Поряд із цим, суто трудоправовою інституційною проблемою правового забезпечення гідної праці держслужбовців України є широта соціально-діалогової сфери та, відповідно, ефективність соціального партнерства як інституту забезпечення гідної праці на державній службі. У наукових дослідженнях українських вчених вже зверталась увага на те, що однією з основних тенденцій у реформуванні існуючого механізму захисту трудових прав найманих працівників повинно стати все більше залучення учасників соціального діалогу до цієї системи [58, с. 40]. Погоджується з цією позицією й В.Я. Мацюк, зазначаючи, що питання державної служби поза сумнівами повинно бути врегульованим актами соціального партнерства. З цією метою, на думку науковця, «доцільно почати загальномасштабний діалог між найбільш представницькими профспілковими органами державних службовців та відповідними органами державної влади» [343, с. 328, 335].

Водночас слід мати на увазі, що сфера соціального партнерства загалом насичена власними особливими проблемами і тому розширення соціального діалогу у правовому механізмі забезпечення гідної праці державних службовців повинно враховувати цей факт. Відповідно, на початку зазначеного розширення ролі соціального партнерства потрібно встановити певні запобіжники, що будуть мінімізувати ці проблеми.

Наприклад, український вчений В.В. Волинець зауважує, що «сучасний стан колективно-договірних відносин в Україні характеризується суттєвою кількістю випадків невиконання умов передусім галузевих і територіальних колективних угод, їх неврахування в положеннях колективних договорів, які також часто не виконуються на належному рівні. Непоодинокими є факти відмови роботодавців від укладання нових колективних договорів і угод, особливо якщо мова йде про підвищення їх соціальної спрямованості, і, відповідно, затягування і без того тривалого процесу колективних переговорів між власниками підприємств, установ, організацій і трудовим колективом в особі їх уповноважених представницьких органів» [81, с. 287]. Тобто базовою проблемою у соціально-діалоговій сфері є недобросовісність сторін існуючого конфлікту, що, як уже нами було продемонстровано у підрозділі 3.3 цього дослідження, значним чином підриває функціональність соціального партнерства, нівелює соціально-правовий ефект цього партнерства як важливої соціальної цінності та цивілізаційного здобутку людства.

Проте необхідно наголосити, що вказаною проблемою питання соціального партнерства (зокрема розширення соціально-діалогової сфери стосовно забезпечення гідної праці держслужбовців) не вичерпується. Українська вчена У.А. Волинець, досліджуючи соціальне партнерство в Україні, виокремлює наступні проблеми, які, на її думку, склались у нашій державі у відповідній сфері: домінування у свідомості населення України патерналістських настроїв («патерналізм призводить до домінування в соціально-трудовій сфері клієнтельного типу відносин між керівниками (власниками) та працівниками»); слабкість профспілок як представника та захисника інтересів працівників та сторони соціального діалогу (це «негативно впливає на результативність процесу ведення колективних переговорів, сприяє закріпленню на національному рівні низьких національних стандартів»); домінування в процесі соціального діалогу сторони роботодавців («у сучасних соціально-трудових відносинах у практиці українського соціального діалогу саме роботодавці є найбільш сильною та впливовою стороною»); існування формального характеру

колективно-договірного процесу; низький рівень відповідальності соціальних партнерів за невиконання прийнятих ними колективних угод та договорів; недостатні можливості оперативного вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [84, с. 236, 237].

5. Фонові проблеми стану забезпечення трудових прав працівників і фонові проблеми функціонування державної служби, що відображаються на парадигмі правового забезпечення гідної праці державних службовців України. Цими проблемами є ті бар'єри, що вибудувані на шляху до досягнення належного рівня забезпечення гідної праці на державній службі, котрі безпосередньо не обумовлені функціонуванням правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців, а є проблемами, що існують поза цим механізмом, значним чином впливаючи на нього в якості фонового фактора, який шкодить найбільш ефективному забезпеченню концепції гідної праці на державній службі [392, с. 39-43].

До групи цих проблем віднесемо, зокрема, наступні проблеми забезпечення гідної праці державних службовців у нашій державі:

1) загальний неналежний стан забезпечення гідної праці працівників у державі. Як забезпечення трудових прав державних службовців, так і реалізація їх трудового потенціалу «повинні забезпечувати належний рівень захисту прав, свобод та законних інтересів осіб, які вирішили реалізувати свій трудовий шлях у сфері здійснення державної служби. Сама державна служба нерозривно пов'язана із законодавчими й суспільно-моральними обмеженнями, особливою увагою суспільства та вимогливим ставленням до правового й соціального статусу державного службовця. Наведене зобов'язує, незважаючи на тимчасово складну економічну ситуацію, забезпечити державних службовців належним спектром прав та переваг, які б робили роботу державного службовця привабливою, конкурентною й економіко-соціально обґрунтованою. Лише дотримання загальних невід'ємних прав і основоположних принципів регулювання й організації праці державних службовців дозволить забезпечити належний престиж державної служби та ефективність функціонування державного апарату. Лише за таких умов можна стверджувати, що основні трудові права не лише

формально, але й фактично та організаційно забезпечені на належному рівні» [343, с. 267, 268]. Водночас відповідний ефект недосяжний у випадках, коли на ринку праці концепція гідної праці взагалі не береться до уваги чи врахування цієї концепції відбувається лише декларативно.

Необхідно погодитися з тими вченими [див.,напр.: 31, с. 44, 45; 219, с. 253; 281, с. 76,77; 674], котрі стверджують, що на сьогоднішній день на ринку праці права та законні інтереси працівника у сфері праці не дотримані на належному рівні. Зокрема можна констатувати досить низький рівень поваги до праці працівника, недостатній рівень поваги до його людської гідності як з боку роботодавця, так і держави. Загострює проблему відсутність солідарності працівників, а також відтік «на заробітки» працездатних осіб в європейські держави (Польщу, Чехію, Німеччину та Італію та ін.). За таких умов мінімальні стандарти концепції гідної праці на державній службі (наприклад, стабільність трудових відносин, невисока заробітна плата, яка, разом з тим, виплачується регулярно тощо) можуть трактуватись держслужбовцями в якості переваг роботи на держслужбі у порівняні з працею у приватному секторі. Отже, ці «переваги» та ризики їх позбутись обумовлюють фактичний стан, у якому держслужбовці не солідаризуються у боротьбі за підвищення належного рівня їх соціальної безпеки, і, відповідно, забезпечення їх гідною працею;

2) проблеми базового безпекового характеру. Події на окремих територіях Донецької та Луганської областей з 2014 року стали, за спостереженнями вчених, «ключовим викликом державності, що генерує виклики, ризики та загрози всім складовим національної безпеки», суть яких не лише традиційно військова та геополітична, а й торговельна та енергетична, інформаційна. Ю.В. Касперович зауважує, що основне навантаження з подолання наслідків гібридної війни проти України припадає на публічні фінанси: «З огляду на масштаби завданого лиха, його подолання спроможне здійснювати тільки держава коштами Державного та місцевих бюджетів». Певна річ, у мирний час ці ресурси «можна було б альтернативно використати на стимулювання соціально-економічного розвитку», «натомість їх доводиться витрачати на поновлення раніше вже існуючого, а нині

зруйнованого або пошкодженого». Таким чином, «необхідність значних коштів для відновлення добробуту постраждалих громадян та регіону з 2014 року перебуває серед головних проблемних завдань порядку денного вітчизняної бюджетно-податкової політики» [236, с. 64,65]. З огляду на це, можемо дійти висновку, що відповідні події на невіддільних територіях нашої держави, над якими тимчасово втрачений контроль Уряду України, справляють [396, с. 54-56]:

а) негативний вплив на стан забезпечення гідної праці держслужбовців загалом. Це пов'язано з окресленою проблемою – відсутністю матеріальних ресурсів на забезпечення гідної праці держслужбовців у результаті необхідності державних витрат на процес деокупації та відновлення зруйнованої на відповідній території інфраструктури, допомоги вимушеним переселенцям тощо;

б) безпосередній негативний вплив на стан забезпечення гідної праці держслужбовців, які виконують трудові обов'язки на території проведення Операції об'єднаних сил. Цілком очевидно, що сам факт здійснення трудової діяльності на території, на якій існують реальні загрози життю працівників, свідчить про те, що вона провадиться не в гідних умовах праці. Посилює цю проблему евакуація з певних територій ООС держслужбовців та їх розміщення на безпечній та відносно безпечній території, а саме в установах, в яких вони виконують службові функції не завжди з дотриманням критеріїв гідної праці (недотримання для цих службовців належних умов праці).

Поряд із цим, окреслена проблема не повинна й далі ігноруватись, а навпаки вирішуватись саме в контексті соціальної політики держави, оптимізуючи діяльність держслужбовців, адже, як вже нами було неодноразово продемонстровано у цьому досліджені, забезпечення гідної праці є витратним процесом, проте також таким інструментом, використання якого обумовлює підвищення ефективності діяльності працівників.

Фактично на цю ж обставину звертає увагу українська вчена О.Є. Костюченко, зауважуючи, що сьогочасна перебудова геополітичних конфігурацій, у якій задіяна Україна, а також дисбаланс соціально-економічного розвитку вимагають від нашої держави серед пріоритетів

політики національної безпеки визначити «пріоритет захисту національних інтересів» і «пріоритет договірних (мирних) засобів при врегулюванні конфліктів». Це спрямування державної політики безпеки «має бути відображене в національному законодавстві, ефективність якого в умовах глобалізації світу залежить від створених державою правових умов реалізації суб'єктами їхніх інтересів» [283, с. 52];

3) проблеми економічного характеру. Цими проблемами є екстенсивний характер розвитку національної економіки, недостатнє застосування інноваційний методів господарської діяльності [296, с. 188], поточні кризові явища в економічній та фінансовій сфері, що так чи інакше відображаються на: а) ринку праці; б) можливостях держави забезпечувати гідну працю на державній службі та провадити соціальну політику відносно працездатних громадян загалом. Отже, як вбачається, дана проблема за своєю природою є також безпековою, а тому в концептуальному сенсі схожа на попередню фонову проблему і тому може бути вирішена аналогічним чином.

Таким чином, зважаючи на викладене, доходимо думки, що на сьогоднішній день в Україні забезпечення гідної праці держслужбовців є процесом, в значній мірі обтяженим численними концептуально-ідеологічними, культурними, нормативними, інституційними та фоновими проблемами, які суттєво обмежують цивілізаційні, соціально-правові можливості правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців у державі. Отже, наша держава наразі повинна виробити стратегію та програми подолання цих проблем з метою якнайшвидшого уможливлення високого рівня гідної праці на державній службі. Це питання залишається до цього часу надзвичайно актуальним тому, що існуючі в наукових колах уявлення про те, що адміністративне законодавство, реформоване в 2015 році, начебто здатне повноцінно регулювати службово-трудові відносини, гідну працю на держслужбі, незмістовні. Означене обґрунтоване не стільки недосконалістю адміністративного законодавства, скільки його особливостями, а саме юридичною природною неможливістю адміністративного законодавства забезпечувати соціальні питання в тій мірі, в якій це здійснює трудове право, пронизане соціальною функцією та

орієнтоване на людиноцентризм, що має також стати ідеологічною основою реформування законодавства України про працю.

4.2 Актуальні проблеми правового забезпечення гідної праці в правоохоронних органах

Тривала історія становлення та розвитку правового регулювання концепції гідної праці, як це випливає з підрозділу 1.3 цього дослідження, свідчить про те, що наша держава доклала суттєві зусилля у формуванні цієї концепції як цивілізаційної цінності та здобутку людства. Водночас з моменту входження України до складу колишнього СРСР був зупинений стрімкий процес гуманізації сфери праці у приватному та публічному секторі, котрий розпочався у період т. зв. «національного піднесення». Помітне відновлення розвитку цієї концепції відбулось лише з проголошенням незалежності України та поступовою трансформацією законодавства про працю до ринкових стандартів, а також до соціальних стандартів, сформованих у праві Міжнародної організації праці. Саме в контексті наближення трудового права України до права МОП була змінена парадигма розуміння правового статусу державних службовців. Як наслідок, державні службовці почали розглядатися в якості працівників, тобто осіб, які працюють в державному органі, займаючи посади на державній службі та володіючи комплексом трудових прав і обов'язків, скорегованих адміністративним законодавством, зокрема й правом на гідну працю. При цьому корегування правового статусу держслужбовців адміністративним законодавством у частині службово-трудової сфери повсякчас виправдовувалось особливостями трудової діяльності, здійснюваної на державній службі. Хоча, не виходячи за межі цієї логіки, воно не порушувало цілісність трудоправового статусу відповідних працівників, не блокувало людиноцентристський регулятивний вплив трудового права на цих суб'єктів.

Вказане є важливою обставиною забезпечення гідної праці держслужбовців, яке може ефективним чином досягатись лише інструментарієм, виробленим і використовуваним у межах трудового права, яке пронизане ідеєю цінності людини, її життя та здоров'я. Саме тому досить

суперечливим є той факт, що 2015 року в нашій державі було прийнято новий Закон України «Про державну службу», який мав на меті розв'язати, серед іншого, також актуальні проблеми правового регулювання службово-трудової діяльності на державній службі, а в дійсності став засобом невиправданого звуження сфери дії трудового законодавства у службово-трудових правовідносинах, в яких нове законодавство про державну службу не встановлює особливих вимог до забезпечення гідної праці держслужбовців.

Особливо вказане питання є актуальним у контексті трудової діяльності державних службовців у правоохоронній сфері, регулювання праці яких конкретизується в спеціальних статутних законодавчих актах адміністративного права, а сама праця цих держслужбовців безпосередньо пов'язана з попередженням та протидією протиправним діянням проти прав, свобод і законних інтересів людей, груп людей, суспільства та держави. Відповідно, можемо дійти очевидного висновку, що праця державних службовців у сфері правоохорони безпосереднім чином пов'язана із численними ризиками для їх життя і здоров'я. Безумовно, ці обставини не дають можливості визначати працю держслужбовців правоохоронних органів в якості гідної у загальному трудоправовому сенсі [397, с. 29-33]. З огляду на важливість праці цих держслужбовців та значимість правоохорони, завданням сучасного трудового права, котре вважається генератором гуманістичного правового світогляду у службово-трудовій сфері, є створення таких умов праці, які були б максимально наближені до концепції гідної праці, мінімізуючи негативний вплив праці держслужбовців правоохоронних органів на їх життя, здоров'я, інші права та законні інтереси [406, с. 70-74].

Значно ускладнює цей процес той факт, що по сьогоднішній день питання забезпечення стандартів гідної праці державних службовців правоохоронних органів ще не було предметом комплексного дослідження. При цьому вказане на сьогодні набуло ще більшої актуальності у зв'язку з тим, що наразі відбувається стрімкий процес десоціалізації праці держслужбовців у правоохоронній сфері України. Це ми можемо

спостерігати крізь призму змін законодавства про працю та про державну службу, внесених у вересні 2019 року.

У межах нашого дослідження ми неодноразово, виокремлюючи ті чи інші аспекти забезпечення гідної праці держслужбовців, наголошуючи на надзвичайній важливості функціонування відповідного правового механізму, додатково підкріплювали свої аргументи на користь поглиблення процесу вибудовування сучасної державної служби за стандартами гідної праці, посилаючись на особливості трудової діяльності державних службовців у правоохоронній сфері, ризики цієї діяльності для відповідних працівників та їх близьких осіб. Вказані дії були невипадковими, адже трудова діяльність у сфері правоохорони, дійсно, є особливою, пов'язаною з численними ризиками ігнорування права держслужбовця на гідну працю. Серед суб'єктів всіх державних органів сілд виділити працю детективів Національного антикорупційного бюро України, слідчих Державного бюро розслідувань, які в силу законодавства, що регулює їхню діяльність, також є держслужбовцями. Більше того, наприклад, дисциплінарна відповідальність детективів Національного антикорупційного бюро України, окрім правил етичної поведінки державних службовців, регулюється також і Кодексом етики працівників Національного антикорупційного бюро України, що ставить зазначених державних службовців правоохоронного органу у нерівнозначне становище у порівнянні з іншими державними службовцями і відповідно звужує їхні права. Щодо слідчих Державного бюро розслідувань, які також є державними службовцями відповідно до законодавства, що регулює іхню діяльність, то Кодекс етики працівників Державного бюро розслідувань ще розробляється. Але, як і у випадку з детективами Національного антикорупційного бюро, він, у випадку затвердження, буде також ставити держслужбовців Державного бюро розслідувань у нерівнозначне становище у порівнянні з іншими державними службовцями.

Також є ініціативи для визначення посадового окладу, заробітної плати, грошового забезпечення державного службовця не буде застосовано величини прожиткового мінімуму для працездатних осіб, натомість уряд буде встановлювати конкретні посадові оклади держслужбовцям, що, в свою

чергу, ставить під загрозу таку гарантію гідної праці державного службовця – як рівнь заробітної плати. Більше того, для певних категорій держслужбовців законодавець все ж залишив гарантії гідної заробітної плати, наприклад для працівників Національного антикорупційного бюро, Спеціалізованої антикорупційної прокуратури, Національного агентства з питань запобігання корупції, Вищого антикорупційного суду, але не вказує серед них слідчих Державного бюро розслідувань, які відповідно до профільного закону повинні отримувати посадовий оклад у розмірі 20-ти прожиткових мінімумів для працездатних осіб, встановлених на 01 січня календарного року. Натомість, у зв'язку з наведеним, гарантія гідної заробітньої плати зазначених держслужбовців, що була встановлена профільним законом, - відпала і таким чином з'явилась реальна загроза суттєвого зменшення заробітної плати зазначеної категорії держслужбовців правоохоронного органу.

На нашу думку, та ситуація, що зазначені правоохоронці (детективи Національного антикорупційного бюро, слідчі Державного бюро розслідувань) є державними службовцями, потребує змін. Очевидним є те, що в силу специфічних функцій, що покладає на них держава, вони повинні мати спеціальні звання, проходити службу в своїх правоохоронних органах відповідно до відповідних положень, тобто бути атестованими працівниками зі спеціальними званнями, наприклад як працівники ОВС. Але процес атестації, зазначених державних службовців правоохоронних органів, так і не розпочався. Також, вважаємо, що необхідніть у зміні статусу цих осіб пов'язане з виконанням зазначеними державними службовцями функцій щодо введення оперативно – розшукових справ, проведення негласних слідчих розшукових дій, що не притаманно державним службовцям. Багато обставин, що пов'язані зі специфічною діяльністю правоохоронних органів, органів державної влади були важливими аргументами для українських юристів-трудовиків і юристів-адміністративістів стосовно необхідності дослідження тих чи інших особливостей службово-трудової діяльності працівників Служби безпеки України [див., напр.: 68; 413; 414; 415], прокурорів [див., напр.: 42; 254; 302;368; 559; 677],поліцейських

[див., напр.: 53; 54; 130; 221; 629], співробітників органів внутрішніх справ (далі – ОВС) загалом[див., напр.: 74; 75; 309; 373; 651]. Проте необхідно визнати той факт, що і на сьогодні проблематика забезпечення гідної праці саме в ОВС ще не була комплексним чином досліджена. Цю обставину можемо пояснити тим, що й саме питання забезпечення відповідних стандартів праці на державній службі у сфері правоохорони, на що ми вже звертали увагу, ще комплексно не вивчалось. Саме тому в межах цього підрозділу нашого дослідження необхідно виокремити основні актуальні проблеми забезпечення гідної праці в ОВС, попередньо з'ясувавши: 1) особливість трудової діяльності в правоохоронній сфері; 2) загальні проблеми правового регулювання праці в ОВС.

Приступаючи до вирішення поставлених завдань, спершу слід констатувати, що трудова діяльність працівників правоохоронних органів України є «різновидом трудової діяльності людини загалом, яка полягає у реалізації особою усієї власної різноманітної сутності, де вона виражає свої здібності, сили, наміри, побажання, почуття та інші особисті якості». При цьому праця відповідних працівників характеризується наступними рисами: 1) поєднанням загального та спеціального правового регулювання трудової діяльності; 2) особливостями виникнення трудових правовідносин; 3) спеціальною процедурою притягнення до дисциплінарної відповідальності [637, с. 22, 72]. З огляду на характер трудової діяльності працівників правоохоронних органів, варто зазначити, що ця праця характеризується підвищеним рівнем відповідальності та значними ризиками для життя і здоров'я цих працівників (і навіть їх близьких осіб). Зокрема вчена Н.В. Рибак, характеризуючи працю слідчих в умовах боротьби із сучасною злочинністю, вказує нате, що відповідна праця «обумовлюється специфікою його повноважень, адже слідчий – це службова особа, яка відповідно до своїх повноважень розслідує кримінальні правопорушення з метою охорони прав та законних інтересів фізичних і юридичних осіб, які беруть участь у кримінальному процесі». Таким чином, «слідчий розкриває злочини, викриваючи при цьому винних та забезпечуючи правильне застосування закону з тим, щоб кожний, хто вчинив злочин, був притягнутий

до відповідальності, а жоден невинний не був покараний чинним законодавством України» [544, с. 18-19].

В окреслених умовах співробітник ОВС об'єктивно не завжди може розраховувати на те, що він повсякчас буде мати можливість реалізовувати трудові права на тому ж рівні, що й інші працівники, адже в окремих випадках (особливо в екстремальних ситуаціях) це може зашкодити меті та завданням його діяльності – реалізації правоохоронних функцій держави. Як наслідок, забезпечення права працівника ОВС на безпечні умови праці (наприклад, відмова працівника ОВС від праці в обстановці підвищеної небезпеки для його життя та здоров'я), нормальну тривалість робочого дня (завершення зміни та припинення трудової діяльності тоді, коли працівник ОВС на це має право, проте це об'єктивно неможливо у зв'язку з виконуваними завданнями протидії злочинності у конкретний момент часу) тощо іноді може поставити під загрозу безпеку інших людей, суспільство та державу загалом, що є сумарно більшим благом, аніж гідна праця того, хто забезпечує правопорядок у суспільстві. Іншими словами, екстремальна обстановка трудової діяльності працівників ОВС, що не відповідає загальним стандартам концепції гідної праці, є очевидною для праці у сфері правоохорони й обумовлена функціями держави, які реалізуються відповідними держслужбовцями.

Отже, слід погодитись з українськими вченими, котрі зазначають, що професійна діяльність працівників зазначеної галузі «становить гостру проблему щодо її безпеки». Зокрема у контексті трудової діяльності поліцейських зазначається, що «викликане багатьма соціальними, економічними та іншими чинниками загострення кримінальної обстановки, зростання злочинності в її найбільш агресивних формах призводять до того, що випадки виникнення екстремальних ситуацій, коли життю або здоров'ю працівника поліції загрожує реальна небезпека, стають все частішими. Від 7 до 12 % працівників під час виконання службових обов'язків зазнають тяжких фізичних та психічних травм». При цьому усі причини виробничого травматизму, професійної захворюваності та загибелі поліцейських вчені поділяють на наступні основні групи: організаційні (відсутність або неякісне

проведення навчання та інструктажів з питань охорони праці та особистої безпеки; порушення вимог інструкцій, правил, норм, стандартів, правил експлуатації та використання транспортних засобів, спецзасобів, вогнепальної зброї; недостатній контроль або його відсутність; невиконання заходів щодо охорони праці та дотримання особистої безпеки.); технічні (неспрацьованість спецзасобів або зброї; конструктивні недоліки спецзасобів або зброї; недосконалість або відсутність засобів безпеки тощо); санітарно-гігієнічні (підвищений вміст у повітрі робочих приміщень шкідливих речовин; підвищений рівень шуму; недостатнє освітлення робочих місць; незадовільні мікрокліматичні умови; наявність різноманітних випромінювань вище допустимих значень; порушення правил особистої гігієни тощо); психофізіологічні (монотонність праці; помилкові дії працівника внаслідок втоми через надмірну важкість виконуваної роботи; напруженість роботи; необережність; невідповідність психофізіологічних чи антропометричних даних працівника службовій діяльності тощо); економічні (низький заробіток; порушення економічних методів стимулювання праці тощо) [189, с. 14-16].

Зважаючи на викладене, можемо дійти висновку про те, що: 1) трудова діяльність працівників ОВС крізь призму концепції гідної праці є суто проблематичною, адже з огляду на свій характер не може вважатись гідною у достатній мірі; 2) особливість праці в ОВС (головним чином, множинність загроз для життя та здоров'я працівників ОВС) вказує на те, що об'єктивно необхідне послаблення одних стандартів гідної праці працівників ОВС обов'язково має збалансовуватись підвищенням інших стандартів гідної праці. Таким чином, можемо стверджувати, що трудова діяльність в ОВС не передбачає можливості повного приведення її характеристики до стандартів гідної праці, з одного боку, а з іншого – потребує: 1) вищого рівня соціальної безпеки; 2) недопущення зниження (незакріплення) стандартів гідної праці держслужбовців, які можуть бути збережені (закріплені) та дотримані [398, с. 77-84].

Крім того, що праця працівників ОВС є проблематичною в аспекті критеріїв гідної праці, а також їй властиві практично всі загальні проблеми

забезпечення гідної праці на державній службі, слід мати на увазі, що забезпечення гідної праці в ОВС також характеризується комплексом власних особливих проблем.

Слід звернути увагу на те, що проблематика забезпечення належних умов праці та правового регулювання трудової діяльності працівників ОВС зокрема та правоохоронних органів загалом вже були предметом наукових досліджень і розвідок українських правників [див., напр.: 241; 243; 346; 602; 662]. Наприклад, О.В. Черкунов, розглядаючи правове регулювання сфери трудової діяльності працівників правоохоронних органів України, визначає наступні основні його проблеми: 1) проблеми забезпечення єдності й диференціації правового регулювання праці працівників правоохоронних органів, зокрема у частині забезпечення загальних законодавчих вимог; 2) проблеми правового регулювання і гарантій у сфері оплати праці працівників правоохоронних органів; 3) проблеми правового регулювання часу праці та відпочинку, визначення часу відпочинку при ненормованому режимі праці, встановлення системи обліку робочого часу працівників правоохоронних органів; 4) проблеми спеціальних гарантій та компенсаційного механізму за особливі умови трудової діяльності працівників правоохоронних органів; 5) проблеми стимулювання за допомогою трудоправового регулювання ефективної трудової діяльності як конкретного правоохоронця, так і правоохоронної системи загалом [637, с. 172, 173].

Зважаючи на викладене, доходимо думки, що на сьогоднішній день до особливих актуальних проблем правового забезпечення гідної праці в ОВС України слід віднести наступні з них:

1) проблему забезпечення рівності службово-трудових можливостей в ОВС. Зазначена проблема є комплексною та полягає у множинних юридичних, економічних та психологічних можливостях стосовно дискримінації працівника. З вказаного випливає, що рівність та дискримінація є складними соціально-правовими, економічними та психологічними феноменами, які займають суттєве місце в питаннях забезпечення гідної праці на державній службі загалом та в ОВС зокрема.

У даному контексті необхідно зазначити, що обов'язковими елементами дискримінації, на думку вчених, є наступне: а) її зміст полягає у відмінностях, винятках, обмеженнях або перевагах; б) її метою є обмеження прав певних осіб або груп осіб; в) її результат виявляється в порушенні рівноправного становища осіб [34, с. 11, 12]. Отже, слід погодитись з тими науковцями, котрі вважають, що проблема рівності та заборони дискримінації щодо прав осіб, які належать до різних соціальних груп та верств населення, меншин тощо – одна з найскладніших у теорії та практиці сучасного права проблема. Питання рівності та заборони дискримінації – «масштабна та складна галузь теоретичних дискусій і практичної політики. Більше того, вона не може бути відокремлена від інших тематичних галузей, таких як громадянська інтеграція, мультикультуралізм, подолання і ліквідація різних фобій, розвиток міжкультурного діалогу, злагоди та толерантності» [33, с. 127]. Важливість феноменів рівності та дискримінації врахована також і українським законодавцем, який, захищаючи рівність людей, рівність їх можливостей, закріпив антидискримінаційні норми в КЗпП України, статутних законодавчих актах (у частині норм, котрі врегульовують кадрові процедури, отже, є нормами трудового права в адміністративному законодавстві), а також прийняв спеціальні антидискримінаційні законодавчі акти, зокрема закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [476], «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [481].

Хоча законодавець створив антидискримінаційне законодавство, яке є суттєвим бар'єром для дискримінації у сфері праці, слід констатувати, що й на сьогоднішній день нерівність в ОВС є досить складною комплексною проблемою, що потребує подальшого вирішення. У межах цього підрозділу монографічного дослідження ми зосередимось на проблемі гендерної рівності в ОВС.

Гендерна рівність у світі праці є питанням, якому приділяється досить широка увага українських вчених [див., напр.: 134; 151; 322; 547; 687], що цілком закономірно, адже гендерна дискримінація виявляється в тому, що працівник обмежується у реалізації своїх службово-трудових можливостей

лише з огляду на його приналежність до жіночої чи чоловічої статі. Зокрема правовий статус жінок, як зазначає українська вчена Н.В. Максименко, являє собою «сукупність прав і обов'язків, що належать всім громадянам (чоловікам і жінкам), а також включає у себе встановлення додаткових прав (спеціально для жінок), зумовлених здійсненням останніми репродуктивних і материнських функцій» [338, с. 153]. А.В. Мороз наголошує на тому, що «у сучасному світі умови життя чоловіка та жінки суттєво відрізняються певною мірою через репродуктивну функцію жінки». Проте проблематика рівності, звісно, не зводиться до наявності відповідних відмінностей, а полягає в тому, що вони «не повинні негативно відображатися на умовах життя як жінок, так і чоловіків, призводити до дискримінації. Навпаки, ці відмінності мають відповідним чином враховуватись та виражатись у рівному розподіленні економічних, соціальних та політичних можливостей, що й визначає сутність поняття гендерної рівності» [358, с. 183]. У свою чергу, Н.В. Кушнир зазначає, що процес соціально-економічної перебудови в Україні супроводжується посиленням диференціації суспільства й одним із її проявів є гендерна нерівність, що «нині притаманна всім суспільствам незалежно від політичного устрою та рівня соціально-економічного розвитку, яка проявляється в нерівних можливостях жінок і чоловіків щодо структур влади, сфери освіти та зайнятості, доходу та власності». Особливим чином гендерна нерівність відображається у сфері праці, незважаючи на те, що «діюче законодавство України ґрунтується на засадах недискримінації, встановлює рівні умови для жінок і чоловіків стосовно реалізації права на працю». В об'єктивній дійсності «наявна розбіжність між правовими можливостями та фактичною можливістю їх реалізації», що сукупно свідчить про: «відставання правозастосовної практики від вимог процесу формування ринкової економіки в аспекті гендерної рівності»; «недосконалість існуючих та відсутність нових правозахисних механізмів в нових умовах господарювання відносно гендерної нерівності»; «низький рівень правової культури населення, в тому числі жінок, що відображається на їх соціально-правовому захисті в трудових правовідносинах» [308].

Цілком очевидно, що найбільш проблематичним вказане питання постає саме у сфері діяльності ОВС (це також підтверджується досить широкою увагою вчених до нього[див., напр.: 29; 30; 184; 237; 464; 579; 645]), адже професія працівника правоохоронного органу є однією з найскладніших професій. Зокрема, як зазначає О.М. Смірнова, у діяльності ОВС України «реалізується велика кількість якостей та навичок, які, будучи приведені в систему, органічно входять у структуру особистості працівника і визначають його творчий потенціал та індивідуальний стиль діяльності» [578, с. 299]. Крім того, слід мати на увазі, що відповідна праця традиційно оцінюється в якості т. зв. «чоловічої праці» [563, с. 109]. Наприклад, О.В. Кузніченко, аналізуючи окреслену проблему у контексті трудової діяльності поліцейських, акцентує увагу на тому, що жінки почали працювати в поліції трохи більше ніж сто років тому й за цей час жінки-поліцейські «проявили себе як кваліфіковані працівниці, які не гірше за чоловіків захищають правопорядок». Але й сьогодні «жінки в правоохоронних органах стикаються із дискримінацією». Зокрема «жінок здебільшого призначають на посади, що потребують роботи з паперами або комп'ютером, а оперативно-слідча, аналітична робота залишається для жінок винятком із правил. Абсурдно – жінки становлять 60 % всіх фахівців із середньою й вищою освітою, але це не має впливу на їх конкурентоспроможність на ринку праці, оскільки зазвичай вони одержують менш престижні й нижчеоплачувані посади» [297, с. 216, 217].

Погодимось із тим, що зазначена проблема має в якості свого підґрунтя усталені соціальні традиції людства, сформовані протягом багатьох тисяч років. Необхідно мати на увазі, що «жінки протягом майже всієї історії людства були наділені меншими правами, ніж чоловіки, що розглядалося як природне явище, знаходячи захист у філософських, правових та політичних доктринах». Сьогодні гендерна нерівність так само «пронизує все наше суспільство, і хоча про це не завжди говорять відкрито, проте кожен знає про її існування» [144, с. 16]. На нашу думку, вказана проблема у контексті ОВС в практичній дійсності часто виправдовується, зокрема, наступним:

а) трудова діяльність в ОВС характеризується підвищеними ризиками, від яких захищаються жінки як матері, дружини і т. д. Тобто вбачається абсурдність у тому, щоб під час охорони суспільства від суспільно шкідливої чи суспільно небезпечної діяльності саме жінки піддавались відповідним ризикам, зазнавали цих ризиків, хоча цих ризиків могли б зазнавати лише чоловіки, які перебувають на службі в ОВС і традиційно розглядаються суспільством в якості захисників своїх родин, суспільства та держави;

б) праця в ОВС пов'язана з високим фізичним навантаженням, з яким здатний впоратися не кожен працівник чоловічої статі. При цьому чоловік вважається біологічно більш витривалим і фізично сильним у порівнянні з жінками, що має важливе значення, наприклад, у процесі затримання порушників закону, які вчиняють опір. Окрема біологічна проблема – «жінки емоційніші, їх настрій більшою мірою підпорядкований фізіологічним процесам і тому вони не так добре як чоловіки уміють управляти собою», а також «жінки за своєю суттю менш схильні до ризику, ніж чоловіки» [144, с. 18], що має надважливе значення в питаннях запобігання та протидії злочинності. Таким чином, працівник-чоловік розглядається в якості більш ефективного ресурсу забезпечення правопорядку, ніж жінка, з огляду на біологічну нерівність чоловіка та жінки. Отже, фактичне врівноваження можливостей чоловіків і жінок в ОВС відбувається за рахунок переважного залучення працівників-чоловіків до небезпечної (екстремальної), особливо фізично виснажливої праці, а працівників-жінок – до «кабінетної» праці (хоча все більш посилено відображається тенденція до врівноваження чоловіків і жінок в патрулюванні вулиць).

Слід мати на увазі, що в умовах сьогодення «рівність статей у правах часто сприймається не як синонім вільного вибору, а скоріше як уподібнення жінок чоловікам» [644, с. 183], що виявляється (з огляду на викладене) практично невиправданим. Це є суттєвою обставиною, адже від організаційно-правового та психологічного забезпечення гендерної рівності в ОВС України «багато в чому залежить можливість професійного зростання працівника, розкриття його ділових, особистих та моральних якостей» [578, с. 298]. Тому, якщо «рівність результату» замість «рівності

можливостей» буде використовуватись у трудовій діяльності ОВС в якості беззаперечної істини, це призведе до спотворення професійних можливостей працівниць у сфері правоохорони. При цьому у загальних рисах спостерігається саме статусне уподібнення чоловіків та жінок в ОВС, що в дійсності не забезпечує рівності можливостей, адже не корегується психофізіологічними потребами жінки, а також її дітей (це загрожує праву дитини на гідне дитинство).

Таким чином, погодимось з тим, що подальше вдосконалення трудового законодавства в гендерному вимірі та у вимірі критеріїв гідної праці повинно здійснюватися в нашій державі поступово, з урахуванням об'єктивних умов здійснення трудової діяльності в ОВС. Кінцевим результатом має стати «перехід до використання механізму правового регулювання, заснованого на рівній конкурентоспроможності як чоловіків, так і жінок, що досягається за рахунок диференційованого і захищеного правом доступу до роботи, кар'єрного зростання, професійної підготовки тощо» [644, с. 185]. Разом із тим, у контексті забезпечення гідної праці в ОВС необхідним є забезпечення працівниць усім комплексом прав, які дозволятимуть їм бути матерями, не шкодячи особливій соціальній цінності – їх дітям, а саме право на материнство не може бути підставою для обмеження трудової діяльності працівниць в ОВС та їх професійного зростання в структурі ОВС з огляду на об'єктивні можливості жінки;

2) проблема недотримання адекватності інтенсивності праці та балансу між працею і відпочинком. Загальновідомо, що розвиток держави «значною мірою залежить від того, як саме її громадяни виконують свої професійні обов'язки» [659, с. 160]. Особливим чином це стосується працівників правоохоронних органів, від професіональності та добросовісного виконання службових завдань яких залежить належне функціонування держави у сфері правоохорони, адже «між результативністю індивідуальної праці співробітників і результативністю діяльності та надання послуг ОВС існує тісний зв'язок». У цьому сенсі «результативність праці окремого працівника є необхідною умовою результативності діяльності структурного підрозділу» [181, с. 71, 72]. При цьому, наприклад, ефективністю професійної

діяльності слідчих ОВС України, на думку І.М. Шопіної, є «продуктивність (результативність) виконання регламентованих законодавством і відомчими нормативно-правовими актами функцій досудового розслідування, функцій працівника ОВС, а також здійснення необхідних для досягнення цілей професійної діяльності організаційних, допоміжних та інших видів робіт, виражених в одиницях обсягу виробничої роботи, часу, витраченого на її виконання, та допущених при цьому помилок при повному використанні робочого часу та повному відновленні працездатності на початок наступного робочого дня» [659, с. 163]. Разом з тим, неможливо вести мову про продуктивну працю, яка не є гідною (на це ми вже неодноразово звертали увагу в межах цього дослідження). Це, у першу чергу, стосується випадків, коли має місце неадекватна інтенсивність праці та дисбаланс праці й відпочинку працівників, що є суттєвою ознакою трудової діяльності в ОВС, обумовленою екстремальністю відповідної праці.

Вказані проблеми не є такими, що пов’язані з суто сьогочасними факторами, невідомими раніше для науки трудового права та практики. Зокрема можемо помітити, що на ці проблеми зверталась увага ще радянських правників. Наприклад, радянський юрист В.Г. Волов до основних причин збільшення навантаження на слідчих ОВС відносив наступні фактори: а) збільшення кількості кримінальних проваджень; б) скорочення загального штату слідчих підрозділів ОВС на підставі «укрупнення» (об’єднання) відділів міліції в регіонах; в) поступове звуження компетенції слідчих ОВС у питаннях прийняття рішень стосовно проведення тих чи інших процесуальних дій, а також віднесення компетенції прийняття цих рішень до слідчих суддів; г) об’єктивну необхідність продовження в окремих випадках строків досудового розслідування за нерозкритими кримінальними провадженнями; ґ) неефективне використання праці слідчих ОВС, а саме залучення їх до т. зв. «технічної роботи», яка не вимагає слідчої кваліфікації, проте займає суттєву частину робочого (часто й позаробочого) часу слідчого [86, с. 16].

Водночас не можна ігнорувати того факту, що окремі сьогочасні фактори, що не були відомі попереднім етапам розвитку концепції гідної

праці (не мали місця взагалі чи у відповідній мірі), загострюють окреслену проблему. В.В. Гончарук з цього приводу констатує, що сьогодні ОВС «перебувають у досить складному становищі», оскільки, з одного боку, «закони та підзаконні нормативно-правові акти підвищують рівень відповідальності даного інституту державної влади за безпеку громадян та інтереси, що охороняються ним, від протиправних посягань», з іншого боку, «держава, яка переживає складний період виходу з кризи, що об'єктивно пов'язано з політичними та економічними змінами, які відбуваються в суспільстві, неспроможна належним чином забезпечити ОВС та їх підрозділи матеріально-технічним, фінансовим, інформаційним і соціальним забезпеченням, що конче необхідне для виконання оперативно-службових завдань». Посилює цю проблему те, що «останнім часом значно змінилась інтенсивність праці працівників ОВС та вимоги суспільства до правоохоронних органів узагалі» [123, с. 185, 186].

Означене підвищення інтенсивності праці обумовлене сьогодні, серед іншого, тим, що: а) «розбудова незалежної держави в Україні супроводжується низкою негативних явищ, у тому числі загостренням криміногенної ситуації, зростанням рівня та появою нових форм злочинності, зокрема організованої» [197, с. 91]; б) сьогодні Україна характеризується наявністю низки кризових явищ: економічного характеру (при цьому це призводить до зростання бідності й зубожіння населення, що є важливою детермінантою криміналізації суспільства [див., напр.: 107]); безпосередньо безпекового характеру, обумовленого тимчасовою окупацією АР Крим та проведенням ООС на окремих територіях Донецької та Луганської областей, що не підконтрольні Уряду, де діють самопроголошені незаконні квазідержавні утворення. За цих умов закономірним чином підвищуються соціальні очікування від діяльності працівників ОВС, що являє собою особливий тиск на відповідних працівників.

Саме тому ненормований робочий день працівників ОВС наразі є практично звичною практикою, що виправдовується надзвичайними умовами буття українського суспільства, за яких Україна захищає своє право на існування в межах своїх кордонів. При цьому ненормований робочий день, як

зауважує В.А. Прудников, закономірно стосується працівників ОВС (так само як і лікарів, освітян та ін.), адже «поширюється на тих працівників, в яких трудова функція визначається специфічними умовами організації праці» [531, с. 473]. Українська вчена Н.В. Рибак зауважує, що особливою негативною умовою роботи слідчих ОВС є ненормований робочий день, «оскільки установлена законодавством норма тривалості робочого часу на рівні 40 годин на тиждень (ст. 50 КЗпП України) слідчих найчастіше не стосується» [544, с. 23].

Зазначимо, що проблематика недотримання адекватності інтенсивності праці та балансу між працею та відпочинком працівників ОВС обумовлює також додаткові ризики для психічного здоров'я цих працівників, на що прямо чи опосередковано звертається увага в багатьох наукових дослідженнях і розвідках [див., напр.: 78; 321; 382; 599]. Важливість цієї обставини обумовлена тим фактом, що, як випливає з викладеного, праця в ОВС є «діяльністю в умовах підвищеного психологічного напруження через психотравмуючий вплив самих обставин та умов виконання службових завдань». О.О. Гуйван зазначає, що «негативний вплив пов'язаний із виконанням службових обов'язків із розкриття та розслідування злочинів в умовах активної протидії та не надання допомоги з боку населення через упереджене ставлення до співробітництва із працівниками поліції (несприятливі об'єктивні умови, трагізм злочину, погодні умови, несприятливе місце злочину тощо)» [142, с. 232]. Загострює цю проблему той факт, що в об'єктивній дійсності практичні психологи органів та підрозділів внутрішніх справ «майже не беруть участь в організації і проведенні щорічних профілактичних оглядів особового складу в центрах психіатричної допомоги та професійного психофізіологічного відбору». Сьогодні, як зазначають українські вчені Л.М. Москалюк і О.В. Іванова, «майже відсутній тісний контакт між психологами центрів практичної психології і центрів психіатричної допомоги та професійного психофізіологічного відбору. Поглиблений психіатричний огляд працівників ОВС за ініціативою практичного психолога на протязі багатьох років проводився лише в поодиноких випадках. А сьогодні в умовах значного скорочення центрів

практичної психології такий підхід в організації психопрофілактичної роботи стає майже неможливим» [359, с. 225];

3) зниження соціально-правової захищеності працівників ОВС. Не викликає ґрунтовних сумнівів твердження про те, що принцип соціально-правової захищеності держслужбовців в ОВС є досить вагомою у системі принципів державної служби засадничою ідеєю, котра суттєво розкривається в службово-трудовій сфері концепції гідної праці працівників. Зокрема юрист-адміністративіст Т.А. Пузанова з цього приводу зазначає, що оновлення та подальше впровадження принципу соціальної захищеності державних службовців ОВС «передбачає встановлення механізму надання гарантованого адміністративно-правового захисту державних службовців, створення рівних умов вступу й перебування на державній службі для всіх соціальних категорій населення, надання реальних можливостей самовизначення української молоді з метою залучення до державної служби талановитих фахівців, розробку системи прямого соціального забезпечення державних службовців шляхом збільшення грошових виплат і скорочення пільг і переваг». Зважаючи на це, українська вчена доходить думки, що «соціальний захист працівників ОВС повинен містити комплекс заходів, спрямованих на реалізацію соціальних очікувань працівників, що покладені в основу їх професійного вибору, на нейтралізацію факторів, які перешкоджають ефективній службовій діяльності» [538, с. 245]. Проте досить очікуваним є те, що звуження сфери дії трудового права на працю працівників ОВС за рахунок експансивного розширення сфери адміністративно-правового регулювання відповідної трудової діяльності призводитиме до звуження соціальної безпеки працівників ОВС. Це є цілком закономірним, адже адміністративне право не є традиційним регулятором питання забезпечення гідної праці, що вже нами неодноразово було продемонстровано у цьому науковому дослідженні.

Попри це, регулювання праці працівників ОВС знаходиться під ризиком наростаючої тенденції до регулювання трудової діяльності працівників правоохоронних органів нормами адміністративного законодавства. Ця тенденція обумовлена прийняттям Закону України «Про

внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури» від 19 вересня 2019 року № 113-IX [469], яким до КЗпП України внесено суттєві зміни, котрими встановлюються винятки в регулюванні трудових відносин прокурорів, а саме щодо переведення (ч. 5 ст. 32), звільнення прокурорів (ч. 5 ст. 40), гарантій при звільненні (ст. 252), направленні у відрядження, роботи у вихідні дні та інші. Також відповідні зміни були внесені до ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [516]. Відповідно до них прокурори були позбавлені низки важливих службово-трудових прав, а саме: на переважне залишення на роботі; відновлення на роботі; попередження про наступне звільнення за два місяці та можливість отримання пропозиції про іншу роботу; гарантії від звільнення у період перебування у відрядженні, що передбачено законодавством про працю для всіх працівників. Не викликає сумнівів, що окреслена тенденція є небезпечною для завершення процесу впровадження концепції гідної праці державних службовців, оскільки вона не дає можливості прокурорам працювати в умовах, що відповідають критеріям гідної праці.

Паралельною тенденцією, котра суттєво впливає на можливості забезпечення гідної праці окремих категорій працівників ОВС, є тенденція до т. зв. «перезавантаження влади» (відображена у Законі України «Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади» від 19 вересня 2019 року № 117-IX [468]), що, серед іншого, передбачає розширення повноважень суб'єкта призначення щодо додаткових можливостей припинення державної служби окремих державних службовців.

Отже, підводячи підсумок викладеного, слід зауважити, що праця в ОВС України на сьогоднішній день характеризується низкою проблем, які унеможливлюють приведення критеріїв цієї праці до вимог концепції гідної праці на державній службі. При цьому слід констатувати, що неможливість приведення умов праці працівників ОВС до стандартів гідної праці обумовлена: 1) особливістю праці в сфері правоохорони, яка досить часто здійснюється в екстремальних умовах, наповнених ризиками для життя та здоров'я цих працівників; 2) незабезпеченням державою стандартів гідної

праці в ОВС в тій мірі, в якій це є об’єктивно можливим; 3) відсутністю політики комплексного підвищення соціальної безпеки працівників ОВС у межах стандартів праці, які можуть бути державою підвищені у вигляді компенсації за низькі стандарти праці, котрі об’єктивно обумовлені характером трудової діяльності в сфері правоохорони. Крім того, для процесу подальшого впровадження концепції гідної праці працівників ОВС особливу небезпеку являє сьогочасна тенденція до звуження сфери дії трудового права стосовно трудової діяльності працівників правоохоронних органів України.

4.3 Пропозиції щодо вдосконалення функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців

Після проголошення незалежності нашої держави в Україні розпочались процеси реформування законодавства про працю, в контексті яких відбулось розширення сфери дії трудового права та поступова адаптація цієї галузі права до нових ринкових реалій. Як наслідок, державні службовці були визнані суб’єктами трудового права, що перебувають в особливих трудових правовідносинах – службово-трудових правовідносинах, які врегульовуються нормами трудового та адміністративного законодавства. Тривалий час українськими юристами-трудовиками, зокрема Н.І. Бернацькою, В.С. Венедиктовим, О.А. Губською, О.Ю. Дроздом, М.І. Зубрицьким, М.І. Іншиним, М.М. Клемпарським, М.Я. Мацюком, Д.П. Ушверідзе та іншими, формувалась трудоправова теорія правового статусу державних службовців і наукове осмислення їх трудової діяльності. Поряд із цим, осторонь академічних кіл залишалось питання впровадження концепції гідної праці на державній службі як важливий метод та інструмент оптимізації функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців України.

У практичному сенсі впровадження концепції гідної праці на державній службі виявляється у приведенні усіх виявів трудової діяльності держслужбовців до критеріїв гідної праці. Безумовно, відповідний процес може бути оптимальним чином здійснений лише у тому разі, коли норми чинного законодавства про трудову діяльність держслужбовців будуть

приведені до стандартів загальної концепції гідної праці з урахуванням останніх досягнень юристів-трудовиків у вивченні проблематики праці держслужбовців у світлі теорії гідної праці. У цьому контексті зростає потреба у виробленні актуальних теоретико-практичних пропозицій стосовно вдосконалення чинного законодавства у напрямку приведення характеристик трудової діяльності держслужбовців до рівня вимог концепції гідної праці. Разом з тим, як випливає з попередніх розділів цього дослідження, функціональний вияв правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців має низку актуальних проблем, які були узагальнені у підрозділі 4.1 цієї наукової праці, як таких, що потребують вирішення у короткостроковій перспективі, зокрема й у порядку вдосконалення законодавства.

Зазначимо, що ефективне функціонування даного механізму безпосередньо залежить як від умов його функціонування, так і від якості його елементів, міри їх узгодженості. Саме тому, ведучи мову про вдосконалення функціонування правового механізму забезпечення гідної праці на державній службі в нашій державі, доцільно виходити з виявлених проблемних умов функціонування цього механізму та структурних умов функціонування відповідного правового механізму.

Проблематичними умовами функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців, що потребують вирішення для уможливлення належного функціонування досліджуваного правового механізму, є переважно його фонові проблеми. При цьому, якщо вирішенню економічних та інших безпекових проблем у межах даної роботи ми не будемо приділяти безпосередньої уваги (їм потрібна увага фахівців у публічному управлінні, вчених-економістів, вчених-фінансистів), то фундаментальній фоновій проблемі низької правової культури на ринку праці, що призводить до численних порушень трудових прав працівників в Україні загалом, може виправдано бути присвячена фрагментарна увага (крім того, вирішення цих проблем може призвести до часткового вирішення інших фонових проблем – безпекових). Вказане пояснюється тим, що відповідний негативний рівень правової культури на ринку праці може бути

змінений у тому разі, якщо на рівні законодавства будуть внесені певні концептуальні та інституційні зміни, які культивуватимуть людиноцентриську парадигму на ринку праці загалом та у службово-трудовій сфері зокрема. Тобто окреслені загальні проблеми (до речі, це навіть стосується також і безпекових, інших економічних проблем, беручи до уваги соціально-правове та економічне значення праці загалом та праці держслужбовців зокрема) в значній мірі можуть бути вирішені шляхом розв'язання безпосередніх проблем функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців.

Отже, враховуючи безпосередні (структурні) проблеми функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців, а також зміни в законодавстві про державну службу, що відбулись у вересні 2019 року, і загальні законодавчі тенденції до зниження вже закріплених стандартів гідної праці загалом та держслужбовців зокрема, можемо дійти думки, що ці проблеми можуть бути вирішені лише комплексним чином. З огляду на це, у межах триваючої реформи законодавства України про працю з метою недопущення руйнування механізму забезпечення гідної праці держслужбовців (що неприпустимо особливо в соціальній державі) та підвищення його ефективності суб'єктам нормотворчої діяльності доцільно здійснити наступні комплексні дії [395, с. 112-116]:

1. Розробити та схвалити Урядом України Концепцію впровадження критеріїв гідної праці на державній службі України. Цей документ сприятиме формуванню ідеологічної «людиноцентристської призми», крізь яку будуть осмислюватись усі процеси щодо вдосконалення чинного законодавства у частині положень, якими врегульовується праця держслужбовців, а саме: 1) не допускатиметься подальше зниження стандартів праці держслужбовців, що відбувається сьогодні; 2) формуватимуться шляхи повернення стану правового регулювання праці на держслужбі до рівня, у межах якого адміністративно-правові норми не будуть витісняти трудоправові норми, в яких закладені цивілізаційні здобутки людства, що сприяють забезпеченню держслужбовців гідною

працею. Досягнення цього ефекту можливе у тому разі, коли запропонована Концепція буде складатись з наступних структурних елементів (розділів) [403, с. 101-105]:

1) «Проблема, яка потребує розв'язання». У цьому розділі Концепції необхідно окреслити загальну проблему впровадження концепції гідної праці на державній службі крізь призму реформи трудового законодавства, а також реформування законодавства про державну службу, триваючу трансформацію публічної служби у нашій державі. Окрема увага в Концепції повинна бути зосереджена на колі проблем забезпечення гідної праці держслужбовців (зокрема інституційних), які мають бути поступово вирішені у процесі перебудови правового регулювання трудової діяльності на державній службі. Крім того, необхідним вбачається визначення основних концептуальних завдань реалізації Концепції (зокрема розробка скоординованої стратегії діяльності державних органів, а також стратегії співпраці державних органів і громадськості у питанні інституційного забезпечення гідної праці держслужбовців).

Як вбачається, зазначені інформативні частини даного розділу Концепції можуть бути вибудувані на основі проведеного нами дослідження, в якому значна увага приділялась цим питанням;

2) «Мета, основні завдання і строки реалізації Концепції». У частині, що стосується мети відповідного документа, має бути зазначене наступне: *«Метою Концепції є впровадження критеріїв гідної праці на державній службі шляхом оптимізації правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців згідно з пріоритетами державної соціальної політики».*

Частина пропонованого розділу Концепції, що стосується основних завдань цього документа, повинна мати наступний вигляд:

«Основними завданнями Концепції є:

визначення найважливіших засад і стратегічних напрямів функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців України;

забезпечення виконання соціальних зобов'язань держави перед державними службовцями як працівниками під час здійснення заходів з трансформації державної служби у державі;

удосконалення законодавства в частині створення та забезпечення функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців України;

запобігання виникненню негативних соціально-економічних наслідків, пов'язаних з функціонуванням правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців України, а також наявних обмежень службово-трудових прав, свобод і законних інтересів державних службовців як працівників».

Що ж стосується строків реалізації Концепції, то вони мають бути визначені у залежності від етапів здійснення Концепції, серед яких, на нашу думку, слід виокремити наступні:

а) перший етап реалізації Концепції, який повинен здійснюватися протягом перших 6 місяців з моменту набрання чинності Концепції, а також передбачати виконання наступних завдань (ці завдання випливають із загальних вищезазначених завдань Концепції):

– проведення критичного функціонального аналізу та конкретних дій стосовно оптимізації інституціональної структури правового механізму забезпечення гідної праці на державній службі в Україні;

– проведення критичного аналізу стану правового регулювання трудової діяльності державних службовців та виявлення усіх проблем у цьому напрямку, вирішення яких прямо чи опосередковано сприятиме оптимізації правового механізму забезпечення гідної праці на державній службі в Україні;

– розроблення програм підвищення кваліфікації та запровадження тренінгів для керівників державних органів, працівників служб управління персоналом державних органів, спрямованих на здійснення управління персоналом державних органів у контексті концепції гідної праці на державній службі;

б) другий етап реалізації Концепції, що повинен здійснюватися протягом 6 місяців з моменту завершення першого етапу реалізації Концепції, а також передбачати виконання наступних завдань (ці завдання також випливають із загальних вищезазначених завдань Концепції):

– розроблення нормативно-правових актів, у яких будуть закріплені правила та стандарти, спрямовані на вирішення проблем функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців, а також поглиблення впровадження концепції гідної праці на державній службі;

– запровадження посади Уповноваженого Верховної Ради України з прав державних службовців;

– запровадження практики щорічного публікування керівниками державних органів публічних звітів стосовно рівня забезпечення гідної праці у відповідному державному органі, в яких будуть міститись дані стосовно: позитивних і негативних тенденцій впровадження концепції гідної праці та захисту права держслужбовців на гідну працю; оцінки ефективності здійснення кадрової політики у державному органі у світлі концепції гідної праці; програми дій щодо забезпечення гідної праці у державному органі в наступному році;

– впровадження програм підвищення кваліфікації та запровадження тренінгів для керівників державних органів, працівників служб управління персоналом державних органів, спрямованих на здійснення управління персоналом державних органів у контексті концепції гідної праці на державній службі;

– проведення наукових конференцій та круглих столів на тему «Гідна праця на державній службі», що може бути конкретизована у розрізі державних органів (наприклад, «Гідна праця в органах прокуратури», «Гідна праця в Державному бюро розслідувань» тощо), у яких порушується питання стосовно оптимізації правового механізму забезпечення гідної праці відповідних державних службовців. Зазначені конференції доцільно проводити на періодичній основі (щорічно);

в) третій етап реалізації Концепції, що повинен здійснюватися протягом 12 місяців з моменту завершення другого етапу реалізації

Концепції, а також передбачати виконання наступних завдань (як і у попередніх випадках, вони випливають із загальних завдань Концепції):

– прийняття (затвердження, схвалення) нормативно-правових актів, які розроблялись на попередніх етапах реалізації Концепції та якими впроваджуються критерії гідної праці на державній службі;

– впровадження прийнятих на виконання Концепції нормативно-правових актів;

3) «Основні напрями реалізації Концепції». У загальному сенсі основним напрямком реалізації пропонованого документа є вироблення та впровадження людиноцентристської кадрової політики на державній службі, що виступає безпосереднім виявом соціального напрямку у політиці держави, котрий, як зазначає О.А. Яковлєв, «зосереджується на досягненні сприятливих умов життя для всіх членів соціуму, формуванні відносин між інституціями громадянського суспільства і соціальними групами, на забезпеченні максимальної зайнятості населення і створенні соціально-трудових гарантій та умов для зростання його добробуту» [681, с. 9].

Водночас безпосередні основні напрямки Концепції повинні вибудовуватись у межах напрямків реалізації концепції гідної праці на державній службі як такій, а особливо у напрямках, що сьогодні характеризуються найбільшою проблематикою впровадження критеріїв гідної праці на державній службі. З огляду на це, основними шляхами реалізації пропонованого документа, зокрема, є:

а) наближення правового регулювання трудової діяльності державних службовців до рівня *acquis* ЄС. У попередніх розділах цього дослідження нами вже у тій чи іншій мірі зверталась увага на обмежені можливості наближення українського законодавства у частині норм, що регулюють працю держслужбовців, до відповідних норм права Євросоюзу. У першу чергу, згадаємо, що 14 червня 1994 року між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами було укладено Угоду про партнерство і співробітництво [511], на виконання якої, серед іншого, Указом Президента України від 05 березня 2004 року № 278/2004 було схвалено Концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів

ЄС [503]. У цьому документі зверталась увага на потребу: вдосконалення правових засад функціонування державної служби; реформування системи оплати праці державних службовців; встановлення порядку надання державних послуг та вдосконалення нормативного регулювання вимог професійної етики держслужбовців; вдосконалення та підвищення ефективності управління державною службою; професіоналізації державної служби. Тобто можемо дійти думки, що у відповідній Концепції 2004 року вперше було порушено питання про комплексне вдосконалення правового регулювання трудової діяльності держслужбовців у контексті європеїзації держслужби.

Уже 27 червня 2014 року між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, було укладено Угоду про асоціацію [466]. У Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року (більш детально розглянута у підрозділі 1.3 цього дослідження) зазначалось, що «невід'ємною складовою стратегічних перетворень, започаткованих в Україні, є наближення державної служби та служби в органах місцевого самоврядування до європейських принципів, які висуваються до країн-кандидатів на вступ до ЄС, а також принципів «належного урядування», які закріплені рішеннями Ради Європи».

Аналізуючи зазначені документи, ми помітили, що окремі питання реформування державної служби у напрямку її європеїзації крізь призму забезпечення гідної праці держслужбовців залишаються актуальними й на сьогодні, тобто такими, що потребують більш глибокого підходу (це питання нами більш детально розглянуто у підрозділах 1.3 та 4.1 цього дослідження). Крім того, говорячи про європеїзацію державної служби, слід вести мову не про наближення державної служби України до зразка європейської держслужби, що у практичному аспекті є неможливим (як вже нами пояснювалось, у Європейському Союзі відсутня єдина модель розуміння державної служби та державних службовців), а саме про наближення моделі

української держслужби до загальних європейських вимог цієї служби, які містять також критерії, що випливають з концепції гідної праці.

Зазначимо, що цьому питанню вже приділялась увага українських правників, котрі досліджували досить широкий спектр проблем наближення національного законодавства до *acquis* ЄС у межах різних аспектів праці (зокрема трудової діяльності держслужбовців). Наприклад, українська юрист-трудовик М.В. Данилова, визначаючи шляхи розв'язання актуальних питань співвідношення охоронних та організаційно-управлінських відносин у трудовому праві (ця проблема також є особливим питанням у проблематиці забезпечення гідної праці держслужбовців), доходить думки, що оптимізація співвідношення зазначених відносин має полягати у встановленні міцного правового зв'язку співвідношення національного законодавства України у частині відповідності європейському законодавству, досягнення чого передбачатиме реалізацію наступних заходів: уніфікація термінології українського та європейського трудового законодавства (головним чином, потребують уточнення такі терміни: «тривало безробітний», «організаційно-управлінські відносини», «охорона праці», «охоронні заходи», «заходи примусу» тощо); забезпечення підвищеного захисту соціально вразливих категорій працюючих; «забезпечення впровадження нормативних приписів у сфері охоронних правовідносин трудового права, організації такої діяльності шляхом роз'яснення та поширення положень, що стосуються притягнення до відповідальності працівника в умовах виробничого середовища»; встановлення точного змісту актів ЄС у сфері співвідношення організаційно-управлінських та охоронних правовідносин; «забезпечення надійного фінансування використання примусових заходів, нагляду і контролю за дотриманням законодавства, компенсацій працівникам і роботодавцям порушення їх прав, невизнання таких» [149, с. 346, 347]. На нашу думку, порушені вченою питання можуть бути враховані також і безпосередньо в контексті вирішення проблеми наближення українського законодавства про забезпечення гідної праці держслужбовців до відповідних норм системи *acquis* ЄС.

Особливу увагу при цьому слід звернути на комбінацію європеїзації українського законодавства про працю та про державну службу. У цьому контексті необхідно зауважити, що українськими вченими у даній парадигмі вже здійснювались дисертаційні дослідження. Зокрема український науковець О.І. Авраменко у 2018 році присвятив дисертаційне дослідження питанню правового регулювання робочого часу працівників органів прокуратури в Україні та країнах ЄС. На думку вченого, в сучасній Україні актуальною залишається імплементація європейських норм про робочий час працівників органів прокуратури у національне трудове право України, під якою О.І. Авраменко розуміє «організаційно-правову діяльність держави із реалізації своїх міжнародно-правових зобов'язань щодо здійснення та виконання міжнародних нормативно-правових актів, які врегульовують організацію та діяльність органів прокуратури, міжнародних нормативно-правових актів про працю, питання робочого часу працівників та внутрішніх законодавчих актів про прокуратуру держав-членів Європейського Союзу, що включає створення порядку і процедур упровадження норм про робочий час працівників органів прокуратури, тлумачення, практику застосування, забезпечення дотримання і виконання норм національного трудового права України щодо таких категорій працівників» [5, с. 8, 100, 103].

У межах наближення національного законодавства про забезпечення гідної праці держслужбовців як окремого напрямку реалізації пропонованої нами Концепції необхідно звернути особливу увагу на директиви Європейського Парламенту та Ради «Про здійснення заходів щодо поліпшення безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи» від 12 червня 1989 року № 89/391/ЄЕС [372], «Щодо мінімальних вимог стосовно безпеки і охорони здоров'я у робочих зонах» від 30 листопада 1989 року № 89/654/ЕЄС [669], «Про мінімальні вимоги щодо безпеки і захисту здоров'я при застосуванні працівниками робочого обладнання під час роботи» від 30 листопада 1989 року № 89/655/ЄЕС [504], «Про зближення законодавств у сфері групових звільнень» від 20 липня 1998 року № 98/59/ЄЕС [505], «Про деякі аспекти організації робочого часу» від 04 листопада 2003 року № 2003/88/ЄС [475] та ін. Крім того, у процесі

європеїзації національного законодавства необхідно мати на увазі, що цей процес не може призвести до зниження рівня забезпечення гідної праці працівників загалом та держслужбовців зокрема. Це обумовлено тим фактом, що українське трудове законодавство у ряді випадків передбачає більші гарантії для працівників, аніж ті, що закріплені у європейському законодавстві. Тобто пропонований нами документ повинен упроваджуватись у відповідному напрямку з урахуванням його мети; європеїзація законодавства не може бути самоціллю і її досягнення не може шкодити меті Концепції.

На вказані обставини також звертає увагу українська вчена Г.О. Спіцина, наголошуючи на тому, що «тотальна імплементація законодавства ЄС у правову систему України жодним чином не є панацеєю для подальшого вдосконалення національного трудового права. По-перше, європейське регламентування трудових відносин також має свої недоліки, а по-друге, в Україні вже давно сформована й функціонує власна самобутня трудоправова традиція, радикальне втручання в яку може призвести до виникнення суспільно небезпечних наслідків. Отже, під час подальшого реформування законодавства України про працю було б дуже корисним скористатися позитивним досвідом регламентації трудових відносин у ЄС, який би не суперечив загальній концепції реалізації права на працю, що вже існує в нашій державі» [590, с. 6];

б) закріплення у законодавстві переліку основних способів і засобів захисту службово-трудових прав працівників загалом та держслужбовців зокрема. З попередніх розділів цього дослідження випливає, що належне забезпечення гідної праці на державній службі неможливе у тому разі, якщо у чинному законодавстві і в подальшому не будуть чітко визначеними інструменти, застосування яких спричиняє рух процесу забезпечення гідної праці. У цьому контексті актуальним питанням є чітке визначення у чинному законодавстві України про працю способів та засобів захисту службово-трудових прав працівників, з урахуванням особливостей регулювання службово-трудової сфери.

Звернемо увагу на те, що українськими вченими вже робились спроби вирішити цю проблему. Наприклад, М.І. Кобаль, виходячи із правової природи відносин держслужбовців та їх роботодавців, вважає за доцільне доповнити главу чинного Закону України «Про державну службу», присвячену захисту прав державних службовців, окремою статтею «Способи захисту прав державних службовців», в якій буде врегульовано способи захисту трудових прав держслужбовців. Зазначену статтю вчений пропонує викласти у такій редакції:

«1. Право на захист особа здійснює на власний розсуд.

2. Нездійснення особою права на захист не є підставою для припинення трудового права, що порушене, крім випадків, встановлених законом.

3. Способами захисту трудових прав державних службовців є: 1) невихід на роботу; 2) відмова від виконання обов'язків; 3) припинення дії, яка порушує право; 4) відновлення становища, яке існувало до порушення; 5) відшкодування збитків; 6) відшкодування моральної (немайнової) шкоди; 7) визнання незаконним рішення, дій або бездіяльності керівника державної служби».

У подальшому, на думку науковця, «у змісті запропонованої глави важливо розкрити сутність кожного із способів» [244, с. 119, 120].

Надані М.І. Кобалем пропозиції щодо зміни трудового законодавства, на нашу думку, є прогресивними та доречними, проте їх реалізація не дозволить у достатній мірі вирішити зазначену проблему. З огляду на результати дослідження проблематики правових способів і засобів захисту трудових прав та проблеми, окреслені у підрозділах 3.4, 4.1 цього дослідження, можемо дійти думки, що в межах пропонованої Концепції означений напрямок повинен реалізовуватись шляхом доповнення КЗпП України главою VIII-1 «Форми, способи та засоби захисту трудових прав працівників» (детальніше ця пропозиція нами буде розкрита далі);

в) розширення можливостей соціального партнерства в забезпеченні гідної праці державних службовців. У підрозділі 3.3 цієї наукової праці нами зверталась увага на особливу роль соціального партнерства в правовому механізмі забезпечення гідної праці держслужбовців, а також вказувалось на

окремі проблеми відповідного інституту трудового права. Крім того, слід також звернути увагу й на те, що українськими вченими вже вносились ґрунтовні пропозиції стосовно вдосконалення інституту соціального партнерства за участю держслужбовців, що є актуальними для вироблення пропонованої нами Концепції та її подальшої реалізації. Зокрема В.В. Волинець цілком справедливо вважає, що для вдосконалення механізмів реалізації соціально-партнерських відносин в Україні та підвищення ефективності їх реалізації доцільно включити окремий розділ (книгу) «Соціально-партнерські відносини» до проекту Трудового кодексу, у якому має бути закріплено поняття «соціально-партнерські відносини», їх сторони (суб'єкти), принципи, форми, права, обов'язки, повноваження, відповідальність, що сприятиме, на думку науковця, «формуванню єдиного та однозначного бачення сутності та особливостей реалізації даних відносин у фахівців та всіх зацікавлених осіб». При цьому, як вважає В.В. Волинець, після прийняття Трудового кодексу як єдиного кодифікованого нормативно-правового акта в досліджуваній сфері Закон України «Про соціальний діалог в Україні» має втратити чинність задля уніфікації та гармонізації законодавчої бази в Україні» [81, с. 279]. Вважаємо, що викладені актуальні пропозиції В.В. Волинця необхідно врахувати також у чинному КЗпП України, доповнивши його у межах реалізації пропонованої Концепції главою XV-1 «Соціально-партнерські відносини»;

г) гармонізація централізованого та локального регулювання праці державних службовців. У даній Концепції потрібно передбачити закріплення в чинному законодавстві правила, відповідно до якого правове регулювання держслужбовців на локальному рівні може містити більші гарантії службово-трудових прав цих працівників у порівнянні з тими, що передбачені на рівні законодавства про працю, а також повинно закріплювати ці (більш широкі) гарантії, якщо це практично можливо (наявні для цього ресурси, відсутні реальні ризики погіршення функціонування державного органу у разі закріплення відповідних більш широких гарантій).

Зазначимо, що питання узгодження централізованого та локального регулювання праці вже неодноразово дискутувалось у науковій

літературі [див., напр.: 76; 261; 326; 341; 567; 568; 683; 693]. На думку А.О. Падалки, особливим напрямом удосконалення правового регулювання, зокрема, внутрішнього трудового розпорядку має бути «встановлення балансу централізованого і локального регулювання трудових відносин при встановленні внутрішнього трудового розпорядку з врахуванням того, що на рівні законодавства передбачаються мінімальні трудоправові стандарти, а на рівні локально-правового регулювання вони конкретизуються і доповнюються». При цьому вчена переконана, що «на сьогодні слід зменшувати втручання держави у локальне регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин загалом» [384, с. 331]. Ця позиція, на нашу думку, є дещо спірною, адже важливість праці та дотримання вимог гідної праці (особливо в наявних умовах низької правової культури і свідомості на ринку праці) вимагає того, щоб держава втручалась у локальне правове регулювання, окрім випадків, коли це регулювання розширює гарантії працівників, встановлені у чинному законодавстві. Вказане має безпосереднє значення також і для локального регулювання праці. Крім того, примітним вважаємо те, що із вказаним у тій чи іншій мірі погоджується також і А.О. Падалка, стверджуючи, що такий напрям правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку, як встановлення балансу між централізованим і локальним регулюванням, «повинен будуватися на принципах співрозмірності, верховенства права і доцільності, оптимальності і справедливості з метою удосконалення відносин у сфері праці» [384, с. 334]. Більше того, українська вчена О.Є. Костюченко наголошує на тому, що «цивілізований розвиток трудових правовідносин вимагає посилення в Україні обов'язкового централізованого регулювання відносин у сфері праці як складової методу трудового права» [280, с. 128]. Неможливість відхилення від цієї моделі співвідношення локального та централізованого правового регулювання обумовлена тим, що воно є універсальним для будь-якої сфери, котра стосується забезпечення прав людини. Це фундаментальне завдання будь-якої соціальної та правової держави, яка встановлює стандарти забезпечення прав людини та боронить ці права від можливостей спотворення стандартів забезпечення цих прав. На вказаний принцип звертає

увагу також В.В. Гладкий, зазначаючи, що «управління змінами в правовому регулюванні» ґрунтуються на наступній логіці: «Той, хто здійснює централізоване правове регулювання, повинен встановлювати межі для локального правового регулювання таким чином, щоб у процесі здійснення цього регулювання не відбулось підміни централізованого регулювання, а також те, щоб воно не було звужене та іншим чином спотворене» [111, с. 7];

ґ) сприяння умовам праці на державній службі, що не шкодять психічному здоров'ю людини. Забезпеченню психічного здоров'я державного службовця присвячено низку наукових досліджень і наукових розвідок [див., напр.: 6; 28; 350; 535; 570; 686], що є цілком закономірним, адже, як зауважує С.І. Соколовський, у нинішніх умовах держслужбовці «здебільшого зазнають негативних впливів сучасного напруженого та трудомісткого ритму життя, подвійних моральних стандартів, необхідності діяти в умовах, наближених до екстремальних». Ця робота «характеризується напругою повсякденної діяльності та відповідальністю, необхідністю приймати управлінські рішення, від яких інколи залежить не тільки ефективність професійної діяльності керівника, державної служби, але й державної влади в цілому» [585]. Наприклад, Н.В. Рибак, аналізуючи умови праці слідчого ОВС в Україні, доходить висновку, що серед чинників, які негативно впливають на професію слідчого, можна виокремити психологічні аспекти, котрі «визначаються характером самої слідчої роботи, великими навантаженнями, необхідністю ухвалювати складні самостійні рішення, за які доведеться нести відповідальність, невисоким престижем роботи» [544, с. 27]. При цьому, якщо в правоохоронних органах України має місце певний психологічний супровід працівників (хоча з приводу його ефективності також є певні зауваження), то інші категорії держслужбовців, як правило, позбавлені відповідної можливості впровадженої концепції гідної праці. З огляду на це, доцільним вбачається створення у межах реалізації пропонованої Концепції психологічних служб у державних органах, які спостерігали б за станом забезпечення психічного здоров'я держслужбовців на робочому місці, надавали б держслужбовцям

психологічну допомогу, а також сприяли б оперативному вирішенню конфліктів між держслужбовцями (особливо у випадках буллінгу);

4) «Шляхи і способи розв'язання проблеми». Пропонований розділ Концепції є найбільш об'ємним та може бути диференційованим у залежності від сфер діяльності держави, в яких функціонують державні службовці (наприклад, шляхи та способи розв'язання проблеми забезпечення гідної праці на державній службі у сфері правоохорони, правозахисту тощо).

При цьому звернемо увагу на те, що у цій частині повинні бути враховані пропозиції українських вчених стосовно розв'язання проблем неналежної відповідності фактичного рівня праці у службово-трудовій сфері вимогам гідної праці. Наприклад, українська вчена Н.В. Рибак, констатуючи той факт, що «умови праці слідчих органів ОВС досить нелегкі», вважає це проблемою, котру можна вирішити наступним чином: а) враховувати категорії проваджень, за якими провадиться розслідування; б) у слідчих відділах, де практикується спеціалізація розслідування злочинів (проти життя та здоров'я особи, у сфері транспорту, у сфері незаконного обігу наркотичних засобів, у сфері економіки), встановити окремі науково обґрунтовані нормативи; в) при визначенні навантаження на слідчого враховувати особливості конкретного регіону; г) зменшити кількість часу, протягом якого слідчий перебуває в складі слідчо-оперативної групи, за рахунок створення спеціалізованих слідчо-оперативних груп, які б займалися виключно оперативним реагуванням на заяви та повідомлення про злочини, а також документуванням злочинних дій (залежно від штатної чисельності слідчого підрозділу та специфіки регіону); ґ) збільшити кількість посад штатних помічників слідчих; д) забезпечити дієве функціонування інституту наставництва, що сприятиме виконанню роботи молодими спеціалістами і, відповідно, зменшенню кількості порушень [544, с. 23, 24; 545, с. 70].

Водночас необхідно наголосити, що основним шляхом реалізації пропонованої Концепції має стати нормотворча діяльність, здійснювана у процесі реформування чинного законодавства про працю. Слід також зауважити, що панівною ідеєю реформування трудового законодавства України крізь призму пропонованої Концепції повинне стати врахування

останніх досягнень вчених у розробці теорії сучасного трудового права, наявних соціально-економічних змін у сфері праці, а також побудова ефективного соціально-правового механізму діяльності органів державної влади в галузі трудового права, котрий, як зазначає О.А. Яковлєв, «має стати формою відображення закономірних зв'язків та зовнішнє вираження трудових відносин, що базуються на непорушності прав та свобод людини і громадянина, спрямованих на перетворення державно-правового механізму забезпечення прав людини у сфері праці» [679, с. 233]. Окрім того, впровадження пропонованої Концепції та реформування чинного законодавства не повинно призводити до т. зв. «інфляції законодавства». У цьому контексті звернемо увагу на те, що зміна законодавства є його «закономірною властивістю, яка виявляється у реальному перетворенні правил поведінки, що відображається на соціальному житті людини та має особливе соціально-правове значення, а отже, потребує належного здійснення», хоча, як констатується вченими, «сьогочасне законодавство у більшості держав світу змінюється без належного управління» і Україна у цьому плані не є винятком. Особливим чином це стосується питання «приведення правового регулювання у відповідність з вимогами часу», адже постійне «вдосконалення» будь-якого законодавчого акта, «спрямоване на приведення його у відповідність з вимогами часу шляхом продукування нового масиву положень законодавства (зокрема підзаконних актів), може спричинити інфляцію відповідного законодавчого акта, що недопустимо». Вченими відзначається наступна закономірність: «Держава, намагаючись максимальним чином врегулювати усі процеси, що відбуваються у суспільстві, знизивши рівень невизначеності (двозначності) майбутнього, збільшивши рівень очікуваності наслідків юридично значимих діянь суб'єктів права, знецінює тим самим встановлений нею комплекс правил поведінки. Це вказує на те, що держава бере на себе завдання у такому об'ємі, з яким вона не спроможна впоратися, знецінюючи свою роль у регулюванні відносин та процесів, що мають місце у суспільстві» [111, с. 6-8]. Вказане обумовлюється відсутністю концепції, стратегії відповідних дій, яка дозволяє структурувати процес зміни законодавства. Таким чином, це є

додатковим підтвердженням соціально-правової важливості розроблення та схвалення Урядом пропонованої нами Концепції, котра сприятиме впровадженню концепції гідної праці на державній службі, зокрема у процесі реформування законодавства про працю, не призводячи при цьому до інфляції трудового права, неодмінним наслідком якої є погіршення становища працівника у службово-трудовій сфері;

5) «Очікувані результати». У цій частині Концепції має міститись наступний інформативний концептуальний блок:

«Основними результатами реалізації Концепції є:

- забезпечення дотримання службово-трудових прав, свобод і законних інтересів державних службовців, неупередженості, відкритості та доброчесності в діяльності державних органів;

- належне матеріальне забезпечення державних службовців;

- здійснення заходів, спрямованих на підтримку рівності можливостей доступу до державної служби та рівності можливостей на державній службі;

- організація навчання та обміну досвідом з вирішення питань ефективного забезпечення гідної праці на державній службі;

- підвищення рівня обізнаності населення з питань гідної праці державних службовців;

- підвищення престижу роботи в державних органах;

- підвищення рівня довіри суспільства до державної служби та державних службовців;

6) «Фінансові ресурси, необхідні для реалізації Концепції». У цьому розділі потрібно передбачити два абзаци наступного змісту:

«Фінансування заходів з реалізації Концепції здійснюватиметься за рахунок коштів Державного бюджету, інших не заборонених законодавством джерел.

Обсяг фінансування, матеріально-технічних і трудових ресурсів, необхідних для реалізації Концепції, визначається щороку з урахуванням можливостей Державного бюджету».

2. Ратифікувати та в подальшому імплементувати ще не ратифіковані Україною документи МОП, які стосуються забезпечення гідної праці державних службовців. Хоча приведення трудоправових норм українського законодавства, що стосуються праці держслужбовців, не є запорукою створення ідеальних умов для функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців, не викликає сумнівів, що відповідні дії спроможні ефективним чином оптимізувати функціонування зазначеного правового механізму. Водночас вказане є актуальним саме для питання, що нами розглядається, адже концепція гідної праці у загальному вигляді була сформована у рамках системи МОП. У цьому сенсі цілком закономірним буде припустити, що й право цієї Організації містить низку документів, які прямо чи опосередковано стосуються забезпечення гідної праці, зокрема гідної праці на державній службі. Відповідно до ст. 4 Конвенції МОП про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище від 22 червня 1981 року № 155 [467] (ратифікована Україною 02 листопада 2011 року та діє в нашій державі з 04 січня 2013 року) кожна держава-член з урахуванням національних умов і практики та після консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників розробляє, здійснює та періодично переглядає погоджену національну політику в галузі безпеки й гігієни праці та виробничого середовища, метою якої є запобігання нещасним випадкам і завданню шкоди здоров'ю, що виникають унаслідок роботи або в її ході, пов'язані з нею, мінімізуючи настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, причини небезпек, притаманних виробничому середовищу.

В окресленому сенсі можемо дійти висновку, що забезпечення гідної праці державних службовців не може належним чином відбутись у тому разі, якщо нашою державою не будуть ратифіковані важливі для цього процесу конвенції МОП, а у подальшому – комплексним чином імплементовані. Разом з тим, у національній юридичній практиці, як зауважує О.Ю. Погребняк, побутує думка, згідно з якою «юридично обов'язковими є лише ті конвенції МОП, які ратифіковані Україною», а «щодо інших

конвенцій і рекомендацій держава не несе ніяких юридичних обов'язків». Проте окреслене питання не є однозначним, оскільки норми Статуту МОП 1919 року (у редакції від 1997 року) [595] і Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці 1998 року [155] «свідчать про дещо інший підхід» [440, с. 582]. Попри це, поряд із вирішенням теоретичної проблеми поширення сфери дії концепційних актів МОП на Україну, також і тих актів, що не були ратифіковані нашою державою, на нашу думку, особливим питанням є наближення чинного законодавства до цих документів. Це, звісно, не вирішить наукової дискусії про те, чи поширюються ті чи інші нератифіковані Україною акти МОП на нашу державу, але допоможе однозначно поширити закладені у цих актах додаткові гарантії гідної праці держслужбовців, що є першочерговим у методології вирішення окресленої проблеми.

Українськими вченими зазначається, що «актуальним питанням науки трудового права є розробка чітких пропозицій щодо повної імплементації принципу свободи об'єднання у чинне національне трудове законодавство, а також проект ТК України». У цьому контексті особливої уваги заслуговують документи МОП, у яких закономірним чином «принципу свободи об'єднання надається пріоритетне значення» [41, с. 111], зокрема й питанню свободи об'єднання держслужбовців. У загальному вигляді це питання стосується конвенцій МОП про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року № 87 [519] (ратифікована Україною 14 вересня 1956 року), про право на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 року № 98 [513] (ратифікована Україною 14 вересня 1956 року), про організації сільських працівників та їхню роль в економічному і соціальному розвиткові 1975 року № 141 [509] (не ратифікована Україною) та інших конвенцій та рекомендацій Організації. Тобто, як випливає з викладеного, необхідним є вирішення питання про імплементацію ратифікованих документів МОП та ратифікацію й подальшу імплементацію нератифікованих актів МОП.

В окресленому контексті особливої уваги заслуговує Конвенція МОП про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі 1978 року № 151, яка не лише підтверджує свободу

об’єднання держслужбовців (у ст. 2 Конвенції зазначається, що термін «держслужбовець» «означає будь-яку особу, до якої застосовується ця Конвенція»), а й пропонує державам впроваджувати інші гарантії гідної праці держслужбовців. Важливість ратифікації цієї Конвенції обумовлена тим, що вона не поширюється на ті держави, що її не ратифікували (тобто дискусія про поширення нератифікованих Україною актів МОП на нашу державу в цьому випадку взагалі не може поширюватись на Конвенцію МОП 1978 року № 151). Вказане пояснимо тим, що відповідно до ст. 11 Конвенції вона зв’язує лише тих членів МОП, чиї документи про ратифікацію зареєстровані Генеральним директором Міжнародного бюро праці, й набуває чинності через 12 місяців після того, як Генеральний директор зареєструє документи про ратифікацію двох членів Організації (надалі ця Конвенція набуває чинності для кожного члена МОП через 12 місяців після дати реєстрації його документа про ратифікацію).

У ст. 1 досліджуваного документа зазначається, що ця Конвенція «застосовується до всіх осіб, зайнятих у державних органах, якщо тільки до них не застосовуються більш сприятливі положення інших міжнародних трудових конвенцій». При цьому закріплюється правило, згідно з яким національне законодавство (чи правила) встановлюють, якою мірою передбачені цією Конвенцією гарантії будуть застосовуватись до службовців, котрі посідають посади на високому рівні, чиї функції звичайно розглядаються як ті, що стосуються визначення політики чи управління або службовців, чиї обов’язки мають суто конфіденційний характер.

У контексті даного питання необхідно:

1) здійснити всі дії, спрямовані на ратифікацію Конвенції МОП 1978 року № 151, розробити та прийняти Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі № 151»;

2) внести зміни до чинного КЗпП України, якими б імплементувались положення Конвенції МОП 1978 року № 151. У цьому аспекті пропонуємо прийняти Закон України «Про забезпечення захисту права на організацію на

державній службі», яким були б передбачені наступні зміни законодавства про працю, а саме:

а) доповнити КЗпП України статтею 2-2 «Гарантії службово-трудових прав державних службовців» наступного змісту:

«1. Державні службовці володіють службово-трудовими правами, які не можуть бути обмежені інакше як у випадку, передбаченому законом.

Державні службовці користуються, як й інші працівники, громадянськими та політичними правами, які мають особливе значення для належного здійснення свободи об'єднання, за єдиної умови дотримуватись зобов'язань, визначених їхнім статусом і характером виконуваних ними функцій»;

б) доповнити КЗпП України статтею 243-1 «Гарантії права державних службовців на організацію» наступного змісту:

«1. Державні службовці мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати, вступати та управляти професійними спілками та іншими організаціями державних службовців, що захищають їх службово-трудові права та законні інтереси, користуватися належним захистом від будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання в галузі зайнятості.

Законами України можуть передбачатись обмеження права державних службовців на створення, вступ і управління професійними спілками (організаціями державних службовців), що може бути виправдане лише особливостями виконуваної цими державними службовцями трудової діяльності, належному здійсненню якої реально загрожує право на створення та на вступ у професійні спілки (організації державних службовців).

2. Професійні спілки державних службовців (організації державних службовців) користуються повною незалежністю від державних органів влади.

Професійні спілки державних службовців (організації державних службовців) користуються належним захистом від будь-яких актів

втручання державних органів влади у їх створення, діяльність або управління ними.

3. Представникам визнаних професійних спілок державних службовців (організацій державних службовців) надаються можливості, що дозволяють їм швидко та ефективно виконувати свої обов'язки як у робочий час, так і поза ним.

Надання таких можливостей не повинно завдавати шкоди ефективній трудовій діяльності державного службовця. Висновок стосовно шкідливого впливу таких можливостей на ефективну трудову діяльність державного службовця повинен бути обґрунтованим фактичними показниками трудової діяльності відповідного державного службовця та їх зв'язком із ефективністю діяльності державного органу.

4. Захист права державних службовців на створення та на вступ у професійні спілки (організації державних службовців) застосовується, зокрема, щодо дій, метою яких є:

підпорядкування прийому державних службовців на роботу умові, згідно з якою вони не повинні вступати до професійних спілок (організації державних службовців) або повинні припинити своє членство в них;

звільнення або нанесення державному службовцеві збитку в інший спосіб на тій підставі, що він є членом професійної спілки (організації державних службовців) або бере участь у правомірній діяльності такої організації, яка не суперечить правилам етики державних службовців».

3. Доповнити законодавство про працю нормами, які обумовлюватимуть оптимізацію правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців. У цьому контексті необхідно наголосити на очевидній необхідності доповнення чинного КЗпП України низкою норм, які не лише сприяли б цивілізаційному оновленню цього Кодексу, але й безпосередньо оптимізували функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців. З цією метою пропонуємо розробити та прийняти Закон України «Про впровадження та забезпечення стандартів гідної праці», в межах якого доцільно передбачити наступне:

1) доповнення глави І КЗпП України ст. 6-1 «Гідна праця в Україні», в якій слід визначити: поняття «гідна праця» (ч. 1); загальні критерії гідної праці (ч. 2); додаткові критерії гідної праці (ч. 3) (відповідну дефініцію гідної праці та перелік її стандартів доцільно сформулювати з урахуванням результатів дослідження сутності концепції відповідної праці, що були нами отримані у підрозділах 1.1 та 1.2 цієї наукової праці); заборону невиправданого відхилення від стандартів гідної праці та визнання недотримання цих стандартів в якості грубого порушення трудового законодавства (ч. 4);

2) доповнення КЗпП України главою VIII-1 «Форми, способи та засоби захисту трудових прав працівників», що має складатись з наступних статей:

а) ст. 129-1 «Захист трудових прав і законних інтересів працівників». У цій нормі Кодексу доцільно викласти визначення поняття «захист трудових прав і законних інтересів працівників» (за приклад можна взяти визначення поняття «право держслужбовців на захист трудових прав», сформульоване нами у підрозділі 3.4 цього дослідження). Крім того, у цій статті доцільно окремими частинами закріпити наступні засадничі ідеї захисту, запропоновані М.І. Кобалем [244, с. 119, 120]: право на захист особа здійснює на власний розсуд; нездійснення особою права на захист не є підставою для припинення трудового права, що порушене, крім випадків, встановлених законом;

б) ст. 129-2 «Форми захисту трудових прав і законних інтересів працівників». У цій нормі доцільно закріпити юрисдикційні (головним чином, судову та адміністративну форми захисту) та позаюрисдикційні (самозахист, профспілковий захист) можливості захисту трудових прав і законних інтересів працівників. Окремою частиною статті потрібно врегулювати особливості самозахисту держслужбовцем власних трудових прав і законних інтересів, зважаючи на те, що здійснення самозахисту держслужбовців має відрізнятись від самозахисту інших працівників, що обумовлено впливом праці держслужбовців на функціонування держави;

в) ст. 129-3 «Способи захисту трудових прав і законних інтересів працівників». У цій нормі кодифікованого закону про працю слід закріпити

визначення поняття «способи захисту трудових прав і законних інтересів працівників» (за приклад можна взяти визначення цього поняття, наведене нами у підрозділі 3.4 цього дослідження), а також викласти перелік відповідних способів, необхідно сформувати на основі результатів дослідження відповідних способів захисту, отриманих нами у підрозділі 3.4 цієї наукової праці;

г) ст. 129-4 «Засоби захисту трудових прав і законних інтересів працівників». Відповідна норма має містити визначення відповідних засобів, а також перелік цих засобів (за приклад можна взяти визначення поняття «засоби захисту гідної праці держслужбовців» та перелік відповідних засобів, наведених нами у підрозділі 3.4 цього дослідження).

4. Створити належну інституційну інфраструктуру для функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців як механізму, сформованого у межах трудового права та частково забезпеченого нормами адміністративного законодавства без шкоди людиноцентричному спрямуванню цього механізму. У межах цього напрямку формування авторських пропозицій стосовно вдосконалення функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців України, зважаючи на існуючі проблеми функціонування відповідного правового механізму, доцільно:

1) реорганізувати НАДС в державний орган, який буде відповідати за дотримання стандартів гідної праці на державній службі. Досягнення цієї мети можливо шляхом викладення окремих пунктів Положення про Національне агентство України з питань державної служби, затвердженого постановою КМУ від 01 жовтня 2014 року № 500, у новій редакції чи доповнення цього документа новими нормами, а саме:

а) викладення п. 3 Положення у новій редакції з метою розширення завдань Агентства, а саме:

«1) забезпечення формування і реалізації державної політики у сфері державної служби та з питань управління персоналом у державних органах, сприяючи гідній праці на державній службі;

2) участь у формуванні державної політики у сфері служби в органах місцевого самоврядування, сприяючи гідній праці в органах місцевого самоврядування;

3) здійснення функціонального управління державною службою, керуючись критеріями гідної праці та публічним інтересом»;

б) викладення підп. 5 п. 4 Положення у новій редакції, що розширює повноваження НАДС: *«погоджує проекти положень про центральні органи виконавчої влади в частині функціонального обстеження з метою недопущення дублювання повноважень, а також зниження стандартів гідної праці в цих центральних органах виконавчої влади»*;

в) доповнення п. 4 Положення підпунктами 7-3 і 7-4, що розширюють повноваження НАДС, у такому вигляді:

«7-3) виявляє порушення критеріїв гідної праці на державній службі та здійснює невідкладні заходи щодо їх усунення;

7-4) узагальнює позитивну та негативну практику забезпечення критеріїв гідної праці державних службовців, розробляє пропозиції щодо усунення негативної практики забезпечення гідної праці на державній службі»;

г) доповнення п. 4 Положення підп. 9-2 такого змісту:

«9-2) організовує в установленому законодавством порядку проведення консультацій з представниками організацій (об'єднань) державних службовців, професійними спілками державних службовців з питань формування та реалізації єдиної державної політики щодо впровадження концепції гідної праці на державній службі»;

ґ) викладення підп. 47 п. 4 Положення у новій редакції, а саме: *«готує пропозиції та розробляє заходи щодо підвищення ефективності державного управління та державної служби, у тому числі щодо інституціонального забезпечення їх адаптації до стандартів ЄС без шкоди забезпеченню критеріїв гідної праці державних службовців»*.

Окрім того, слід також відновити дію вилучених з 25 вересня 2019 року норм Закону України «Про державну службу», які звузили можливості

захисту Агентством права держслужбовця на гідну працю, а саме пп. 10, 14, 19 і 20 ч. 3 ст. 13;

2) запровадити посаду Уповноваженого Верховної Ради України з прав державних службовців. Особливість проблеми забезпечення права держслужбовця на гідні умови праці, яка загострена експансивним процесом розширення сфери впливу на працю держслужбовців адміністративного законодавства, виправдовує потребу запровадження парламентського контролю за додержанням трудових конституційних прав держслужбовців, а також захисту цих прав кожного держслужбовця на території України і в межах її юрисдикції на постійній основі шляхом відповідної діяльності Уповноваженого ВРУ з прав держслужбовців. Діяльність Уповноваженого повинна врегульовуватись спеціальним законодавчим актом – Законом України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав державних службовців», яким мають врегульовуватись наступні питання: мета парламентського контролю за додержанням прав держслужбовців; правовий статус Уповноваженого, його повноваження, особливості призначення на посаду, звільнення з посади і припинення його повноважень; організація діяльності Уповноваженого та інші гарантії його діяльності.

Критично аналізуючи сформульовані у цьому підрозділі пропозиції в контексті їх спроможності вирішити виявлені у підрозділі 4.1 цієї наукової праці загальні проблеми правового забезпечення гідної праці держслужбовців України, слід зауважити наступне:

1) концептуально-ідеологічні та культурні проблеми правового забезпечення гідної праці держслужбовців України в значній мірі можуть бути вирішені у результаті розроблення та схвалення Концепції впровадження критеріїв гідної праці на державній службі України. Ймовірність очікуваного ефекту пояснимо тим, що відповідний документ: а) являтиме собою концептуальне мірило трудоправової людиноцентричності будь-яких змін законодавства у частині правового регулювання гідної праці держслужбовців. Це видається особливо актуальним на сьогодні, коли відбувається зниження стандартів гідної праці на держслужбі у результаті активізації процесу експансії адміністративного права. Водночас ця

Концепція буде сприяти стримуванню трансформації трудового права у право ринку праці, в межах якого праця працівників, які не мають статусу держслужбовців, тлумачиться в якості послуги, що врегульовується методами, способами і засобами, які практично ідентичні цивільно-правовим (у цьому випадку руйнується загальний правовий механізм забезпечення гідної праці), а трудова діяльність держслужбовців у повній мірі врегульована адміністративним законодавством (у цьому контексті руйнується концепція гідної праці держслужбовців взагалі);
б) передбачатиме певний комплекс обов'язкових дій, здійснення яких сприятиме впровадженню концепції гідної праці на держслужбі, а також забезпечуватиме підвищення рівня правової культури держслужбовців, їх керівників, осмислення держслужбовцями власної людської гідності та недопустимості негідних умов праці тощо;

Особливу увагу звернемо на те, що в пропонованій нами Концепції передбачено запровадження серії науково-практичних заходів, здійснення яких буде спонукати наукові кола українських юристів-трудовиків до активної співпраці в питанні вироблення:

– людиноцентричної ідеології трудового права, методики гармонійного поширення цієї ідеології на усі відносини з приводу праці;

– актуальної концепції гідної праці на державній службі та концепції оптимізації існуючої моделі функціонування правового механізму забезпечення стандартів гідної праці держслужбовців.

Безумовно, важливу роль у переосмисленні ідеології трудового права загалом та трудової діяльності на державній службі зокрема буде також відігравати Закон України «Про впровадження та забезпечення стандартів гідної праці», яким закладатимуться нормативні основи становлення юридичної наукової думки стосовно розуміння праці держслужбовців як трудової діяльності працівників, яка не може врегульовуватись у повній мірі нормами адміністративного законодавства, позбавляючи держслужбовців комплексу можливостей, котрі їм надає законодавство про працю та які не є реальним бар'єром для нормального функціонування держави, що забезпечується службово-трудовою діяльністю;

2) доктринальні проблеми правового забезпечення гідної праці держслужбовців України, пов’язані з недостатністю наукового осмислення концепції гідної праці на держслужбі та функціонування відповідного правового механізму, будуть вирішуватись у результаті схвалення і втілення в практичну дійсність Концепції впровадження критеріїв гідної праці на державній службі України. Це обумовлено тим, що реалізація зазначеного документа спонукатиие наукові кола юристів-трудовиків не лише до концептуального переосмислення ідеології трудового права та доктрини трудового права загалом (яка тривалий час розглядається у світлі приведення її методів, способів і засобів до стандартів ринкової економіки), але й, у першу чергу, до формулювання універсальної наукової думки стосовно концепції гідної праці держслужбовців, впровадження цієї концепції та подальшої еволюції відповідної юридичної наукової думки крізь призму людиноцентризму трудового права. Як наслідок, виникнуть активні наукові дискусії стосовно окресленого предмета та його подальших перспектив у теоретичній, нормативній та безпосередньо практичній площині. Значним чином посилюватимуть ці наукові дискусії норми законодавств про працю, що з’являться у результаті обговорення законопроекту «Про впровадження та забезпечення стандартів гідної праці»;

3) комплекс нормативно-правових проблем правового забезпечення гідної праці держслужбовців України суттєвим чином може бути вирішений за рахунок створення та схвалення Концепції впровадження критеріїв гідної праці на державній службі України, а також прийняття низки змін до чинного законодавства, які були запропоновані в межах цього підрозділу дослідження.

Пропонована Концепції сприятиме тому, що: а) триваюча реформа законодавства України про працю (а також наявні тенденції до зміни законодавства про державну службу, якими знижуються стандарти гідної праці на держслужбі) не буде хаотичною, адже підпорядковуватиметься меті та завданням, сформульованим у відповідному документі; б) стане можливою гармонізація трудового та адміністративного законодавства в частині регулювання праці держслужбовців, зупиниться проваджувана експансивна

практика адміністративного законодавства у питаннях регулювання трудової діяльності держслужбовців (у результаті підпорядкування суб'єктів нормотворчої діяльності трудоправовій людиноцентричній ідеї гідної праці працівників). Особливе значення у цьому сенсі матиме внесення до чинного КЗпП України норми-застереження про поширення сфери дії законодавства про працю на держслужбовців і недопущення невиправданого звуження стандартів гідної праці на держслужбі (ст. 2-2).

Проблеми застарілості чинного трудового законодавства, а також недостатнього врахування в українському законодавстві про працю у частині забезпечення гідної праці держслужбовців міжнародно-правового регулювання праці держслужбовців можуть бути в значній мірі вирішені шляхом ратифікації та імплементації конвенцій МОП, що стосуються гідної праці працівників, зокрема й держслужбовців (у першу чергу, Конвенції МОП 1978 року № 151).

Водночас комплексним чином нормативні проблеми забезпечення гідної праці на держслужбі та функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців України можуть бути вирішені у результаті розроблення та прийняття пропонованого нами Закону України «Про впровадження та забезпечення стандартів гідної праці України», який приведе чинне законодавство про працю у відповідність з цивілізаційними потребами працівників та безпосередньо сприятиме: визначеності гідної праці, а також загальних і додаткових стандартів (критеріїв) гідної праці (застосовних також і для держслужбовців); розумінню недотримання стандартів гідної праці в якості грубого порушення законодавства про працю. Важливе значення в окресленому сенсі матиме, зокрема, доповнення КЗпП України главою VIII-1 «Форми, способи та засоби захисту трудових прав працівників», яке передбачається пропонованим законопроектом. Це пояснимо тим, що норми зазначеної глави VIII-1 сприятимуть не лише оновленню законодавства у світлі нагальних потреб держслужбовців стосовно захисту права на гідну працю, але й ефективному функціонуванню правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців загалом;

4) комплекс інституційних проблем правового забезпечення гідної праці держслужбовців України може бути суттєво вирішений за рахунок розширення можливостей держслужбовців у соціальному партнерстві (окремі аспекти цього питання нами розкрито у підрозділах 3.3 і 4.1 цієї наукової праці), а особливо у результаті пропонованого реформування НАДС і запровадження посади Уповноваженого ВРУ з прав держслужбовців;

5) фонові проблеми стану забезпечення трудових прав працівників і фонові проблеми функціонування держслужби, що відображаються на парадигмі правового забезпечення гідної праці держслужбовців (загальний неналежний стан забезпечення гідної праці працівників у державі; проблеми базового безпекового характеру; проблеми економічного характеру), безумовно, не зможуть бути комплексно вирішені шляхом зміни чинного законодавства в межах окреслених нами пропозицій, адже ці пропозиції не є суто спрямованими на вирішення означених проблем. Разом із тим, не можна заперечувати й того факту, що вирішення такої фундаментальної проблеми у т. зв. «світі праці», як забезпечення гідної праці на держслужбі, неодмінно буде сприяти підвищенню якості трудової діяльності держслужбовців, підвищенню рівня цивілізованості суспільства і довіри його до держслужбовців. Як ми можемо спостерігати на прикладі зарубіжних соціальних держав (Данії, Швеції, Норвегії та ін.), наслідком цього буде не лише пожвавлення економічної активності в країні, зростання інвестиційної привабливості держави (вирішення економічної проблеми), але й посилення рівня національної безпеки як такої, що має особливе значення в сьогочасних кризових умовах існування України.

Отже, підводячи підсумок викладеного, слід зауважити, що комплексне вдосконалення функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців України на сьогоднішній день повинно відбуватись у контексті реформування чинного законодавства про працю. Його можливо досягти шляхом:

1) розроблення та схвалення Урядом України Концепції впровадження критеріїв гідної праці на державній службі України, що дозволить удосконалювати функціонування правового механізму забезпечення гідної

праці держслужбовців у конструктивному та підпорядкованому єдиній меті напрямку. Пропонований документ повинен стати концептуальним базисом як для зміни законодавства, так і для оптимізації практики більш глибокого врахування критеріїв гідної праці на державній службі в практичній дійсності;

2) приведення чинного законодавства про працю (та норм адміністративного законодавства, які стосуються праці на держслужбі) у відповідність із стандартами права МОП у частині гідної праці та праці держслужбовців як такої, що в повній мірі охоплена сферою трудового законодавства (це обумовлює потребу законодавчого розширення службово-трудових прав, зокрема у частині можливості участі всіх держслужбовців у профспілковому русі та закріплення можливості колективного позаюрисдикційного захисту трудових прав, головним чином, у вигляді страйку).

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 4

1. Правове забезпечення гідної праці держслужбовців України характеризується комплексом проблем, до яких можна віднести наступні:

1) концептуально-ідеологічні та культурні проблеми правового забезпечення гідної праці держслужбовців України, основними з яких є: а) недостатня правова культура на ринку праці і низька трудоправова свідомість сторін службово-трудових правовідносин; б) відсутність концепції і стратегії реформування трудового законодавства та концепції забезпечення гідної праці держслужбовців; в) концептуальні тенденції формування нової доктрини трудового права характеризуються спрямованістю на трансформацію цієї галузі права у право ринку праці, в якому питанню забезпечення гідної праці працівників загалом (тим більше, держслужбовців) приділяється менша увага, аніж ринковим аспектам праці та її ліберального врегулювання; г) засади врегулювання трудової діяльності держслужбовців до сьогодні позбавлені в теоретичній площині соціального ідеологічного окреслення;

2) доктринальні проблеми правового забезпечення гідної праці держслужбовців України (нерозробленість у теорії трудового права концепції гідної праці держслужбовців);

3) нормативно-правові проблеми правового забезпечення гідної праці держслужбовців України, основними з яких є: а) застарілість чинного законодавства України про працю та хаотичність триваючої реформи трудового законодавства; б) недостатнє врахування в українському законодавстві про працю у частині забезпечення гідної праці держслужбовців міжнародно-правового регулювання праці держслужбовців; в) удаваність завершеності процесу вирішення проблеми урегульованості трудової діяльності держслужбовців нормами адміністративного законодавства у результаті останньої реформи законодавства України про державну службу; г) недостатня узгодженість трудового та адміністративного законодавства у частині регулювання праці держслужбовців та проваджувана експансивна практика адміністративного законодавства у питаннях регулювання трудової діяльності держслужбовців;

4) інституційні проблеми правового забезпечення гідної праці держслужбовців України, а саме: а) недостатність закріплення за НАДС функцій, подібних до Держпраці; б) недостатня ефективність соціального партнерства як інституту забезпечення гідної праці на держслужбі;

5) фонові проблеми стану забезпечення трудових прав працівників і фонові проблеми функціонування держслужби, що відображаються на парадигмі правового забезпечення гідної праці держслужбовців,до яких належать наступні: а) загальний неналежний стан забезпечення гідної праці працівників у державі; б) проблеми базового безпекового характеру; в) проблеми економічного характеру.

2. Праця працівників ОВС за своїми загальними характеристиками (досить часто є екстремальною, фізично та психологічно виснажливою, наповненою ризиками для життя та здоров’я працівників і їх близьких осіб) не може вважатись гідною у достатній мірі, а працівники цих органів не завжди мають об’єктивну можливість взагалі чи і повній мірі реалізовувати власні службово-трудові права, не шкодячи меті та завданням

функціонування держави у сфері правоохорони. Відповідний характер трудової діяльності в ОВС дозволяє розглядати її крізь призму критеріїв гідної праці в якості проблематичної, загрозливої для працівника праці. З огляду на те, що трудова діяльність в ОВС не передбачає можливості повного приведення її характеристики до стандартів гідної праці, концепція гідної праці у цьому сенсі передбачає наступні особливі вимоги: 1) об'єктивно виправдане послаблення (зниження) одних стандартів гідної праці працівників ОВС обов'язково має збалансовуватись підвищенням інших стандартів гідної праці, які будуть компенсувати знижені стандарти та не зумовлюватимуть шкоду функціонуванню держави у сфері правоохорони; 2) недопущення зниження (не закріплення) стандартів гідної праці держслужбовців, які можуть бути збережені (закріплені) та дотримані.

3. Трудовій діяльності працівників ОВС властиві практично всі загальні проблеми забезпечення гідної праці на державній службі України, а також специфічні проблеми, що випливають з особливостей відповідної праці, яка за своєю суттю видається проблематичною у світлі стандартів гідної праці. До основних цих проблем слід віднести наступні:

1) проблему забезпечення рівності службово-трудових можливостей в ОВС, у рамках якої найактуальнішою є проблема гендерної рівності. Вона ґрунтується на усталеному уявленні про те, що праця в ОВС традиційно є «чоловічою працею», що виправдовується наступним: трудова діяльність в ОВС характеризується підвищеними ризиками, від яких захищаються жінки (як матері, дружини тощо); праця в ОВС пов'язана з високим фізичним навантаженням, з яким здатний впоратися не кожен працівник чоловічої статі, а тим більше працівниці. При цьому гендерні упередження в ОВС на сьогоднішній день поступово зменшуються як такі, що звужують професійні можливості жінок. Вказане досить часто здійснюється за рахунок статусного уподібнення чоловіків і жінок, а не шляхом утвердження рівності можливостей у професійній конкуренції, скорегованій захистом психофізіологічних потреб жінки та її дітей;

2) проблему недотримання адекватності інтенсивності праці та балансу між працею і відпочинком. Ця проблема є відображенням особливості

характеру праці в ОВС та додатково посилена: а) об'єктивним загостренням криміногенної ситуації, появою нових форм злочинності, які є типовими для сучасних ринкових держав; б) наявністю низки кризових явищ економічного та безпосередньо безпекового характеру, переважно обумовленого тимчасовою окупацією АР Крим та проведенням ООС на окремих територіях Донецької та Луганської областей. За цих умов закономірним чином підвищуються соціальні очікування від трудової діяльності працівників ОВС, що справляє особливий тиск на відповідних працівників, який є додатковим ризиком для їх психічного здоров'я;

3) проблему зниження соціально-правової захищеності працівників ОВС. У нашій державі, починаючи з 2015 року, відбулось звуження сфери впливу трудового права на працю держслужбовців, що знайшло продовження з вересня 2019 року. Це призвело до обмеження можливостей процесу комплексного забезпечення трудової діяльності в ОВС та зниження рівня соціальної безпеки працівників ОВС.

4. У практичному сенсі впровадження концепції гідної праці на державній службі та належне функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців виявляється у приведенні усіх виявів трудової діяльності держслужбовців до критеріїв гідної праці. Задля цього в умовах активізації процесу обмеження впливу норм трудового права на трудову діяльність держслужбовців України (й розширення сфери впливу адміністративного права) доцільно реалізувати наступний комплекс дій у межах триваючої реформи національного законодавства про працю:

1) створення та схвалення Концепції впровадження критеріїв гідної праці на державній службі України, що сприятиме формуванню ідеологічної «людиноцентристської призми», крізь яку будуть осмислюватись усі процеси щодо вдосконалення чинного законодавства у частині положень, якими врегульовується праця держслужбовців. Пропонований документ має складатись з наступних розділів: а) «Проблема, яка потребує розв'язання»; б) «Мета, основні завдання і строки реалізації Концепції»; в) «Основні напрями реалізації Концепції» (реалізація положень цього розділу Концепції дозволить: наблизити правове регулювання трудової діяльності державних

службовців до рівня *acquis* ЄС; закріпити на законодавчому рівні перелік основних способів і засобів захисту службово-трудових прав працівників загалом та держслужбовців зокрема; розширити можливості соціального партнерства в забезпеченні гідної праці державних службовців; гармонізувати централізоване та локальне регулювання праці державних службовців; сприяти умовам праці на державній службі, що не шкодять психічному здоров'ю людини); г) «Шляхи і способи розв'язання проблеми»; г) «Очікувані результати»; д) «Фінансові ресурси, необхідні для реалізації Концепції»;

2) ратифікація Конвенції МОП 1978 року № 151 та її подальша імплементація шляхом доповнення чинного КЗпП України наступними нормами: ст. 2-2 «Гарантії службово-трудових прав державних службовців»; ст. 243-1 «Гарантії права державних службовців на організацію»;

3) доповнення законодавства про працю нормами, які обумовлюватимуть оптимізацію правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців, головним чином, шляхом створення та прийняття Закону України «Про впровадження та забезпечення стандартів гідної праці», який передбачатиме: а) доповнення глави I КЗпП України ст. 6-1 «Гідна праця в Україні» (міститиме визначення поняття «гідна праця», закріплюватиме комплекс критеріїв гідної праці, а також заборону невиправданого відхилення від стандартів гідної праці); б) доповнення КЗпП України главою VIII-1 «Форми, способи та засоби захисту трудових прав працівників», що має складатись з наступних статей: «Захист трудових прав і законних інтересів працівників»; «Форми захисту трудових прав і законних інтересів працівників»; «Способи захисту трудових прав і законних інтересів працівників»; «Засоби захисту трудових прав і законних інтересів працівників»;

4) створення належної інституційної інфраструктури для функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців, як механізму, сформованого у межах трудового права та частково забезпеченого нормами адміністративного законодавства без шкоди людиноцентричному спрямуванню цього механізму, за рахунок:

а) реорганізації НАДС в державний орган, що буде відповідати за дотримання стандартів гідної праці на державній службі; б) запровадження посади Уповноваженого Верховної Ради України з прав державних службовців.

ВИСНОВКИ

Результатом проведеного комплексного наукового дослідження стало вирішення важливої наукової проблеми, що виявлялась, *з одного боку*, у відсутності узагальненої концепції гідної праці держслужбовців і структурованої наукової думки щодо її реалізації в межах відповідного правового механізму, а, *з іншого боку*, у переосмисленні наразі триваючої реформи законодавства України про працю та про державну службу у частині правового регулювання трудової діяльності держслужбовців, й формулювання комплексу пропозицій стосовно підвищення рівня відповідності їх праці критеріям концепції гідної праці. До основних результатів наукового дослідження віднесено наступні висновки.

1. Поширене сьогодні у наукових працях українських і зарубіжних юристів-трудовиків розуміння концепції гідної праці ґрунтується на її тлумаченні МОП. Воно невиправдано звужує межі розуміння гідної праці, не в достатній мірі враховуючи рівень розвитку сучасного трудового права як цивілізаційної цінності. Поряд із цим, у широкому сенсі гідна праця є працею, що системно вибудувана на гуманістичному принципі трудового права, тобто орієнтована на трудові права людини та її законні інтереси у сфері праці (певною мірою, також і поза сферою праці), сприяючи свободі відчуття працездатною людиною її гідності, а також в повній мірі відповідаючи критеріям (вимогам) концепції гідної праці.

2. Гідна праця державних службовців є окремим виявом гідної праці, особливість якої виявляється у тому, що вона поширюється виключно на трудову діяльність держслужбовців, враховуючи специфіку праці на державній службі. З огляду на це, критерії концепції гідної праці держслужбовців поділяються на наступні дві групи вимог гідної праці: 1) групу базових критеріїв гідної праці, якою охоплено особливі якісні риси праці держслужбовців, а також пов’язані з працею дії та процеси, без яких праця цих суб’єктів не може вважатись достатньо гідною, а саме: а) гідний характер доступу до держслужби (виникнення належної службово-трудової правосуб’єктності; проведення конкурсу на заміщення вакантних посад; форми зайнятості держслужбовця); б) гідний характер перебігу трудових правовідносин (співвідношення часу роботи та відпочинку; ставлення начальника до держслужбовця; відношення до держслужбовця його колег по службі); в) гідна заробітна плата (трудовий дохід); г) гідний рівень безпеки,

здоров'я та справедливості умов праці; ґ) гідний характер соціальної безпеки; д) гідний рівень забезпечення можливостей професійного розвитку; е) гідний характер забезпечення можливості захистити власні трудові права та законні інтереси; 2) групу додаткових критеріїв гідної праці, до якої відносяться ті вимоги концепції гідної праці, недотримання яких не є підставою для визнання праці негідною, окрім випадків, коли ці умови передбачені індивідуальними та колективними трудовими контрактами (угодами).

3. Розвиток вітчизняного законодавства про гідну працю державних службовців на історичних територіях України відбувся у межах наступних історичних періодів: 1) зародження законодавства про гідну працю держслужбовців у середньовічній феодальній державі Київській Русі-Україні (IX-XII ст.); 2) формування законодавства про гідну працю держслужбовців у князівський період (XII-XVII ст.), що поділяється на наступні етапи: а) формування державної служби в умовах удільної роздробленості на території сучасної України; б) перебування історичних територій України у складі Великого князівства Литовського; 3) формування законодавства про гідну працю держслужбовців за часів перебування земель Правобережної України у складі Речі Посполитої та існування Козацької держави (Української козацької республіки) (XVII-XVIII ст.); 4) формування законодавства про гідну працю держслужбовців під час перебування України у складі Російської імперії (з XVIII ст. до 1917 року); 5) формування законодавства про гідну працю державних службовців в Україні під час Української революції (1917-1921 роки), що поділяється на наступні етапи: а) етап формування законодавства про гідну працю державних службовців за доби УЦР (з 17 березня 1917 року по 29 квітня 1918 року); б) етап формування законодавства про гідну працю державних службовців в Українській Державі (з 29 квітня по грудень 1918 року); в) етап формування законодавства про гідну працю державних службовців у ЗУНР (з 9 листопада 1918 року по 22 січня 1919 року); г) етап формування законодавства про гідну працю державних службовців в Українській Народній Республіці за доби Директорії (з листопада 1918 року по лютий 1921 року); 6) радянський період становлення законодавства про гідну працю державних службовців в Україні (1921-1991 роки); 7) пострадянський період розвитку законодавства про гідну працю державних службовців в Україні (1991-2015 роки); 8) сучасний (проєвропейський) період розвитку

законодавства про гідну працю державних службовців в Україні (триває з 2015 року).

З 25 вересня 2019 року (а саме у результаті проваджуваної політики «перезавантаження влади») законодавство про державну службу було концептуально змінене, наслідком чого стала зміна низки аспектів праці державних службовців (реалізації права на працю). В результаті на даний момент це дозволяє говорити про те, що було суттєво звужено можливості державних службовців на трудову реалізацію в рамках гідної праці і відтепер означена праця не повністю відповідає критеріям гідної праці на держслужбі. Проте навіть за таких умов наявний сучасний підхід законодавця до праці держслужбовців у тій чи іншій мірі враховує низку вимог трудоправової концепції гідної праці, що обумовлено як тим, що Україна є правовою, соціальною державою, так і тим, що службово-трудові правовідносини, умови здійснення трудової діяльності в Україні врегульовуються: 1) законодавством про працю, котре базується, зокрема, на ідеях справедливості, гуманізму, будучи повністю пронизаним розумінням людини в якості найвищої соціальної цінності; 2) адміністративним законодавством, яке у відповідній частині або дублює норми законодавства про працю (це є небажаною нормотворчою практикою), або ж адаптує їх до особливостей державної служби (вказане не повинно викривляти трудоправовий вияв концепції гідної праці).

4. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців – це взаємопов’язана та в міру узгоджена система нормативно-правових, інституційних та організаційних форм, способів і засобів забезпечення, які в своїй сукупності впливають на сторони службово-трудових правовідносин та на інших суб’єктів права, забезпечуючи тим самим впровадження у фактичній дійсності належного рівня відповідності праці на державній службі критеріям концепції гідної праці.

Сутність правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців виявляється в організації послідовного, логічного (науково вивіреного загалом) й ефективного утвердження соціальної цінності людини в процесах функціонування держави та в забезпеченні належного функціонування держави шляхом гідної трудової діяльності держслужбовців.

Особливі ознаки правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців виявляються у тому, що цей механізм: 1) має системно-

організаційний характер, підпорядкований меті концепції забезпечення гідної праці; 2) випливає із загальної соціальної політики держави як соціальної, правової держави; 3) унормовується особливим чином, поєднуючи дію положень спеціальних адміністративно-правових нормативних актів та положень нормативно-правових актів трудового законодавства у частині, що не врегульована спеціальним законодавством; 4) враховує особливості державної служби та службово-трудових правових відносин; 5) не поширюється на усіх працівників, а лише на тих, котрі перебувають у службово-правових відносинах, проте загальний правовий механізм забезпечення гідної праці є універсальною моделлю, відповідно до якої повинен вибудовуватись механізм забезпечення гідної праці держслужбовців; 6) передбачає активну діяльність комплексу повноважних суб'єктів трудового та адміністративного права: з одного боку, суб'єктів, які виконують роль «роботодавця» держслужбовця (впровадження концепції гідної праці на державній службі), та суб'єктів, що захищають право держслужбовців на гідну працю (захист відповідного права держслужбовців), а з іншого – держслужбовців (відмова від діянь, якими буде порушено право на гідну працю інших держслужбовців); 7) ґрунтується на гармонізації публічних та приватних інтересів.

5. Метою функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців є: 1) досягнення в практичній дійсності належного рівня впровадження критеріїв гідної праці на держслужбі за допомогою використання правових та інших інструментів, принципів, які сприяють розвитку концепції гідної праці та запобігають загрозам зниження рівня забезпечення гідної праці держслужбовців; 2) задоволення права держслужбовця на гідну працю.

Завдання функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців є нормативно визначеними й у загальному вигляді підпорядкованими меті функціонування цього механізму, вони мають бути спрямованими на об'єктивацію цієї мети в практичній дійсності. У цьому контексті відповідні завдання поділяються на наступні групи: 1) загальноправові та вторинні (похідні неспеціальні) завдання (здійснення максимального сприяння гармонійному розвитку т. зв. «світу праці» у частині сфери праці держслужбовців; утвердження поваги до гідності людини, котра виконує трудову діяльність; захист прав і свобод

держслужбовців від незаконних порушень їх службово-трудових прав та законних інтересів, відновлення порушеного права на гідну працю тощо); 2) спеціальні завдання (забезпечення реалізації ідеї цінності людини та її гідності в службово-трудових правовідносинах як цивілізаційної вимоги та одного з важливих орієнтирів побудови в Україні соціальної, правової держави; зміцнення та розвиток трудових та інших прав і свобод державного службовця як людини, особистості; постійний пошук «резервів» підвищення рівня забезпечення гідної праці на державній службі та оптимізації впровадження критеріїв гідної праці на державній службі; заохочення суб'єктів, котрими формується та використовується найкраща практика впровадження та захисту стандартів гідної праці на держслужбі, а також притягнення порушників права держслужбовців на гідну працю до юридичної відповідності тощо).

Принципами функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців є: 1) відносно стабільна, взаємопов'язана та взаємоузгоджена сукупність засадничих ідей конституційного, трудового та адміністративного права, що існують в автономній від норм законодавства України формі; 2) стратегічні нормативні орієнтири, котрі справляють свій регулятивний вплив на процес і результат розбудови структури правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців та функціонування цього правового механізму. Зазначені принципи поділяються на наступні групи: 1) загальноправові принципи; 2) галузеві принципи (принцип постійного забезпечення та сприяння забезпеченню гідної праці на держслужбі й недопущення невиправданого відступу від стандартів гідної праці на держслужбі, обумовленого діями державних органів, керівників, інших держслужбовців; принцип гарантованого захисту державою держслужбовця від порушення чи обмеження його права на гідну працю та ін.); 3) міжгалузеві принципи (недопущення невиправданого звуження принципу свободи праці держслужбовця; принцип недопущення звуження права держслужбовця на захист своїх прав, а також недопущення підміни судового способу захисту адміністративним та іншими способами захисту; принцип науковості забезпечення гідної праці державних службовців тощо); 4) спеціальні принципи (принцип умовної статусної рівності; принцип гармонійного поєднання положень трудового та адміністративного права у процесі забезпечення гідної праці державних службовців; принцип

співмірності високого рівня соціального забезпечення з ризиками трудової діяльності держслужбовців).

6. Структура правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців складається з наступних груп елементів цього механізму: 1) групи базових науково-практичних складових елементів, що визначають парадигму правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців (доктрина трудового та частково адміністративного права у відповідній частині; правові принципи функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців; норми права та нормативно-правові акти, в яких прямо чи опосередковано врегульовано критерії гідної праці загалом та держслужбовців зокрема, а також процедури й процес здійснення відповідного забезпечення тощо); 2) групи складових елементів, які обумовлюють практичний вияв правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців, створюючи умови для існування цього правового механізму (трудовий договір та колективні договори; особливі трудові правовідносини; інституційна складова); 3) групи процедурних і процесуальних складових елементів, що обумовлюють практичний вияв правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців (правовідносини між зобов'язаними забезпечувати гідну працю державних службовців суб'єктами; організаційно-управлінські відносини; процес практичного втілення критеріїв гідної праці держслужбовців та підстави і умови цього практичного втілення; форми, способи та засоби захисту держслужбовців).

7. Органи виконавчої влади в правовому механізмі забезпечення гідної праці держслужбовців доцільно розглядати в межах наступних рівнів: 1) вищий рівень органів виконавчої влади, на якому знаходиться КМУ, який, серед іншого: здійснюючи заходи щодо кадрового забезпечення органів виконавчої влади, впроваджує на найвищому рівні критерії гідної праці на держслужбі; оптимізує діяльність виконавчої влади, узгоджуючи при цьому інтереси держслужбовців з інтересами держави і суспільства, не відхиляючись від стандартів гідної праці; 2) центральний рівень органів виконавчої влади, що складається з наступних двох підрівнів: а) перший підрівень – Мінсоцполітики, яке здійснює вплив на соціальну сферу та опосередковано впливає на впровадження концепції гідної праці на державній службі, та Мінекономіки, яке є основним владним суб'єктом, що

безпосередньо унормовує сферу праці; б) другий підрівень – НАДС (володіє широкими можливостями впровадження концепції гідної праці на держслужбі, зокрема, шляхом оптимізації реалізації громадянами права на доступ до держслужби, проведення системної методичної та практичної роботи з впровадження критеріїв гідної праці на держслужбі тощо); 3) локальний рівень, який охоплює наступні три підрівні: а) перший підрівень – керівник державної служби (здійснюючи управління державним органом, впливаючи своїми рішеннями та діями на кадрове забезпечення й формування умов праці в державному органі, безпосереднім чином впливає на рівень забезпечення гідної праці підпорядкованих держслужбовців); б) другий підрівень – безпосередній керівник (здійснюючи управлінські повноваження, впливає на рівень забезпечення гідної праці відповідного держслужбовця); в) третій підрівень – служба управління персоналом держоргану (об'єктивує фактичне впровадження концепції гідної праці держслужбовців відповідного держоргану в межах здійснення кадрових процедур кадрового забезпечення).

8. Особлива роль судових органів у правовому механізмі забезпечення гідної праці держслужбовців обумовлена: 1) специфікою повноважень судової влади та її місця в механізмі держави; 2) нескладним доступом до правосуддя держслужбовців, котрі бажають захистити в судовому порядку своє право на гідну працю; 3) обов'язковістю судових рішень. Крім того, судові органи, здійснюючи судовий захист права держслужбовця на гідну працю, керуються верховенством права (а не закону), з огляду на що можуть у судовій практиці сформувати норми, котрими заповнюються прогалини чинного законодавства про працю у частині забезпечення гідної праці на держслужбі.

9. Соціальне партнерство та концепція гідної праці держслужбовців є загальнолюдськими цінностями і засадничими ідеями одного порядку, однаково спрямованими на створення умов, за яких держслужбовець міг би виконувати власні трудові обов'язки без будь-якого негативного впливу на нього під час здійснення трудової діяльності. Проте окреслений ефект соціального партнерства в структурі правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців у практичній дійсності досягається лише тоді, коли: 1) соціальне партнерство осмислюється крізь призму концепції гідної праці, а відповідна концепція передбачає застосування у конфліктних

ситуаціях інструментів соціального партнерства; 2) держава не створює бар'єрів для працівників і роботодавців щодо їх «соціального діалогу», а навпаки, сприяє його належному здійсненню; 3) сторони конфлікту бажають діяти цивілізовано, тобто добросовісно звертаються до означеної моделі вирішення наявного конфлікту, уникаючи конфронтації.

10. Способи захисту гідної праці держслужбовців – це комплекс спеціальних правових заходів, прямо чи опосередковано спрямованих на припинення (та попередження у майбутньому) порушення критеріїв гідної праці на державній службі загалом чи в конкретних правовідносинах зокрема, що здійснюються в межах юрисдикційних чи неюрисдикційних форм захисту, у результаті чого відбувається відновлення (встановлення) умов трудової діяльності на держслужбі, які в повній мірі відповідають вимогам концепції гідної праці держслужбовців. При цьому до основних способів захисту гідної праці держслужбовців слід відносити: 1) визнання існуючих (чи таких, що мають бути запроваджені) умов праці такими, що порушують права держслужбовців (держслужбовця) як суб'єкта трудового права; 2) визнання за держслужбовцями (конкретним держслужбовцем) трудового права, яке за ними не визнавалось; 3) припинення службово-трудових правовідносин, коли держслужбовець має право на припинення цих трудових правовідносин і виявив у законом передбачений спосіб бажання стосовно відповідного припинення правовідносин, а за чинним законодавством (чи трудовим договором) існують всі підстави та умови для припинення цих правовідносин; 4) визнання незаконним рішення органу публічної служби, що безпосередньо шкодить стану забезпечення гідної праці держслужбовців (держслужбовця).

Засоби захисту гідної праці держслужбовців – це комплекс інструментів, передбачених законодавством у трудових договорах (контрактах), колективних угодах, що застосовуються в межах існуючих форм захисту права на гідну працю держслужбовців, будучи безпосередньо спрямованими на відновлення (визнання) та встановлення прав і законних інтересів держслужбовця, які сутнісним чином випливають з концепції гідної праці цих суб'єктів трудового права. До основних цих засобів слід віднести: 1) неюрисдикційні засоби (заяви про відмову від роботи; заяви-звернення до профспілки); 2) судові юрисдикційні засоби (позовні заяви – адміністративні позови, зокрема зустрічні позови; заперечення проти позову;

клопотання); 3) адміністративні юрисдикційні засоби (заяви та звернення до керівників державного органу, в якому працює держслужбовець; заяви та звернення до інших державних органів).

11. Загальні проблеми правового забезпечення гідної праці державних службовців України можна виокремити у наступні групи: 1) концептуально-ідеологічні та культурні проблеми (недостатня правова культура на ринку праці і низька трудоправова свідомість сторін службово-трудових правовідносин; відсутність концепції і стратегії реформування трудового законодавства та концепції забезпечення гідної праці держслужбовців; засади врегулювання трудової діяльності держслужбовців до сьогодні позбавлені в теоретичній площині соціального ідеологічного окреслення тощо); 2) доктринальні проблеми (нерозробленість у теорії трудового права концепції гідної праці держслужбовців); 3) нормативно-правові проблеми (застарілість чинного законодавства України про працю та хаотичність триваючої реформи трудового законодавства; недостатнє врахування в українському законодавстві про працю у частині забезпечення гідної праці держслужбовців міжнародно-правового регулювання праці держслужбовців; недостатня узгодженість трудового та адміністративного законодавства у частині регулювання праці держслужбовців та проваджувана експансивна практика адміністративного законодавства у питаннях регулювання трудової діяльності держслужбовців тощо); 4) інституційні проблеми (недостатність закріплення за НАДС функцій, подібних до Держпраці; недостатня ефективність соціального-партнерства як інституту забезпечення гідної праці на держслужбі); 5) фонові проблеми, що відображаються на парадигмі правового забезпечення гідної праці держслужбовців (загальний неналежний стан забезпечення гідної праці працівників у державі; проблеми базового безпекового характеру; проблеми економічного характеру).

12. Праця працівників правоохоронних органів досить часто є екстремальною, фізично та психологічно виснажливою, наповненою ризиками для їх життя та здоров’я, а також близьких осіб, а тому, як правило, не може вважатись гідною у достатній мірі. Таким чином, трудова діяльність в ОВС не передбачає можливості повного приведення її характеристики до стандартів гідної праці, з огляду на що концепція гідної праці у цьому сенсі передбачає наступні особливі вимоги: 1) об’єктивно виправдане послаблення (зниження) одних стандартів гідної праці працівників ОВС обов’язково має

збалансовуватись підвищенням інших стандартів гідної праці, які будуть компенсувати знижені стандарти та не зумовлюватимуть шкоду функціонуванню держави у сфері правоохорони; 2) недопущення зниження (незакріплення) стандартів гідної праці держслужбовців, які можуть бути збережені (закріплені) та дотримані.

Актуальними особливими (наряду із загальними) проблемами правового забезпечення гідної праці в правоохоронних органах є: 1) проблема забезпечення рівності службово-трудових можливостей в ОВС, зокрема проблемою гендерної рівності працівників ОВС; 2) проблема недотримання адекватності інтенсивності праці та балансу між працею та відпочинком (ця проблема додатково посилюється об'єктивним загостренням криміногенної ситуації, появою нових форм злочинності, які є типовими для сучасних ринкових держав; наявністю в державі низки кризових явищ економічного та безпосередньо безпекового характеру); 3) проблема зниження соціально-правової захищеності працівників ОВС (це обумовлено експансією адміністративного права у сфері регулювання трудової діяльності працівників ОВС).

13. Належний рівень впровадження концепції гідної праці держслужбовців, а також оптимізація функціонування правового механізму забезпечення гідної праці на державній службі можуть бути досягнуті шляхом: 1) розробки та схвалення Концепції впровадження критеріїв гідної праці на державній службі України, що сприятиме формуванню ідеологічної «людиноцентристської призми», крізь яку будуть осмислюватись усі процеси щодо вдосконалення чинного законодавства у частині положень, якими врегульовується праця держслужбовців; 2) ратифікації Конвенції МОП 1978 року № 151 та її подальшої імплементації шляхом доповнення чинного КЗпП України наступними нормами: ст. 2-2 «Гарантії службово-трудових прав державних службовців»; ст. 243-1 «Гарантії права державних службовців на організацію»; 3) доповнення законодавства про працю нормами, котрі обумовлюватимуть оптимізацію правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців за рахунок розробки та прийняття Закону України «Про впровадження та забезпечення стандартів гідної праці», який передбачатиме: а) доповнення глави І КЗпП України ст. 6-1 «Гідна праця в Україні» (міститиме визначення поняття «гідна праця», закріплюватиме комплекс критеріїв гідної праці, а також заборону

невиправданого відхилення від стандартів гідної праці); б) доповнення КЗпП України главою VIII-1 «Форми, способи та засоби захисту трудових прав працівників», що має складатись з наступних статей: «Захист трудових прав і законних інтересів працівників»; «Форми захисту трудових прав і законних інтересів працівників»; «Способи захисту трудових прав і законних інтересів працівників»; «Засоби захисту трудових прав і законних інтересів працівників»; 4) створення належної інституційної інфраструктури для функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців як механізму, сформованого у межах трудового права та частково забезпеченого нормами адміністративного законодавства без шкоди людиноцентричному спрямуванню цього механізму, шляхом: а) реорганізації НАДС у державний орган, що буде відповідати за дотримання стандартів гідної праці на державній службі; б) запровадження посади Уповноваженого Верховної Ради України з прав державних службовців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абасов Г.Г. Судові гарантії охорони та захисту прав місцевого самоврядування: проблеми теорії та практики. *Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского*. Серия: *Юридические науки.* 2012. Т. 25, № 2(64). С. 3-9.

2. Абдурахманов К.Х., Зокирова Н.К. Обеспечение достойного труда для молодежи. *Экономика и современный менеджмент: теория и практика*. 2016. № 11. С. 112-119.

3. Авдюгін Р.Г. Конституційно-правові засоби забезпечення прав людини в Україні. *Держава і право*. 2010. Вип. 47. С. 148-152.

4. Авраменко А.В. Правове регулювання відносин щодо обігу та захисту персональних даних працівника в трудовому праві України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 215 с.

5. Авраменко О.І. Правове регулювання робочого часу працівників органів прокуратури в Україні та країнах ЄС: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 186 с.

6. Алексєєнко Н.В. Специфіка локалізації суб'єктивного контролю у працівників кримінально-виконавчої служби з різним рівнем психологічної готовності до інноваційної діяльності. *Право і безпека*. 2017. № 1. С. 114-119.

7. Альберда Т.Г. Механізм як загальнонаукова і правова категорія («правовий механізм»). *Молодий вчений*. 2013. № 2 (2). С. 64-68.

8. Андреевич А.А. Право и экономика: вопросы соотношения. *Право: журнал Высшей школы экономики*. 2010. № 4. С. 3-22.

9. Андрейчук Т.В. Юридичні гарантії реалізації трудових прав суддів: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2014. 200 с.

10. Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: автореф. дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2012. 40 с.

11. Андріїв В.М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників. *Публічне право*. 2011. № 1 (5). С. 169-174.

12. Андруневчин О.М. Суб'єкти адміністративного судочинства України: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Львів, 2012. 18 с.

13. Андрусів І.Т. Кабінет Міністрів України – вищий орган у системі органів виконавчої влади України. *Теорія і практика конституціоналізму: український та зарубіжний досвід*: мат. І наук.-практ. конф. (м. Львів, 30 квіт. 2015 р.). Львів: НУ «Львів. політех.», 2015. С. 152-156.

14. Андрушко А.В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: монографія. Харків: Консум, 2006. 392 с.

15. Андрушко А.В. Укладення трудового договору (контракту) при вступі громадян на державну службу. *Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права*. 2002. № 1. С. 72-80.

16. Андрющенко А.І., Дубровський І.М. Суб'єкти, предмет, моделі соціально-партнерських відносин у сфері праці. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2005. № 3. С. 44-46.

17. Анищенко Т.С. Юридичні факти як підстава виникнення, зміни та припинення службових правовідносин. *Вісник Запорізького національного університету*. 2012. № 4. С. 183-187.

18. Антонюк О.І. Право учасників цивільних правовідносин на самозахист: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.03. Харків, 2005. 20 с.

19. Арістова І.В. Розбудова правової держави в Україні: правовий механізм забезпечення права на доступ до інформації в суспільстві. *Правова інформатика*. 2010. № 1 (25). С. 3-13.

20. Арістова І.В. Соціальна функція держави як визначальна категорія права соціального забезпечення України. *Форум права*. 2006. № 2. С. 18-21.

21. Арсентьєва О.С. Правове регулювання соціального партнерства на етапі реформування трудового права України: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2010. 22 с.

22. Арсентьєва О.С. Реалізація інтересів працівників в рамках системи соціального партнерства на етапі реформування трудового права України. *Форум права*. 2010. № 2. С. 15-19.

23. Арсентьєва О.С., Котова Л.В. Принципи трудового права України: сутність та особливості визначення. *Університетська наука. Проблеми міжнародної інтеграції*: тези доповід. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Сєвєродонецьк, 03-05 трав. 2017 р.). Сєвєродонецьк: СНУ, 2017. С. 96-98.

24. Байло О.В. Способи захисту прав працівника в Україні та Литовській республіці. *Восьмі юридичні диспути з актуальних проблем приватного права*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 18 трав. 2018 р.); упоряд. та відп. ред. І.С. Канзафарова. Одеса: Астропринт, 2018. С. 245-248.

25. Байло О.І. Захист трудових прав працівників за законодавством України. *Правове життя сучасної України*: матеріали Міжнар. наук. конф. проф.-викл. та аспірант. складу (м. Одеса, 16-17 трав. 2013 р.); відп. за вип. В.М. Дрьомін. Одеса: Фенікс, 2013. Т. 1. С. 569-570.

26. Барегамян С.Х. Конституційне право на працю та його реалізація в умовах європейської міждержавної інтеграції: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.02. Харків, 2018. 254 с.

27. Барет-Рид П. Неотъемлемые признаки достойного труда. *Человек и труд*. 2003. № 3. URL: http://hr-portal.ru/article/neotemlemye-priznaki-dostoynogo-truda-normalnye-usloviya-raboty-spravedlivaya-zarplata (дата звернення: 02.10.2017).

28. Барко В.І. Досвід забезпечення психологічного здоров'я поліцейських у зарубіжних країнах. *Психологічна допомога особам, які беруть участь в антитерористичній операції*: матер. міжвідом. наук.-практ. конф. (м. Київ, 30 берез. 2016 р.): у 2-х ч.; редкол.: В.В. Чернєй, М.В. Костицький, О.І. Кудерміна та ін. Київ: НАВС, 2016. Ч. 2. С. 34-37.

29. Барко В.І., Іванова О.В. Теоретико-психологічні підходи до забезпечення гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України. *Право і безпека*. 2015. № 1 (56). С. 81-85.

30. Барко В.І., Смірнова О.М. Теоретичні засади визначення поняття гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України на

сучасному етапі розвитку суспільства. *Вісник Національного університету оборони України*. 2014. № 4. С. 152-155.

31. Басанська Н.В., Москаленко С.І. Вивчення вимог трудового законодавства в процесі професійної підготовки авіаційних спеціалістів як передумова захисту їх конституційних прав. *Людина і праця в економіці регіону*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Кропивницький, 31 жовт. 2016 р.). Кропивницький: ЦНТУ, 2016. Ч. 1. С. 44-46.

32. Баскакова Ю.В. Юридична природа трудового договору з державними службовцями. *Наукові записки ХЕПУ*. 2009. № 1 (7). С. 13-20.

33. Батанов О.В. Теоретичні та практичні аспекти правового регулювання в сучасній Україні. *Правова держава*. 2019. Вип. 30. С. 126-138. doi:10.33663/0869-2491-2019-30-126-138.

34. Бачинська О.-М.І. Принцип недискримінації і механізми його реалізації (теоретико-правові аспекти): автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2019. 19 с.

35. Бачурин Д.Г. Правовой механизм как методологический каркас описания юридического воздействия налогообложения добавленной стоимости. *Правовая политика и правовая жизнь*. 2017. № 3. С. 44-49.

36. Беззубко Л.В., Нехода Е.В. Российская и украинская модели социального партнерства. *Вестник Томского государственного университета*. 2011. № 1 (13). С. 9-19.

37. Бернацька Н.І. Проблеми правового регулювання соціального забезпечення публічної служби в Україні: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 407 с.

38. Беспалов О.О. Соціальне забезпечення суддів в умовах євроінтеграції України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 175 с.

39. Бєлякова А.М. Реалізація права працівника на компенсацію моральної шкоди як суб'єктивного трудового права. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: *Юриспруденція.* 2014. № 8. С. 196-198.

40. Бігняк О.В. Цивільно-правовий захист корпоративних прав в Україні: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.03. Одеса, 2018. 474 с.

41. Білоус О.Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2017. 195 с.

42. Білоусова В.І. Професійно-особистісні (ділові) та морально-етичні вимоги до прокурора. *Форум права*. 2012. № 1. С. 88-96.

43. Бірюкова А.Г. Проблеми розвитку та співвідношення галузей трудового права та трудового законодавства: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2016. 406 с.

44. Бобков В.Н., Колот А.М., Вередюк О.В. Трансформация института занятости в России и на Украине: проблема неустойчивости занятости. *Перспективы скоординированного социально-экономического развития России и Украины в общеевропейском контексте*: труды II Междунар. науч.-практ. конф. (г. Санкт-Петербург, 14-15 нояб. 2013 г.). Санкт-Петербург: ИНИОН РАН, 2014. С. 23-29.

45. Богатырева М.Р., Мухаметлатыпов Ф.У. Нестандартные формы занятости как угроза социальной безопасности трудовых ресурсов. *Экономические исследования и разработки*. 2018. № 12. С. 28-32.

46. Бойко В.П. Кадрове забезпечення діяльності місцевих судів: адміністративно-правові аспекти. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: *Юридичні науки.* 2015. Т. 4. Вип. 3-2. С. 171-178.

47. Бойко В.Ф. Суддя – це закон, що говорить. *Юридична газета*. 2006. № 10 (70). С. 21.

48. Бокало Н.І. Формування і розвиток ідеї рівності в праві: філософсько-правовий вимір: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.12. Львів, 2014. 205 с.

49. Бонвичини Р. Социальное партнёрство и трудовые отношения в Европе. Приемлемы ли для России европейские модели?: монография. Москва: Права человека, 2005. 196 с.

50. Бондаренко А.В. Право на отдых и виды времени отдыха по российскому трудовому праву: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2016. 24 с.

51. Бориченко К.В. Поняття та форми захисту права на соціальне забезпечення. *Право і суспільство*. 2017. № 1. С. 99-104.

52. Бородін І.Л. Адміністративно-правові способи захисту прав та свобод людини і громадянина: монографія. Херсон: ОЛДІ-плюс, 2003. 220 с.

53. Бортник С.М. Договірне регулювання права на працю поліцейських. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 5. С. 120-124.

54. Бортник С.М. Поняття «трудові правовідносини з поліцейськими». *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2017. № 2. С. 11-18.

55. Ботвінов Р.Г. Типологізація державної служби: термінологічна полеміка. *Аспекти публічного управління*. 2016. № 35-36 (9-10). С. 91-98. doi: 10.15421/152016854.

56. Бритько А.М. Управління державною службою: історія становлення в межах українських земель. *Державне будівництво*. 2015. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2015_1_11 (дата звернення: 26.02.2017).

57. Бурак В.Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Львів, 1999. 180 с.

58. Буряк В.Я. Роль соціального партнерства у правовому захисті трудових прав працівників. *Трудове законодавство: шляхи реформування*: матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2013. С. 39-42.

59. Бутова Е.В. Административно-правовой механизм: к вопросу о понятии. *Эволюция государства и права: история и современность*: сб. науч. ст. II Междунар. науч.-практ. конф (г. Курск, 25-27 мая 2017 г.). Курск: ЗАО «Ун-тская кн.», 2017. Ч. 1. С. 177-181.

60. Буяшенко В.В., Кобзиста О.О., Ткаченко Я.С. Гідна праця: політика зайнятості та оплати праці (аналітичний матеріал за результатами дослідження «Посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні»). *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2016. № 1-2. С. 9-24.

61. Вавженчук С.Я. Отдельные аспекты защиты трудовых прав профессиональных футболистов. *Правовое регулирование осуществления и защиты прав физических и юридических лиц*: материалы Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 90-летию проф. В.Ф. Чигира (г. Минск, 04-05 нояб. 2014 г.). Минск: БГУ, 2014. С. 359-361.

62. Вавженчук С.Я. Право на працю як основоположне конституційне трудове право. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2010. Вип. 17. С. 79-88.

63. Вавженчук С.Я. Проблеми захисту і охорони конституційних трудових прав працівників в умовах ринкової економіки: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2014. 300 с.

64. Ваганова І.М. Поняття форми захисту та різновиди заходів захисту трудових прав працівників. *Форум права.* 2009. № 3. С. 94-99.

65. Вакарюк Л.В. Принципи правового режиму в трудовому праві України. *Jurnalul juridic national: teorie şi practică*. 2018. № 2 (30). С. 119-122.

66. Вакарюк Л.В. Процесуальний правовий режим в трудовому праві України. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 5. С. 77-81.

67. Вакарюк Л.В. Система правових режимів у трудовому праві України: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 492 с.

68. Василевський А.М. Організаційно-управлінська модель забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності. *Наукові праці МАУП*. 2014. № 1. С. 223-227.

69. Веденєєв Д.В. Становлення зовнішньополітичної служби України в період Центральної Ради. *Український історичний журнал*. 1997. № 3. С. 79-89.

70. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2009. 1736 с.

71. Величко Л.Ю. Сфера дії та предмет трудового права: нові перспективи розвитку. *Приватне та публічне право*. 2018. № 1. С. 54-58.

72. Величко Л.Ю. Сфера дії трудового права України в умовах євроінтеграції: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 389 с.

73. Венедиктов В.С., Іншин М.І. Сутність та основні напрямки кадрової політики в сфері державної служби. *Форум права*. 2005. № 1. С. 4-8.

74. Венедіктов С.В. Заохочення як форма підвищення ефективності діяльності працівників ОВС України. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2001. № 16. С. 365-367.

75. Венедіктов С.В. Професійна мотивація як передумова стимулювання та підвищення активності в службово-трудових відносинах працівників ОВС. *Право і безпека*. 2004. № 3. С. 103-105.

76. Венедіктов С.В. Локальні нормативно-правові акти в сучасних умовах господарювання. *Альманах права*. 2015. Вип. 6. С. 106-110.

77. Вишновецька С.В. Проблеми реалізації права на відпочинок в контексті соціальної безпеки працівника. *Актуальні проблеми соціального права*. 2018. Вип. 7. С. 6-10.

78. Віденєєв І.О. Стан проблеми деформації правосвідомості співробітників ОВС в сучасній психології. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2014. № 15. С. 34-40.

79. Вільялобос Х.М.Ф. Рекомендації стосовно «Кодексу професійної поведінки судді України». Київ: [б. в.], 2007. 13 с.

80. Войтович Л.В. Князівські династії Східної Європи (кінець IX – початок XVI ст.): склад, суспільна і політична роль: історико-генеалогічне дослідження. Львів: [б. в.], 2000. 649 с.

81. Волинець В.В. Особливості правового регулювання організаційно-управлінських відносин в трудовому праві: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2016. 406 с.

82. Волинець В.В. Роботодавець як суб'єкт організаційно-управлінських правовідносин у трудовому праві. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: *Право.* 2014. Т. 4-1. Вип. 29. Ч. 2. С. 51-54.

83. Волинець В.В. Теоретико-правові засади організаційно-управлінських відносин у трудовому праві України: монографія. Харків: Діса +, 2016. 396 с.

84. Волинець У.А. Розвиток соціального партнерства в Україні. *Науковий вісник Ужгородського університету*. Серія: *Економіка.* 2014. Вип. 2 (43). С. 235-238.

85. Волкова О.М. Соціальні права особи: поняття, сутність, особливості. *Часопис Київського університету права*. 2011. № 1. С. 39-43.

86. Волов В.Г. Теоретические основы и практика оценки эффективности деятельности следственных подразделений и следователей органов внутренних дел: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 05.13.10. Москва, 1982. 20 с.

87. Волошина В.К. Місце пропорційності у кримінальному провадженні. *Правові та інституційні механізми забезпечення розвитку України в умовах європейської інтеграції*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 18 трав. 2018 р.): у 2-х т.; відп. ред. Г.О. Ульянова. Одеса: Гельветика, 2018. Т. 2. С. 275-278.

88. Гай-Нижник П.П. Інститут державних повітових комісарів, повітових Національних рад та жандармерії у ЗУНР. *Становлення і розвиток української державності*: матер. VI Всеукр. наук.-практич. конфер. (м. Київ, 12 трав. 2012 р.). Київ: МАУП, 2012. С. 17-31.

89. Гай-Нижник П.П. Прояви корупції у закордонних інституціях і представництвах УНР у 1919-1920 рр. як чинник загрози національній безпеці України. *Головне управління по боротьбі з корупцією та організованою злочинністю Служби безпеки України на варті національних інтересів*: зб. ст. і матер. Київ: Прометей, 2019. Вип. 8. С. 59-89.

90. Гай-Нижник П.П. Формування органів державної влади та управління ЗУНР (1918-1920 рр.). *Збірник наукових праць Науково-дослідного інституту українознавства*. 2009. Вип. 23. С. 326-348.

91. Гай-Нижник П.П., Лейберов О.О. УНР у період Директорії: пошук моделі державного устрою (кінець 1918 – 1919 рр.). Ніжин: Лисенко М.М., 2013. 212 с.

92. Гай-Нижник П.П., Солдатенко В.Ф. Державотворчий процес в УНР доби Директорії. *Історія державної служби в Україні*: у 5-ти т. Київ: Ніка-Центр, 2009. Т. 1. С. 475-507.

93. Галіахметов І.А. Загальноправові принципи в нормах муніципального права України. *Науковий вісник Ужгородського університету*. Серія: *Право.* 2011. № 15. С. 101-105.

94. Гальцова О.В. Повага до гідності засудженої особи як складова принципу поваги до прав і свобод людини у кримінально-виконавчому законодавстві, виконанні і відбуванні покарань. *Часопис Київського університету права*. 2014. № 3. С. 241-244.

95. Ганечко О.М. Трудові правовідносини у сфері оплати праці в Україні: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 384 с.

96. Гапон О.Є. Поняття та сутність права працівників на відпочинок. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: *Право*. 2014. Т. 2. Вип. 28. С. 21-24.

97. Гаруст Ю.В. Поняття адміністративно-правового механізму забезпечення прав громадян у податковій сфері. *Наука і правоохорона*. 2012. № 3 (17). С. 16-20.

98. Гацько А.Ф., Богомолова К.С. Правові основи формування іміджу державного службовця. *Вісник Харківського національного технічного університету імені Петра Василенка*. Серія: *Економічні науки.* 2016. Вип. 174. С. 117-128.

99. Герасимова Е.С. Неустойчивая занятость: последствия для общества. *Право: журнал Высшей школы экономики*. 2012. № 1. С. 182-193.

100. Гетьман Є.А. Проблеми правового регулювання нормотворчої діяльності органів виконавчої влади: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2015. 412 с.

101. Гетьман Є.А. Система органів виконавчої влади. *Публічне право*. 2013. № 2. С. 83-90.

102. Гетьманцева Н.Д. Організація роботодавців, як суб'єкт соціального партнерства. *Науковий вісник Чернівецького університету.* Серія: *Правознавство.* 2003. Вип. 180. С. 73-77.

103. Гетьманцева Н.Д. Правова характеристика роботодавця як суб'єкта трудових відносин. *Науковий вісник Чернівецького університету*. Серія: *Правознавство.* 2005. Вип. 273. С. 46-49.

104. Гетьманцева Н.Д. Правове регулювання трудових відносин у сучасних умовах господарювання: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Чернівці, 2015. 481 с.

105. Гетьманцева Н.Д., Козуб І.Г. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав. *Адвокат: загальнодержавний професійний журнал*. 2009. № 11 (110). С. 37-42.

106. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / А.М. Колот, В. М. Данюк, О.О. Герасименко та ін.; за наук. ред. А.М. Колота. Київ: КНЕУ, 2017. 504 с.

107. Гладкий В.В. Бедность, нищета и криминализация общества. *Актуальные научные исследования в современном мире*. 2017. № 6 (26). Ч. 6. С. 35-55.

108. Гладкий В.В. Десоціалізація праці на державній службі у правоохоронній сфері. *Problemes et perspectives d'introduction de la recherche scientifique innovante*: sur les matér. de la conf. scient. et praq. internat. (Bruxelles, 29 Novemb., 2018). Bruxelles: ESP, 2018. Vol. 3. P. 46-51.

109. Гладкий В.В. Колапс трудових прав працівників у призмі ідеї меркантицентризму в постіндустріальному суспільстві. *Захист демократичних цінностей і дотримання прав людини в Україні*: матер.

Всеукр. правн. дисп. (м. Кривий Ріг, 13 груд. 2017 р.). Кривий Ріг: ДЮІ, 2017. С. 71-76.

110. Гладкий В.В. Концептуалізація інформатизації про стан корупції у державних органах України. *Правові засади організації та здійснення публічної влади*: зб. тез Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 23-30 квіт. 2018 р.). Хмельницький: ХУУП, 2018. С. 35-38.

111. Гладкий В.В. Мінливість і занепад законодавства: постановка питання. *Актуальні проблеми реформування сучасного законодавства*: матер. III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 14-15 верес. 2018 р.). Херсон: Гельветика, 2018. С. 5-10.

112. Гладкий В.В. Неоднозначність трудової правосуб'єктності державного службовця. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матер. VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 листоп. 2018 р.). Харків: ХНУВС, 2018. С. 354-359.

113. Гладкий В.В. Общественное давление на суд как Legitimacy-Threatening Power. *Юридичні науки: проблеми та перспективи*: матер. V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Івано-Франківськ, 19-20 трав. 2017 р.). Херсон: Гельветика, 2017. Ч. 2. С. 77-80.

114. Гладкий В.В. Ознаки правового механізму забезпечення антикорупційної безпеки. *Сучасні погляди на реформування законодавства*: матер. Міжнар. наук. конф. (м. Полтава, 25-26 жовт. 2018 р.). Херсон: Молод. вчен., 2018. С. 62-66.

115. Гладкий В.В. Основні методико-теоретичні підходи до розуміння поняття «трудовий договір». *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі*: зб. наук. ст. за матер. VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 19 квіт. 2018 р.). Житомир: ЖНАЕУ, 2018. С. 95-98.

116. Гладун З.С. Адміністративне право України: навчальний посібник. Тернопіль: ТНЕУ, 2008. 172 с.

117. Гнилицька Н.О. Праця як соціокультурний феномен. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2009. № 37. С. 234-239.

118. Гнип В.В. Організаційно-управлінські відносини у трудовому та адміністративному праві: питання співвідношення. *Інноваційний розвиток інформаційного суспільства: економіко-управлінські, правові та соціокультурні аспекти*: зб. матер. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 23 груд. 2016 р.). Чернігів: Черніг. нац. технол. ун-т, 2016. С. 314-317.

119. Говорушкина В.С. Обеспечение баланса публичных и частных интересов как средство обеспечения легитимности права. *Эффективность правового регулирования на современном этапе: теоретические, исторические и отраслевые аспекты*: мат. Междунар. науч. конф. (г. Минск, 03-04 нояб. 2017 г.). Минск: БГУ, 2017. С. 22-23.

120. Гогохия С.Г. Буллинг и моббинг как особенности внутриорганизационного взаимодействия. *Новые технологии – нефтегазовому региону*: материалы Всеросс. науч.-практ. конф. (г. Тюмень, 17-22 мая 2010 г.); под общ. ред. Е.А. Григорьян. Тюмень: Тюмен. индустр. ун-т, 2010. С. 200-202.

121. Головач А.В. Поняття та зміст законності в діяльності органів податкової служби. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 4(51). Ч. 2. С. 114-120.

122. Гончаров В.В., Пефтиев И.И. О некоторых вопросах конституционно-правового механизма реализации гражданами Российской Федерации права на альтернативную гражданскую службу. *Юридический мир*. 2010. № 7. С. 45-49.

123. Гончарук В.В. Робочий час працівників ОВС як одна з основних умов їх праці. *Форум права*. 2011. № 2. С. 184-188.

124. Гордієнко М.І. Особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників ОВС України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2004. 177 с.

125. Греков І.П. Державна служба як особливий різновид суспільної організації праці. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*. 2001. Вип. 16. С. 361-365.

126. Греков І.П. Деякі аспекти виникнення службово-трудових відносин. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2002. № 17. С. 218-224.

127. Греков І.П. Особливості правового регулювання праці державних службовців: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2003. 18 с.

128. Грень Н.М. Реалізація права людини на справедливий суд шляхом процедури присудової медіації: теоретико-правове дослідження: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.01. Львів, 2016. 250 с.

129. Греца Я.В., Бисага Ю.М. Правовий механізм реалізації та захисту прав і законних інтересів суб'єктів податкових правовідносин: монографія. Ужгород: Ліра, 2007. 208 с.

130. Грибан В.Г. Охорона праці та соціальний захист поліцейських України. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2017. № 1. С. 25-31.

131. Грибан І.О. Правове регулювання оплати праці суддів в умовах євроінтеграції України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 194 с.

132. Григоренко О.В. Реалізація та захист прав фізичних осіб, що виникають при застосуванні допоміжних репродуктивних технологій: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.03. Київ, 2016. 226 с.

133. Григорьева О.В. Достойный труд как основа обеспечения социальной составляющей устойчивого развития Украины. *Baltic-Black Sea Region: History. Economy. Culture. Society*: Conference Proceedings of International Scientific and Practical Conference (Riga, July, 04-05, 2016). Riga: SIA «Baltic Erlander Institute», 2016. Vol. 5. С. 43-48.

134. Грицяк Н.В. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики: монографія. Київ: НАДУ, 2004. 382 с.

135. Грищук А.Б. Державна служба в Україні: адміністративно-правовий вимір: монографія. Львів: Вид-во ЛьвДУВС, 2018. 232 с.

136. Грищук А.Б. Історіографія питання становлення та розвитку інституту державної служби в Україні. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія: *Юридична.* 2013. Вип. 3. С. 3-10.

137. Грищук О.В. Людська гідність у праві: аксіологічний аспект. *Актуальні проблеми держави і права*. 2008. Вип. 40. С. 164-166.

138. Грішнова О.А. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці: монографія. Київ: КНЕУ, 2015. 222 с.

139. Грушевський М.С. Історія України-Руси. Київ: Наук. думка, 1995. Т. 7: Козацькі часи – до року 1625. 628 с.

140. Губська О.А. Проблеми правового регулювання працевлаштування та професійного розвитку державних службовців в Україні: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 415 с.

141. Гудима В.В. Становлення місцевих органів влади на Поділлі в добу Директорії Української Народної Республіки. *Історія України: маловідомі імена, події, факти*. 2010. Вип. 36. С. 140-150.

142. Гуйван О.О. Психологічні особливості діяльності співробітників ОВС України в умовах підвищеного психологічного напруження. *Наукові здобутки молодих науковців-правоохоронців*: матер. підсумк. наук.-теорет. конф. (м. Київ, 28 берез. 2017 р.). Київ: НАВС, 2017. С. 232-234.

143. Гусейнова Е.А., Ениколопов С.Н. Влияние позиции подростка в буллинге на его агрессивное поведение и самооценку. *Психологическая наука и образование psyedu.ru*. 2014. № 2. С. 246-256.

144. Дабагян А.А. Роль жінки-керівника в органах внутрішніх справ України: гендерна нерівність. *Гендерна політика очима української молоді: Слобожанський вимір*: матер. V регіональн. конк. наук. робіт молод. вчен. (м. Харків, 22 квіт. 2011 р.). Харків: ХОДА, 2011. С. 16-20.

145. Давва В.В. Ідейна політика П. Скоропадського: сучасний стан наукової розробки питання. *Молодий вчений*. 2014. № 4 (07). С. 30-33.

146. Давиденко В.В. Соціальний діалог у формуванні політики Міжнародної організації праці. *Політичний менеджмент*. 2007. № 1. С. 151-165.

147. Даниленко Ю.О. Жандармерія та її роль у захисті Західноукраїнської Народної Республіки. *Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского*. Серия: *Юридические науки.* 2012. Т. 25. № 1(64). С. 225-230.

148. Данилов М.О. Трудовий договір за законодавством України та країн Європейського Союзу: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 205 с.

149. Данилова М.В. Проблеми співвідношення охоронних та організаційно-управлінських відносин у трудовому праві: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 414 с.

150. Дарморіс О.М. Поняття та основні принципи трудового права Європейського Союзу. *Держава і право*. 2009. Вип. 45. С. 375-381.

151. Дашковська О.Р. Жінка як суб'єкт права в аспекті гендерної рівності: монографія. Харків: Право, 2005. 224 с.

152. Дашутін І.В. Проблеми правового регулювання забезпечення законності у трудових відносинах: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 382 с.

153. Дашутін І.В. Шляхи вдосконалення судового захисту трудових прав громадян. *Форум права*. 2008. № 1. С. 108-112.

154. Дей М.О. Правове регулювання засобів стимулювання праці в умовах ринкової економіки: теоретичний аспект: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2005. 212 с.

155. Декларація основних принципів та прав у світі праці: Міжнародний документ від 18.06.1998.

URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260 (дата звернення: 06.12.2018).

156. Демидова Н.Ф. Служилая бюрократия в России XVIII в. и ее роль в формировании абсолютизма. Москва: Наука, 1987. 230 с.

157. Денисевич А.Ю. Основні проблеми законодавчого забезпечення права працівника на відпочинок. *Митна справа*. 2014. № 4 (2). С. 214-219.

158. Денісова Л.Л. Правове регулювання соціального забезпечення працівників поліції в Україні: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05 Київ, 2017. 213 с.

159. Деякі питання оплати праці державних службовців судів, органів та установ системи правосуддя: Постанова КМУ від 24.05.2017 № 358. *Офіційний вісник України*. 2017. № 41. Ст. 1399.

160. Деякі питання реформування державного управління України: Розпорядження КМУ від 24.06.2016 № 474-р. *Офіційний вісник України*. 2016. № 55. Ст. 1919.

161. Деякі питання реформування системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування: Постанова КМУ від 27.09.2016 № 674. *Офіційний вісник України*. 2016. № 79. Ст. 2647.

162. Джабурія О.В. Компетенція адміністративних судів щодо оскарження рішень, дій чи бездіяльності суб'єктів владних повноважень: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2014. 22 с.

163. Джафарова М.В. Принципи адміністративного процесуального права у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: *Юридичні науки.* 2019. № 1. С. 54-57.

164. Джежджон В. Праця як повинність і обов'язок людини. Християнський контекст. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. 2011. Вип. 12. С. 195-200.

165. Джепа Ю.А. Юридичні гарантії права на працю при припиненні трудових правовідносин: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2009. 196 с.

166. Дибань М.П. Порушення трудових прав працівників у сучасних умовах: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 250 с.

167. Довгунь С.З. Адміністративно-правові засади діяльності органів досудового розслідування (на прикладі Національної поліції України): дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Дніпро, 2017. 314 с.

168. Дороніна О.А. Проблеми та перспективи діяльності профспілок щодо забезпечення гідної праці в Україні. *Бізнес Інформ*. 2013. № 9. С. 202-207.

169. Дорош О.В. Соціально-економічний механізм забезпечення гідної праці в Україні. *Бізнес Інформ*. 2014. № 5. С. 226-231.

170. Дробышевский С.А., Тихонравов Е.Ю. К критике теоретических представлений о понятии и видах юридических принципов в отечественном правоведении. *Известия высших учебных заведений.* Серия*: Правоведение*. 2014. № 1. С. 66-75.

171. Дрозд О.Ю. Правове регулювання проходження державної служби в Україні: проблеми співвідношення норм трудового та адміністративного права: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05; 12.00.07. Дніпро, 2017. 425 с.

172. Дрозд О.Ю. Узгодження норм адміністративного та трудового права у сфері правового регулювання проходження державної служби в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 11. С. 110-114.

173. Дудченко В.В., Манько Д.Г. Роль методології юридичної науки у становленні новаційного науково-правового мислення. *Актуальні проблеми держави і права*. 2003. Вип. 21. С. 13-17.

174. Дуравкіна Н.І. Правове регулювання юридичної відповідальності суб’єктів трудового права в умовах ринкової економіки: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2011. 178 с.

175. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / А.М. Колот, О.О. Герасименко та ін.; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. Київ: ДВНЗ «КНЕУ», 2009. 711 с.

176. Єрьоменко В.В. Принципи трудового права в аспекті правозастосування. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 122-131.

177. Єфремова О.П. Еволюція правового регулювання конкурсного відбору в системі державної служби України (кінець XV– початок XX століття). *Науковий вісник Сіверщини*. Серія: *Право.* 2017. № 1 (1). С. 64-71.

178. Єфремова О.П. Конкурсний відбір у системі державної служби України (теоретико-прикладний аналіз): дис. … канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2015. 210 с.

179. Єщук О.М. Адміністративно-правова охорона: теорія, практика та перспективи розвитку: монографія. Херсон: Грінь Д.С., 2017. 396 с.

180. Жерукова А.Б. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности как принцип трудового права. *Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета*. 2011. № 67, Ч. 3. С. 1-7. URL: http://ej.kubagro.ru/2011/03/pdf/10.pdf (дата звернення: 14.01. 2019)

181. Живко З.Б. Аналіз та оцінка системи мотивації персоналу як чинника безпеки. *Актуальні проблеми економіки*. 2009. № 10 (100). С. 65-73.

182. Жигалкін І.П. Принципи права: теоретичний нарис на прикладі трудового права. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. № 3. С. 104-106.

183. Жила С.Ю. Механізм адміністративно-правового регулювання діяльності національної поліції із забезпечення громадської безпеки. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2015. № 3. С. 123-126.

184. Жінки в органах внутрішніх справ України / за ред. К.Б. Левченко, О.А. Мартиненка. Київ: Телесик, 2008. 56 с.

185. Журавель В.І. Принципи та види колективних форм захисту трудових прав працівників. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 2. С. 74-77.

186. Журавель В.І. Співвідношення індивідуальних та колективних форм захисту трудових прав працівників: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 430 с.

187. Журавльова Г.С. Зміст принципу рівності в конституційному праві України. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2012. № 4 (59). Ч. 1. С. 34-40.

188. Журик Ю.В. До питання конституційності окремих повноважень антимонопольних органів України. *Університетські наукові записки*. 2005. № 3. С. 148-151.

189. Забезпечення охорони праці та особистої безпеки в Національній поліції України: навчальний посібник / за заг. ред. В.Г. Грибана, В.А. Глуховері. Дніпро: Ліра ЛТД, 2017. 212 с.

190. Задорожная И.И. Молодёжь как ресурс неформальной занятости: причины и следствия. *Точки над ё*. 2012. № 1. С. 54-61.

191. Занфірова Т.А. До питання про принцип свободи праці в трудовому праві України. *Порівняльно-аналітичне право*. 2016. № 5. С. 146-149.

192. Занфірова Т.А. Забезпечення принципу свободи праці в умовах воєнного стану. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 4. С. 77-80.

193. Занфірова Т.А. Проблеми правового забезпечення свободи праці в Україні: монографія. Харків: Золота миля, 2017. 496 с.

194. Занфірова Т.А. Свобода праці в трудовому праві України: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 499 с.

195. Западинчук О.П. Формування іміджу державної служби в умовах розвитку інформаційного суспільства. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2012. № 3. С. 239-247.

196. Запара С.І. Спрощене провадження у трудових спорах. *Порівняльно-аналітичне право*. 2014. № 1. С. 23-28.

197. Запорожцев Є.Г. Управління органами внутрішніх справ як різновид управлінської діяльності. *Вісник Академії управління МВС*. 2008. № 4. С. 90-101.

198. Заросило В.О. Адміністративно-правовий механізм забезпечення участі працівників органів внутрішніх справ України в міжнародних миротворчих операціях: монографія. Черкаси: Беденко В.П., 2009. 414 с.

199. Звонар В.П. Теоретичний дизайн механізму реалізації соціальної відповідальності як соціоекономічного феномену. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія: *Економіка.* 2017. № 3 (31). С. 4-9.

200. Згалат-Лозинська Л.О. Напрями подолання кризи системи соціально-трудових відносин в Україні. *Економіка та право*. 2017. № 1 (46). С. 87-91.

201. Злотников Э.Г. Учебно-методическое обеспечение профессиональной подготовки будущего учителя химии в современных условиях. *Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена*. 2008. № 68. С. 140-152.

202. Зуб Г.А. Правове регулювання соціального захисту суддів: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2013. 200 с.

203. Зубрицький М.І. Теоретико-методологічні та прикладні засади правового регулювання відносин у сфері юридичної відповідальності державних службовців в Україні: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 422 с.

204. Иванкина Т.В. Вопросы защиты трудовых прав в свете новой кодификации трудового законодательства. *Материалы Всероссийской научно-практической конференции в области трудового права и права социального обеспечения* (Москва, 12 февр. 2003 г.). Москва: [б. в.], 2003. С. 91-92.

205. Иванов С.А. Социальное партнерство как феномен цивилизации. *Журнал социологии и социальной антропологии*. 2005. Т. 8. № 3. С. 79-99.

206. Ібрахім С.С. Міжнародно-правові норми про захист трудових прав жінок та їх імплементація в арабських державах: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 202 с.

207. Іванець О.М. Теоретичні та прикладні засади меж судової влади: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.10. Київ, 2015. 202 с.

208. Ізуїта П.О. Поняття належних та безпечних умов праці. *Форум права*. 2007. № 2. С. 70-74.

209. Ілларіонова С.І. Форми та способи захисту прав працівників в умовах ринкової економіки: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 222 с.

210. Іншин М.І. Дистанційна зайнятість працівників в умовах ринкової економіки. *Форум права*. 2014. № 3. С. 466-469.

211. Іншин М.І. Загальнотеоретична характеристика запозиченої праці в Україні. *Митна справа*. 2014. № 6 (96). Кн. 2. С. 470-473.

212. Іншин М.І. Загальнотеоретичний аналіз часу відпочинку працівників в Україні. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: *Юридичні науки.* 2014. Т. 2. Вип. 3. С. 34-37.

213. Іншин М.І. Загальнотеоретичний аналіз часу відпочинку працівників в Україні. *Актуальні проблеми держави і права*. 2015. № 75. С. 309-313.

214. Іншин М.І. Захист трудових прав працівників: аналіз законодавства. *Вісник Запорізького національного університету*. Серія: *Юридичні науки.* 2015. № 2 (2). С. 129-133.

215. Іншин М.І. Історія виникнення, розвитку та формування державної служби в Україні. *Юридична наука і практика*. 2011. № 2. С. 4-9.

216. Іншин М.І. Науково-теоретичне обґрунтуванням поняття форм захисту трудових прав працівників. *Європейські перспективи*. 2012. № 2. Ч. 2. С. 110-114.

217. Іншин М.І. Основні етапи становлення сучасної державної служби в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2010. № 17. С. 22-32.

218. Іншин М.І. Особливості правового регулювання державної служби в Україні: сучасний стан, проблеми, перспективи розвитку. *Форум права*. 2013. № 2. С. 165-179.

219. Іншин М.І. Права працівників. Проблеми та шляхи вдосконалення. *Митна справа*. 2015. № 3. С. 249-255.

220. Іншин М.І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2005. 44 с.

221. Іншин М.І. Службове сумісництво поліцейських. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2016. № 31. С. 6-17.

222. Іншин М.І. Щодо поняття часу відпочинку працівників. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку*: тези доповідей і наук. повідом. учасн. VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 03-04 жовт. 2014 р.); за ред. В.В. Жернакова. Харків: Право, 2014. С. 10-13.

223. Іншин М.І., Багрій В.А. Проблеми реалізації принципу законності у трудових правовідносинах. *Проблеми законності*. 2019. Вип. 144. С. 81-92. doi:10.21564/2414-990x.144.154289.

224. Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. Курс порівняльного трудового права: підручник / за ред. акад. А.Р. Мацюка. Харків: Ніка Нова, 2011. 980 с.

225. Іншин М.І., Щербина В.І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України: монографія. Харків: Діса плюс, 2016. 328 с.

226. Ісаєнко І.І. Механізм координації у системі органів виконавчої влади: дис. … канд. наук з держ. управл.: 25.00.02. Одеса, 2010. 241 с.

227. Історія України: дидактичні матеріали / упоряд.: Н.М. Морозова, Н.Н. Харківська. Харків: Основа, 2007. 144 с.

228. Кагановська Т.Є. Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення державного управління в Україні: автореф. дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2012. 33 с.

229. Кагановська Т.Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні: монографія. Харків: ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2010. 330 с.

230. Калєніченко Л.І. Сутність законності в процесі організації та здійснення діяльності Національної поліції України. *Порівняльно-аналітичне право*. 2017. № 6. С. 17-19.

231. Калєніченко Л.І. Юридична відповідальність працівників Національної поліції України як спосіб забезпечення законності в її діяльності. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 2. С. 17-20.

232. Камінська І.О. Незалежність суду як засада організації судової влади: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.10. Київ, 2016. 214 с.

233. Капліна Г.А. Характеристика концепції гідної праці в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26. С. 47-54.

234. Капчук А.К. Социальное партнерство как система регулирования социально-трудовых отношений. *Актуальные проблемы и перспективы развития экономики: российский и зарубежный опыт*. 2019. № 4 (23). С. 61-64.

235. Карпушова О.В. Правовий механізм забезпечення і реалізації трудових прав суддів: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2016. 211 с.

236. Касперович Ю.В. Фіскальна безпека держави в умовах гібридної війни. *Економіка та держава*. 2019. № 2. С. 64-70. doi:10.32702/2306-6806.2019.2.64.

237. Кириченко В.В. Адміністративно-правове забезпечення гендерної рівності в організації діяльності персоналу ОВС: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2011. 215 с.

238. Киселев И.Я., Мошенский М.Г. Буржуазные теории труда на службе монополий. Москва: Мысль, 1965. 130 с.

239. Кисельова О.І. Співвідношення міжнародного, державного та договірного регулювання трудових відносин: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 459 с.

240. Кислова А.Л. Воздействие оплаты труда на динамику доходов населения. *Научные горизонты.* 2017. № 1. С. 68-73.

241. Кісіль О.Ю. Деякі проблеми правової регламентації соціального забезпечення поліцейських в Україні. *Форум права*. 2016. С. 116-120.

242. Клишина Е.А. Международная организация труда и Республика Казахстан: обеспечение достойного труда. *Глобальные вызовы современному обществу в XXI веке: новые возможности, перспективы развития, стратегия действии*: мат. Междунар. науч.-практ. конф. (г. Караганда, 15 окт. 2016 г.). Караганда: КЭУК, 2016. С. 504-507.

243. Клюєв О.М. Проблеми кадрового забезпечення органів внутрішніх справ на місцевому рівні. *Форум права*. 2006. № 3. С. 67-71.

244. Кобаль М.І. Забезпечення трудових прав державних службовців в умовах євроінтеграції: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 182 с.

245. Кобзєва Т.А. Адміністративно-правове забезпечення управління фінансовою системою України: монографія. Суми: СумДУ, 2018. 433 с.

246. Коваленко О.О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 447 с.

247. Коваленко Ю.О. Адміністративно-правовий механізм інформаційного забезпечення протидії корупції в правоохоронних органах України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2018. 255 с.

248. Ковбасюк Ю.В., Оболенський О.Ю., Серьогін С.М. Державна служба: підручник: у 2-х т. Київ: НАДУ, 2013. Т. 2. 348 с.

249. Ковбасюк Ю.В., Оболенський О.Ю., Серьогін С.М. Державна служба: підручник: у 2-х т. Київ: НАДУ, 2012. Т. 1. 372 с.

250. Кодекс адміністративного судочинства України: Закон України від 06.07.2005 № 2747-IV (нова редакція). *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 48. Ст. 436.

251. Кожем'яко Н.В. Особливості діяльності фахівця юридичного профілю. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету ім. Володимира Гнатюка*. Серія: *Педагогіка*. 2011. № 4. С. 95-101.

252. Козак З.Я. Взаємообумовленість форм права та підстав відсторонення працівника від роботи, зумовлених забезпеченням охорони праці. *Трудове законодавство: шляхи реформування*: матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квітня 2013 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2013. С. 61-64.

253. Козіна М.В. Пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання праці спортсменів. *Митна справа*. 2013. № 6 (90). Кн. 2. С. 338-343.

254. Козьяков І.М. Принципи постійної професійної підготовки прокурорів. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2016. № 2. С. 37-43.

255. Колєснік Т.В. Забезпечення дисципліни праці в умовах ринкової економіки: теорія та практика: монографія. Харків: У справі, 2016. 428 с.

256. Колєснік Т.В. Правовий механізм забезпечення дисципліни праці в умовах ринкової економіки: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 444 с.

257. Коліушко І.Б. Виконавча влада та проблеми адміністративної реформи в Україні: монографія. Київ: Факт, 2002. 260 с.

258. Коломицева О.В. Соціальний діалог та соціальний капітал у економічному середовищі: регіональний контекст. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету*. Серія: *Економічні науки.* 2018. № 50. С. 80-85.

259. Коляда М.О. Співвідношення понять «соціальне партнерство» і «соціальний діалог» у трудовому праві: теорія та практика. *Публічне право*. 2013. № 4. С. 291-296.

260. Комарницький В.І. Правові питання соціального партнерства в Україні: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2001. 19 с.

261. Кондратьев Р.И. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование: монография. Львов: Выщ. шк., 1973. 160 с.

262. Кононенко М.М. Соціальне партнерство як тип соціального управління. *Державне будівництво*. 2007. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2007_2_40 (дата звернення: 12.09.2018).

263. Кононенко О.Ю. Справедливість як гуманістична основа трудового права України: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2018. 20 с.

264. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141 (у ред. від 21.02.2019). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр (дата звернення: 14.04.2019).

265. Копенкина Л.А. Правовой механизм обеспечения безопасности в спорте. *Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта*. 2013. № 11 (105). С. 63-67.

266. Корнєєв В.В. Правовідносини, що виникають у діяльності керівника районного відділу органів внутрішніх справ України. *Європейські перспективи*. 2015. № 2. С. 42-48.

267. Корнилов В.Д. Обеспечение достойного труда на основе корпоративной социальной ответственности российскими компаниями, работающими на территории Республики Саха (Якутия). *Современные проблемы экономики и менеджмента*: мат. Междунар. науч.-практ. конф. (г. Воронеж, 31 окт. 2017 г.). Воронеж: Воронеж. гос. пед. ун-т, 2017. С. 191-196.

268. Корнієнко М.В., Тертишник В.М. Принципи права в розв'язанні проблем конкуренції правових норм, юридичних фікцій і колізій. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. Т. 1. С. 7-11.

269. Корольова Ю.В. Кореляція принципів верховенства права та верховенства закону в системі джерел права. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 4. С. 183-186.

270. Коротких А.Ю. Досвід врегулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців за трудовим законодавством США. *Науковий вісник Академії муніципального управління*. *Серія: Право.* 2015. Вип. 1. С. 47-51.

271. Коротких А.Ю. Досвід врегулювання юридичної відповідальності державних службовців за трудовим законодавством Іспанії. *Форум права.* 2015. № 4. С. 119-122.

272. Коротких А.Ю. Опыт урегулирования дисциплинарной ответственности государственных служащих во Франции. *Право и политика*. 2015. № 3. С. 39-44.

273. Коротких А.Ю. Опыт урегулирования дисциплинарной ответственности государственных служащих по трудовому законодательству Республики Молдова. *Legeasi Viata*. 2015. № 9. С. 42-44.

274. Коротких А.Ю. Опыт урегулирования юридической ответственности государственных служащих по трудовому законодательству Италии. *International Scientific Journal Euro-American Scientific Cooperation*: research articles; Responsible editors: S. Tonkyh, N. Pryhodko, A. Mintz. Hamilton, Canada: «Accent Graphics Communications», 2015. Vol. 10. P. 54-58.

275. Корчинський О.І. Правові засади організації адміністративного судочинства в Україні: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Львів, 2019. 19 с.

276. Костенко В.О. Економіко-правове забезпечення використання та охорони земель: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.06. Харків, 2015. 183 с.

277. Костин Л.А. Достойный труд в XXI веке. *Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость*: материалы кругл. стола

«Достойный труд в XXI веке» (г. Москва, 25 ноября 2005 г.). Москва: МГУ, 2005. С. 16-22.

278. Косткіна Ю.О. Одностороння відмова як спосіб захисту цивільних прав та інтересів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: *Право.* 2015. Т. 1. № 33. С. 126-129.

279. Костюк В.Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія».* Серія: *Право.* 2014. № 2 (10). URL: https://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf (дата звернення: 19.12.2017).

280. Костюченко О.Є. Напрями реформування трудового законодавства України на основі ціннісної орієнтації його норм. *Економічна теорія та право*. 2019. № 1 (36). С. 121-135. doi:10.31359/2411-5584-2019-36-1-121.

281. Костюченко О.Є. Обмеження обсягу дисциплінарної влади роботодавця. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 2. С. 74-79.

282. Костюченко О.Є. Соціальна цінність трудового права. *Економічна теорія та право*. 2018. № 1 (32). С. 121-135. doi:10.31359/2411-5584-2018-32-1-137.

283. Костюченко О.Є. Соціальне призначення трудового права: проблеми теорії та практики: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2018. 449 с.

284. Котенко О.А. Правове регулювання в контексті дії права та його основоположних принципів. *Альманах права*. 2012. Вип. 3. С. 199-202.

285. Котляров И.Д. Проблемы регулирования нестандартных форм занятости. *Journal of Economic Regulation*. 2015. Т. 6. № 1. С. 55-66. doi:10.17835/2078-5429.2015.6.1.055-066.

286. Котова Л.В. Проблеми правового статусу працівника як суб’єкта трудового права в умовах ринкових відносин: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2009. 201 с.

287. Кохан М.С. Правові форми заохочення працівників до сумлінної праці в умовах ринкової економіки в Україні: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2013. 203 с.

288. Кочемасова Л.А. Формирование профессиональной компетентности социального педагога в контексте модернизации образования. *Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития*. 2015. Т. 1. № 13. С. 427-430.

289. Кравчик М.Б. Реформування судової системи як важлива складова європейської інтеграції України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.10. Львів, 2015. 217 с.

290. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2008. 20 с.

291. Кривицький Ю.В. Механізм регулювання в сучасній теорії права. *Часопис Київського університету права*. 2009. № 4. С. 74-79.

292. Крупник З.І. Сутність та пріоритетні напрямки соціальної політики в сучасних умовах життя українського суспільства. *Україна в умовах реформування правової системи: сучасні реалії та міжнародний досвід*: мат. ІІІ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Тернопіль, 20-21 квіт. 2018 р.). Тернопіль: ТНЕУ, 2018. С. 299-302.

293. Кудрин А.С. Воздействие субъектов социальной власти на общественные отношения, входящие в предмет трудового права: некоторые аспекты теории, истории и практики: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Екатеринбург, 2015. 25 с.

294. Кудрин А.С. К вопросу о хозяйской власти работодателя в трудовых отношениях. *Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета*. Серия: *Культура. История. Философия. Право.* 2016. № 4. С. 120-125.

295. Кудрин А.С. О значении социального и правового воздействия субъектов права на трудовые отношения в контексте обеспечения достойного

труда. *Вестник Пермского университета*. Серия: *Юридические науки.* 2014. № 1 (23). С. 256-259.

296. Кудрин А.С. О проблемах реализации концепции достойного труда в России. *Вестник Пермского университета*. Серия: *Юридические науки.* 2014. № 2 (24). С. 185-191.

297. Кузніченко О.В. Деякі питання щодо гендерного аспекту в роботі Національної поліції. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення:* матер. VI Всеукр. наук.-практ. конф., присвяч. 25-річ. кафедри труд. та господ. права ХНУВС (м. Харків, 03 лист. 2017 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2017. С. 216-220.

298. Кузьменко В.В. Юридична відповідальність суддів за порушення законодавства про працю: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Сєвєродонецьк, 2017. 192 с.

299. Кулешов Д.В. Конституційно-правовий механізм забезпечення незалежності судової влади України. *Проблеми законності*. 2018. Вип. 141. С. 43-53. doi:10.21564/2414-990x.141.132778.

300. Кулик Г.Ю. Класифікаційна модель системи ризиків у митній службі України. *Вісник Національної академії державного управління*. 2012. № 2. С. 91-98.

301. Кулик Д.О. Сучасний стан організаційно-правового забезпечення функціонування інституту державної служби в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 27. С. 307-315.

302. Куліш А.М. Проблеми кадрового забезпечення органів прокуратури України. *Форум права*. 2006. № 2. С. 94-97.

303. Кульчицький В.С., Настюк М.І., Тищик Б.Й. Історія держави і права України: підручник. Львів: Світ, 1996. 296 с.

304. Курасова Є.Є. Престиж державних службовців: сутність та особливості. *Вісник Академії митної служби України*. Серія: *Державне управління.* 2011. № 2. С. 132-138.

305. Курбанов Б.Б. Принципи та форми захисту трудових прав суддів: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 160 с.

306. Курило Т.В., Татарин І.І. Еволюція інституту прав людини. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія: *Юридична.* 2008. № 2. С. 1-8. URL: http://www2.lvduvs.edu.ua/documents_pdf/visnyky/nvsy/02_2008/08ktvipl.pdf (дата звернення: 16.10.2018).

307. Кучабський О.Г., Погорєлий С.С. Довіра до органів публічної влади як ключовий фактор ефективності системи державного управління. *Публічне управління: теорія та практика*. 2013. № 1. С. 103-108.

308. Кушнир Н.В. Сучасні підходи до забезпечення гендерної рівності в трудовому праві України. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення:* матер. VI Всеукр. наук.-практ. конф., присвяч. 25-річ. кафедри труд. та господ. права ХНУВС (м. Харків, 03 лист. 2017 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2017. С. 327-329.

309. Лавриненко О.В. Служебно-трудовая деятельность работников ОВД и принципы ее правового регулирования: проблемные аспекты. *Известия Гомельского государственного университета имени Франциско Скорины*. 2010. № 1. С. 64-69.

310. Лаврів О.Я. Система принципів трудового права України: монографія. Івано-Франківськ: ПНУ ім. В. Стефаника, 2008. 216 с.

311. Лаврінчук І.П. Правовий статус державного службовця як учасника трудових правовідносин: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 1999. 186 с.

312. Лаговський В.М. Характеристика механізму держави та місце судової влади в ньому. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. № 2. С. 26-28.

313. Лагутіна І.В. Моббінг на робочому місці: правовий аспект. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. № 57. С. 133-138.

314. Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав: монографія. Одеса: Фенікс, 2014. 428 с.

315. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2007. 206 с.

316. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: монографія. Одеса: Фенікс, 2008. 160 с.

317. Ладиченко В.В., Коломійчук В.О. Правові основи конкурсного відбору в системі державної служби. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2016. № 2. С. 94-100.

318. Лазор В.В. Про соціальну значимість трудового договору в ринкових умовах. *Право України*. 2009. № 7. С. 33-37.

319. Лазор О.Д., Лазор О.Я. Державна служба в Україні: навчальний посібник. Київ: Дакор, 2005. 472 с.

320. Лебедєв І.В. Гідна праця як чинник розвитку людського потенціалу. *Вісник Хмельницького національного університету*. Серія: *Економічні науки.* 2013. Т. 2, № 4(202). С. 126-132.

321. Левенець О.А. Принципи розвитку психологічної стійкості працівників ОВС при виконанні професійної діяльності у ризиконебезпечних ситуаціях. *Юридична психологія та педагогіка*. 2014. № 1 (15). С. 135-145.

322. Левченко К.Б. Чи є гендерна рівність принципом права в Україні? *Форум права*. 2011. № 2. С. 515-519.

323. Лемеш Д.Л. Адміністративно-правовий статус працівників поліції в Україні: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2016. 20 с.

324. Литвинчук О.І. Мета і завдання досудового розслідування. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. Серія: *Право.* 2013. № 16 (1082). С. 219-221.

325. Лукаш С.С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2011. 387 с.

326. Лукаш С.С. Щодо поняття та ролі централізованого та локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки. *Право і безпека*. 2007. № 6. С. 137-141.

327. Луцький М.І. Право і система законодавства Західно-Української Народної Республіки: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2016. 418 с.

328. Луцький М.І. Система повноважень повітових комісарів у ЗУНР. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: *Право.* 2015. Т. 1. Вип. 35. Ч. 2. С. 50-52.

329. Луцюк П.С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Сєвєродонецьк, 2017. 468 с.

330. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник в 2-х т. Москва: Статут, 2009. Т. 1. 879 с.

331. Лушникова М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнёрства (сравнительно-правовое исследование). Ярославль: ЯрГУ, 1997. 224 с.

332. Лушникова М.В. Социальное партнерство как институт демократизации правотворчества: сравнительно-правовой анализ. *Юридическая техника*. 2014. № 8. С. 229-236.

333. Лушникова М.В., Лушников А.М. Социальное партнерство в сфере труда: учебное пособие. Ярославль: ЯрГУ им. П.Г. Демидова, 2008. 432 с.

334. Любчик О.А. Принцип та порядок судового захисту трудових прав: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2012. 179 с.

335. Ляшенко Т.М. Соціальне партнерство як фактор політичної та соціальної стабільності в Україні: автореф. дис. … канд. політ. наук: 23.00.02. Київ, 1998. 22 с.

336. Магась Г.А. Управління професійною кар’єрою як напрямок удосконалення мотивації персоналу у сфері охорони державного кордону.

Державне управління: удосконалення та розвиток. 2013. № 7. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=598 (дата звернення: 18.12.2017).

337. Макара О.В. Інститут соціального партнерства як чинник розвитку соціально орієнтованої ринкової економіки. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2017. № 2. С. 37-44.

338. Максименко Н.В. Адміністративно-правове регулювання службової діяльності жінок у міліції: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Кіровоград, 2010. 233 с.

339. Малишевська З.Я. Правове регулювання режиму робочого часу в Україні: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 196 с.

340. Мартинюк Р.С. Кабінет Міністрів України в системі стримувань і противаг на сучасному етапі. *Юридична Україна*. 2008. № 7. С. 28-32.

341. Марушева О.А. Поєднання централізованого та локального правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2013. 202 с.

342. Матвеева Е.В. Правовой механизм реализации экологических прав граждан в России и Германии: вопросы терминологии. *Экологическое право*. 2010. № 2. С. 22-27.

343. Мацюк В.Я. Державна служба у системі трудових відносин: теоретико-правові проблеми: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 425 с.

344. Мельник В.І. Адміністративно-правовий статус суб'єктів забезпечення економічної безпеки держави: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2016. URL: http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/1124 (дата звернення: 11.02.2018).

345. Мельник В.П., Солонинка Н.Г. Поняття і класифікація принципів трудового права. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: *Право.* 2017. Т. 1. Вип. 44. С. 134-138.

346. Мельник К.Ю. Соціально-правовий захист працівників органів внутрішніх справ (проблеми теорії та практики): дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2002. 202 с.

347. Мельник М.Г. Зміст категорії «кадрове забезпечення» щодо діяльності судів: теоретичні підходи до визначення. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 61. С. 500-505.

348. Мельниченко А.В. Забезпечення прав особи на досудовому розслідуванні: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.09. Київ, 2018. 294 с.

349. Мельничук О.Ф. Правові засоби та способи захисту суб'єктивного права на освіту. *Адвокат*. 2011. № 4. С. 23-27.

350. Мілорадова Н.Е., Попова Г.В. Особливості саморегуляції психічних станів працівників органів внутрішніх справ. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2010. Вип. 7. С. 378-397.

351. Мірошниченко О.В. Розвиток соціально-трудового партнерства в Україні: методологія, методика аналізу, напрямки вдосконалення: монографія. Київ: [б. в.], 2003. 187 с.

352. Міщук М.О. Проблеми правового регулювання соціального партнерства у трудовому праві України: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 428 с.

353. Міщук М.О. Функції соціального партнерства в трудовому праві України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: *Право.* 2015. Т. 2. Вип. 34. С. 18-21.

354. Міщук О.М. Мета та завдання діяльності суб'єктів соціального партнерства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: *Право.* 2014. Т. 4-1. Вип. 29. Ч. 2. С. 135-137.

355. Мовчан А.О. Правове регулювання конкурсного порядку добору кадрів. *Вісник Запорізького юридичного інституту Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ.* 2006. № 4. С. 46-52.

356. Мовчан В.В. Межі здійснення судової влади: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2015. 231 с.

357. Могілевський Л.В. Система трудового права України: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2016. 413 с.

358. Мороз А.В. Впровадження гендерної рівності в органах внутрішніх справ України як процес інституціональних перетворень. *Право і безпека*. 2009. № 5. С. 185-190.

359. Москалюк Л.М., Іванова О.В. Психолого-психіатричні аспекти професійного стресу у працівників ОВС. *Актуальні проблеми юридичної психології*: матер. ІІІ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25 квіт. 2014 р.). Київ: НАВС, 2014. С. 223-225.

360. Москвина Н.Б. Трансформация риска личностно-профессиональных деформаций учителя в ресурс развития: педагогическое обеспечение: автореф. дис. … канд. д-ра пед. наук: 13 00.08. Хабаровск, 2005. 42 с.

361. Москвич Л.М. Суспільна довіра до суду як показник ефективності судової влади. *Вісник Верховного Суду України*. 2011. № 2 (126). С. 25-30.

362. Моцная О.В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики: дис. … канд. юрид. наук. Москва, 2009. 207 с.

363. Муравенко О.Ю. Особливості правової природи принципу законності. *Публічне право.* 2012. № 2 (6). С. 383-384.

364. Назаров І.В. Використання терміна «суд» у законодавстві України. *Вісник Академії правових наук України*. 2009. № 4. С. 180-189.

365. Назарова Г.В., Степанова Э.Р. Стимулирование трудовой деятельности как составной элемент концепции Достойного труда. *Бізнес Інформ*. 2013. № 6. С. 221-225.

366. Неклюдова М.Ю. Управление внутрифирменной политикой оплаты труда: дис. … канд. эконом. наук: 08.00.05. Тюмень, 2014. 185 с.

367. Непомняща С.М., Збаржевецька Л.Д. Доходи і рівень життя населення в Україні. *Наукові записки*. 2010. Вип. 10. Ч. ІІІ. С. 309-317.

368. Нечипоренко С.І. Проблеми правового регулювання процедур добору та прийняття на службу в органи прокуратури. *Форум права*. 2010. № 4. С. 679-685.

369. Нижник Н.Р., Дубенко С.Д., Пашко Л.А. Соціальне партнерство як виклик сьогодення. *Політичний менеджмент*. 2005. № 2 (11). С. 46-54.

370. Німко О.Б. Механізм правового регулювання організації та проведення земельних аукціонів в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2009. № 10. С. 130-132.

371. Новіков В.В. Імперативи розвитку ефективного соціального партнерства. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2005. № 3. С. 38-42.

372. О введении мер, содействующих улучшению безопасности и гигиены труда работников на производстве: Директива Европарламента и Совета ЕЭС от 12.06.1989 № 89/391/ЄЕС (в ред. от 22.10.2008) [неофициальный перевод]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23 (дата звернення: 19.04.2019).

373. Обушенко О.М. Особливості вирішення службово-трудових спорів та правового захисту працівників органів внутрішніх справ України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2002. 215 с.

374. Обушенко О.М. Проблема охорони праці в умовах ринкової економіки: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2014. 200 с.

375. Общая теория государства и права: учебник / В.В. Лазарев, В.С. Афанасьев, А.П. Герасимов и др.; под ред. В.В. Лазарева; 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Юристъ, 2002. 517 с.

376. Огієнко І.В. До питання соціального діалогу в проекті Трудового кодексу України. *Наукові записки ХЕПУ*. 2018. № 1 (20). С. 43-45.

377. Олешко А.М. Конкурсний відбір та його вплив на формування якісного корпусу державних службовців. *Економіка та держава*. 2009. № 7. С. 118-121.

378. Олійник Н.М. Забезпечення рівності прав громадян при прийнятті на роботу: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 197 с.

379. Организатору проведения Всемирного дня охраны труда: методические рекомендации и информационные материалы. Москва: МОТ, 2007. 12 с.

380. Осауленко С.В. Адміністративно-правовий статус Кабінету Міністрів України: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2010. 19 с.

381. Островерх С.В. Державна служба в органах державної податкової служби України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2010. 192 с.

382. П'янківська Л.В. Психологічне здоров'я та «емоційне вигорання» у працівників ОВС. *Актуальні проблеми юридичної психології*: матер. III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25 квіт. 2014 р.). Київ: НАВС, 2014. С. 228-231.

383. Павліченко В.М. Проблеми гармонізації національного нормативно-правового забезпечення праці державних службовців до міжнародного законодавства: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 433 с.

384. Падалка А.О. Проблеми правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку в Україні: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 418 с.

385. Падалка Р.О. Верховенство права як основоположний принцип права: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2017. 21 с.

386. Панченко М. В. Базові критерії відповідності перебігу службового-трудових правовідносин концепції гідної праці. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. № 2. С. 34-40.

387. Панченко М. В. Базовые критерии достойного труда государственных служащих в Украине. *Право и политика*. 2018. № 4. С. 83-88.

388. Панченко М. В. Вплив адміністративного суду на правовий механізм забезпечення гідної праці в органах прокуратури. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: *Право*. 2015. Вип. 34. Ч. 2. Т. 3. С. 74-80.

389. Панченко М. В. Доступ до державної служби в Україні у контексті концепції гідної праці. *Наука і правоохорона*. 2015. № 4. С. 56-67.

390. Панченко М. В. Загальноправові принципи функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: *Право*. 2018. Вип. 50, Т. 3. С. 84-89.

391. Панченко М. В. Концепт принципів функціонування правового механізму забезпечення гідної праці. *Актуальні питання правової теорії та юридичної практики*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 10–11 серп. 2018 р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2018. С. 36-40.

392. Панченко М. В. Концептуальные и фоновые проблемы обеспечения достойного труда государственных служащих в Украине. *Право и Закон*. 2019. № 1. С. 39-43.

393. Панченко М. В. Локальний рівень забезпечення гідної праці державних службовців. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. Вип. 1, Т. 4. С. 101-105.

394. Панченко М. В. Мета та цілі функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. № 3. С. 98-101.

395. Панченко М.В. Нормативне вдосконалення правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. Випуск 3. Т. 4. С. 112-116.

396. Панченко М. В. Основні фонові проблеми забезпечення гідної праці державних службовців. *Актуальні проблеми реформування системи законодавства України*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя,

25–26 січня 2019 р.). Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина», 2019. С. 54-56.

397. Панченко М. В. Понятие и структура правового механизма обеспечения достойного труда прокуроров в Украине. *Право и политика*. 2018. № 2. С. 29–33.

398. Панченко М. В. Поняття гідної праці державних службовців у правоохоронній сфері України. *Соціальне право*. 2019. № 2. С. 77-84.

399. Панченко М. В. Поняття правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип. 1, Т. 3. С. 77-82.

400. Панченко М. В. Право на захист трудових прав у світлі концепції гідної праці державних службовців. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 12. С. 100-104.

401. Панченко М. В. Принципи функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Вип. 6, Т. 3. С. 89-93.

402. Панченко М. В. Проблемы нормативного обеспечения достойного труда государственных служащих в Украине. *Право и политика*. 2018. № 3. С. 29-33.

403. Панченко М. В. Пропозиції стосовно розробки концепції впровадження критеріїв гідної праці на державній службі. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 4. С. 101-105.

404. Панченко М. В. Роль судових органів у правовому механізмі забезпечення гідної праці на державній службі. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 11. С. 90-95.

405. Панченко М. В. Соціально-правова значимість гідної праці в сучасному суспільстві. *Соціальне право*. 2018. № 3. С. 41-45.

406. Панченко М. В. Соціально-правове значення забезпечення гідної праці державних службовців у правоохоронній сфері. *Правове забезпечення політики держави на сучасному етапі її розвитку*: матеріали міжнар. наук.-

практ. конф. (м. Харків, 2–3 березня 2018 р.). Харків: Східноукр. наук. юрид. організац., 2018. С. 70-74.

407. Панченко М. В. Спеціальні принципи функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців у правоохоронній сфері. *Юридичні наукові дискусії як фактор сталого розвитку правової доктрини та законодавства*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 7–8 квіт. 2017 р.). Київ: Центр прав. наук. дослідж., 2017. С. 39-42.

408. Панченко М. В. Структура правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: *Право*. 2016. Вип. 40, Т. 4. С. 121-125.

409. Панченко М. В. Феномен гідної праці в сучасних умовах розвитку «світу праці». *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: тези доп. учасн. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 2 квіт. 2019 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, к. ю. н. І. С. Сахарук. Київ: ФОП Маслаков, 2019. С. 79-82.

410. Панченко М. В. Центральний рівень забезпечення гідної праці державних службовців. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: *Право*. 2015. Вип. 33, Ч. 2, Т. 3. С. 55-59.

411. Панченко М. В. Щодо уточнення поняття гідної праці. *Соціальне право*. 2019. № 1. С. 34-38.

412. Панченко М. В. Теорія забезпечення гідної праці державних службовців України: монографія. Харків: ПромАрт, 2019. 440 с.

413. Панченко М.В. Особливості змісту правовідносин під час проходження служби в органах Служби безпеки України суб'єктами трудового права. *Право та інновації*. 2016. № 4 (16). С. 150-154.

414. Панченко М.В. Особливості суміщення та сумісництва професій (посад) в органах СБ України. *Європейські перспективи*. 2012. № 3 (3). С. 132-136.

415. Панченко М.В. Правове регулювання статусу працівників Служби безпеки України як суб'єктів трудового права: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2013. 19 с.

416. Панченко Ж. Концепт репутації у сучасних міжнародних відносинах:особливості становлення Міжнародні відносини № 1(42) , 2014. С. 27-32.

417. Панченко Т.В. Принцип субсидіарності у сучасному демократичному розвитку: монографія. Х. : Майдан, 2011. 368 с. .

418. Панькова А.Д. Модернізація системи суспільних відносин у трудовій сфері на засадах соціальної відповідальності. *Економіка промисловості*. 2015. № 2 (70). С. 131-134.

419. Пенчев Г. Принципи на българското екологично право. София: Фондация «Граждани на Новата епоха», 2017. 348 с.

420. Перепелиця Н.В. Принципи права як стандарти професійної юридичної діяльності. *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ*. 2018. № 1 (15). С. 360-369.

421. Петрачкович С.С. Правовідносини соціального партнерства в системі трудового права України: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2011. 20 с.

422. Петренко Н.О. Підсудність справ господарським судам України: монографія. Херсон: Грінь Д.С., 2017. 230 с.

423. Петренко П.Д. Організація діяльності органів виконавчої влади в умовах євроінтеграції: теоретико-правовий аспект: монографія. Харків: Право, 2018. 512 с.

424. Петренко П.Д. Теоретико-правові проблеми організації діяльності органів виконавчої влади в Україні в контексті європейського досвіду: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2019. 467 с.

425. Петришин А.В. Государственная служба. Историко-теоретические предпосылки: сравнительно-правовой и логико-понятийный анализ. Харьков: Факт, 1998. 167 с.

426. Пєров А.П. Адміністративно-правове регулювання державної служби України: історико-правовий аспект. *Правова держава*. 2018. № 30. С. 108-113.

427. Пилипенко П.Д. Принципи трудового права. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2001. № 13. С. 278-283.

428. Пилипенко П.Д. Про соціальну природу трудового договору. *Актуальні проблеми соціального права*. 2018. Вип. 7. С. 3-6.

429. Пипяк М.І. Адміністративний суд в системі державних органів України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Львів, 2016. 191 с.

430. Пиріг Р.Я. Державна служба Гетьманату Павла Скоропадського (квітень – грудень 1918 р.). *Україна XX століття: культура, ідеологія, політика*. 2009. № 15 (1). С. 66-95.

431. Пирожкова Ю.В. Теорія функцій адміністративного права: автореф. дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.07. Запоріжжя, 2017. 33 с.

432. Питання Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства: Постанова КМУ від 11.09.2019 № 838. *Офіційний вісник України*. 2019. № 74. Ст. 2588.

433. Питання оплати праці працівників державних органів: Постанова КМУ від 18.01.2017 № 15. *Офіційний вісник України*. 2017. № 9. Ст. 284.

434. Питання присвоєння рангів державних службовців та співвідношення між рангами державних службовців і рангами посадових осіб місцевого самоврядування, військовими званнями, дипломатичними рангами та іншими спеціальними званнями: Постанова КМУ від 20.04.2016 № 306. *Офіційний вісник України*. 2016. № 34. Ст. 1329.

435. Підстави для припинення державної служби, зокрема, втрата права на державну службу або його обмеження: Роз’яснення НАДС від 03.04.2018 № 68/20/22-18. URL: https://nads.gov.ua/ua/npas/pidstavi-dlya-pripinennya-derzhavnoyi-sluzhbi-zokrema-vtrata-prava-na-derzhavnu-sluzhbu-abo-jogo-obmezhennya (дата звернення: 09.08.2019).

436. Піжук Ю.М. Сім кроків у майбутнє Профспілки працівників державних установ України. *Профспілкові вісті*. 2019. № 25-26 (1007-1008). С. 4-5.

437. Пікуль В.П. Правовий статус суб'єктів трудових правовідносин у сфері охорони праці: дис. … канл. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 178 с.

438. Платонов К.К. Структура и развитие личности. Москва: Наука, 1986. 254 с.

439. Плахотнюк Н.Г. Процедури прийняття на посади державної служби в Україні: теоретико-правовий аспект. *Університетські наукові записки*. 2005. № 4 (16). С. 326-332.

440. Погребняк О.Ю. Конвенції МОП як джерела трудового права. *Правове життя сучасної України*: матер. Міжнар. наук. конф. (м. Одеса, 16-17 трав. 2013 р.); відп. за вип. В.М. Дрьомін. Одеса: Фенікс, 2013. Т. 1. С. 582-584.

441. Погребняк С.П. Втілення принципу гуманізму в праві. *Вісник Академії правових наук України*. 2007. № 1. С. 33-42.

442. Подоляка А.М. Взаємодія державних органів в охороні громадського порядку. *Форум права*. 2009. № 2. С. 338-344.

443. Подорожна Т.С. Законність як необхідна умова конституціоналізації правового порядку. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2015. № 5. С. 46-51.

444. Подорожній Є.Ю. Особливості юридичної відповідальності у трудовому праві України: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2016. 426 с.

445. Пожитной Н.М., Хромешкин В.М. Некоторые постулаты теории отдыха в жизнедеятельности человека. *Вестник Иркутского государственного технического университета*. 2012. № 8 (67). С. 210-216.

446. Пожитной Н.М., Хромешкин В.М. Экзистенция, социальная структура и ценности отдыха в жизнедеятельности человека. *Ученые записки Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики*. 2013. № 1. С. 56-63.

447. Політологічний енциклопедичний словник / упоряд. В.П. Горбатенко; за ред.Ю.С. Шемшученка, В.Д. Бабкіна, В.П. Горбатенка; 2-е вид., доп і перероб. Київ: Генеза, 2004. 736 с.

448. Поліщук І.О. Ментальна підойма української державності на початку XX ст. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. 2017. № 4 (35). С. 132-140. doi:10.21564/2075-7190.35.119645.

449. Польовий О.Л. Гарантії суддівської незалежності при притягненні суддів до юридичної відповідальності: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.10. Київ, 2014. 226 с.

450. Пономарев М.В. Правовой механизм экологического аудита. *Журнал российского права*. 2010. № 8. С. 106-110.

451. Пономаренко Є.Ю. Правове регулювання звільнення судді з посади та припинення його повноважень: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 243 с.

452. Поплавська О.М. Інноваційна праця як чинник соціальної безпеки країни. *Молодий вчений*. 2015. № 5 (20). Ч. 2. С. 60-64.

453. Попова В.М. Соціальні права людини – основа соціальної держави. *Ефективність державного управління*. 2013. № 37. С. 70-75.

454. Популярна юридична енциклопедія / кол. авт.: В.К. Гіжевський, В.В. Головченко, В.С. Ковальський (кер.) та ін. Київ: Юрінком Інтер, 2003. 528 с.

455. Постригань Т.П. Про правове регулювання способів захисту трудових прав як основи соціального захисту працівників. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Серія: *Юридичні науки.* 2005. № 67-69. С. 35-37.

456. Придворов Н.А. Идея достоинства личности и социалистическое право. *Вопросы государства и права развитого социалистического общества*: тезисы республ. науч. конф. (г. Харьков, 24-26 сент. 1975 г.). Харьков: Харьк. юрид. ин-т, 1975. С. 19-20.

457. Придворов Н.А. О философском и правовом понятии чести и достоинства. *Тезисы докладов науч. конф. по работам, выполн. в 1965 г. профилирующ. кафедрами* (г. Харьков, 28 марта 1966 г.). Харьков: Харьк. юрид. ин-т, 1966. С. 40-43.

458. Прилипко О.С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2014. 19 с.

459. Прилипко С.М., Ярошенко О.М., Клименчук Н.М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку): монографія. Харків: ФІНН, 2011. 256 с.

460. Прилуцький С.В. Суд як соціальний феномен цивілізаційного розвитку людства. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2011. № 12. С. 14-22.

461. Прилуцький С.В. Судова влада в умовах формування громадянського суспільства та правової держави в Україні: автореф. дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.10. Київ, 2013. 34 с.

462. Прилуцький С.В. Формування корпусу професійних суддів України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.10. Київ, 2003. 223 с.

463. Присяжнюк А.Й. Виконавча влада як об’єкт державного контролю. *Форум права*. 2011. № 4. С. 594-599.

464. Приходько І.І., Юр’єва Н.В., Мацегора Я.В. Гендерні особливості правоохоронної діяльності та військової служби: теоретичний аспект. *Честь і закон*. 2018. Т. 1. № 64. С. 106-114.

465. Приходько М.М. Українська Держава часів гетьмана Павла Скоропадського у контексті європейської геополітики: дис. … канд. істор. наук: 07.00.01. Київ, 2019. 228 с.

466. Про асоціацію: Угода між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, від 27.06.2014. *Офіційний вісник України*. 2014. Т. 1. № 75. Ст. 2125.

467. Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище: Конвенція МОП від 22.06.1981 № 155. *Офіційний вісник України*. 2013. № 5. Ст. 187.

468. Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади: Закон України від 19.09.2019 № 117-IX. *Офіційний вісник України*. 2019. № 76. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/117-20 (дата звернення: 02.10.2019).

469. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури: Закон України від 19.09.2019 № 113-IX. *Офіційний вісник України*. 2019. № 76. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-20 (дата звернення: 02.10.2019).

470. Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо впорядкування структури заробітної плати працівників державних органів, судів, органів та установ системи правосуддя у 2019 році: Постанова КМУ від 06.02.2019 № 102. *Офіційний вісник України*. 2019. № 17. Ст. 590.

471. Про Державне бюро розслідувань: Закон України від 12.11.2015 № 794-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 6. Ст. 55.

472. Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів: Закон України від 23.12.1993 № 3781-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 11. Ст. 50.

473. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43 (у ред. від 18.10.2019). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19 (дата звернення: 18.10.2019).

474. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 52. Ст. 490 [не діє, окрім ст. 37].

475. Про деякі аспекти організації робочого часу: Директива Європейського Парламенту та Ради від 04.11.2003 № 2003/88/ЄС. URL: http://old.minjust.gov.ua/file/32400 (дата звернення: 19.04.2019).

476. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.

477. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 49-51. Ст. 376.

478. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 46-47. Ст. 403.

479. Про заохочення в Національній поліції України: Наказ МВС України від 25.04.2019 № 317. *Офіційний вісник України*. 2019. № 44. Ст. 1543.

480. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056.

481. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 412.

482. Про затвердження Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу»: Наказ МОЗ України від 08.04.2014 № 248. *Офіційний вісник України.* 2014. № 41. Ст. 1098.

483. Про затвердження Інструкції з організації контролю за виконанням документів у системі МВС України: Наказ МВС України від 23.04.2012 № 350. *Офіційний вісник України*. 2012. № 42. Ст. 1646.

484. Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном: Наказ Мінпраці України від 19.12.2001 № 155/534. *Офіційний вісник України*. 2002. № 3. Ст. 109. [втрат. чин. від 22.10.2010].

485. Про затвердження Методики оцінювання роботи із забезпечення прав осіб з інвалідністю в Міністерстві внутрішніх справ України та центральних органах виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ України: Наказ МВС України від 11.04.2018 № 294. *Офіційний вісник України*. 2018. № 38. Ст. 1349.

486. Про затвердження Положення про вахтовий метод служби (роботи) поліцейських, державних службовців та працівників органів і підрозділів Національної поліції України в зоні відчуження і зоні безумовного (обов'язкового) відселення: Наказ МВС України від 13.12.2017 № 1023. *Офіційний вісник України*. 2018. № 6. Ст. 253.

487. Про затвердження Положення про Державне космічне агентство України: Постанова КМУ від 14.05.2015 № 281. *Офіційний вісник України*. 2015. № 40. Ст. 1201.

488. Про затвердження Положення про Комісію з питань вищого корпусу державної служби: Постанова КМУ від 25.03.2016 № 243. *Офіційний вісник України*. 2016. № 28. Ст. 1115.

489. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України: Постанова КМУ від 17.06.2015 № 423. *Офіційний вісник України*. 2015. № 51. Ст. 1655**.**

490. Про затвердження Положення про Національне агентство України з питань державної служби: Постанова КМУ від 01.10.2014 № 500. *Офіційний вісник України*. 2014. № 81. Ст. 2288.

491. Про затвердження Положення про організацію кадрової роботи в органах прокуратури: Наказ ГП України від 18.12.2017 № 351. *Офіційний вісник України*. 2018. № 14. Ст. 485.

492. Про затвердження Порядку обрання представників громадських об'єднань, наукових установ, навчальних закладів та експертів до складу Комісії з питань вищого корпусу державної служби: Постанова КМУ від 20.04.2016 № 314. *Офіційний вісник України*. 2016. № 35. Ст. 1361.

493. Про затвердження Порядку проведення конкурсу для призначення на посади у Державному бюро розслідувань: Наказ ДБР від 14.02.2018 № 13. *Офіційний вісник України*. 2018. № 14. Ст. 500.

494. Про затвердження Порядку проведення обов'язкових попереднього і періодичних медичних оглядів (диспансеризації) у закладах охорони здоров'я МВС: Наказ МВС України від 01.11.2016 № 1146. *Офіційний вісник України*. 2016. № 99. Ст. 3238.

495. Про затвердження Типових правил внутрішнього службового розпорядку: Наказ НАДС від 03.03.2016 № 50. *Офіційний вісник України*. 2016. № 29. Ст. 1175.

496. Про затвердження Типового положення про службу управління персоналом державного органу: Наказ НАДС від 03.03.2016 № 47. *Офіційний вісник України*. 2016. № 27. Ст. 1091.

497. Про затвердження Типового порядку проведення відкритого конкурсу для призначення на посади у Державному бюро розслідувань: Постанова КМУ від 20.12.2017 № 1069. *Офіційний вісник України*. 2018. № 4. Ст. 163.

498. Про затвердження Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців: Постанова КМУ від 23.08.2017 № 640. *Офіційний вісник України*. 2017. № 70. Ст. 2124.

499. Про затвердження Типової форми контракту про проходження служби в поліції та Порядку укладання контракту про проходження служби в поліції: Наказ МВС України від 03.02.2017 № 89. *Офіційний вісник України*. 2017. № 20. Ст. 574.

500. Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі: Конвенція МОП від 27.06.1978 № 151. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_187 (дата звернення: 21.12.2018).

501. Про заходи щодо впровадження Концепції адміністративної реформи в Україні: Указ Президента України від 22.07.1998 № 810/98. *Офіційний вісник України*. 1998. № 21. Ст. 943.

502. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.

503. Про Концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу: Указ Президента України від 05.03.2004 № 278/2004. *Офіційний вісник України*. 2004. № 10. Ст. 578.

504. Про мінімальні вимоги щодо безпеки і охорони здоров'я при застосуванні обладнання працівниками на робочому місці (друга окрема Директива у значенні ч. 1 ст. 16 Директиви № 89/391/ЄЕС): Директива Європейського Парламенту та Ради від 30.11.1989 № 89/655/ЄЕС. URL: http://old.minjust.gov.ua/file/32369 (дата звернення: 19.04.2019).

505. Про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення: Директива Європейського Парламенту та Ради від 20.07.1998 № 98/59/ЄС. URL: http://old.minjust.gov.ua/file/32382 (дата звернення: 19.04.2019).

506. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40-41. Ст. 379.

507. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 22. Ст. 216.

508. Про організації роботодавців: Закон України від 24.05.2001 № 2436-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 32. Ст. 171 [не діє].

509. Про організації сільських працівників та їхню роль в економічному і соціальному розвиткові: Конвенція МОП від 23.06.1975 № 141. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_023 (дата звернення: 08.12.2018).

510. Про очищення влади: Закон України від 16.09.2014 № 1682-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 44. Ст. 2041.

511. Про партнерство і співробітництво: Угода між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами від 14.06.1994. *Офіційний вісник України*. 2006. № 24. Ст. 1794.

512. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб: Закон України від 09.04.1992 № 2262-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 29. Ст. 399.

513. Про право на організацію і на ведення колективних переговорів: Конвенція МОП від 01.07.1949 № 98. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004 (дата звернення: 08.12.2018).

514. Про проведення позапланової безвиїзної перевірки: Наказ НАДС від 20.06.2019 № 110-19. URL: https://nads.gov.ua/ua/npas/pro-provedennya-pozaplanovoyi-bezviyiznoyi-perevirki-vid-20062019-110-19 (дата звернення: 09.08.2019).

515. Про проведення позапланової безвиїзної перевірки: Наказ НАДС від 27.06.2019 № 117-19. URL: https://nads.gov.ua/ua/npas/pro-provedennya-pozaplanovoyi-bezviyiznoyi-perevirki-vid-27062019-117-19 (дата звернення: 09.08.2019).

516. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.

517. Про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні: Генеральна угода від 23.09.2016. URL: http://www.ppdu-ua.org/images/documenti/GENUGODA16-17.doc (дата звернення: 21.01.2019).

518. Про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки: Генеральна угода від 14.05.2019. *Урядовий кур'єр*. 2019. № 132. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19 (дата звернення: 18.07.2019).

519. Про свободу асоціації та захист права на організацію: Конвенція МОП від 09.07.1948 № 87. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125 (дата звернення: 08.12.2018).

520. Про соціальне партнерство: Проект Закону України від 10.09.2002 № 2173. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=13032&pf35401=23688 (дата звернення: 24.08.2018) [відклик. від 05.02.2003].

521. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.

522. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22.10.1993 № 3551-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 45. Ст. 425.

523. Про Стратегію реформування системи державної служби в Україні: Указ Президента України від 14.04.2000 № 599/2000. *Офіційний вісник України*. 2000. № 16. Ст. 665.

524. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31. Ст. 545.

525. Про схвалення Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року та затвердження плану заходів щодо її реалізації: Розпорядження КМУ від 18.03.2015 № 227-р. *Офіційний вісник України*. 2015. № 24. Ст. 680.

526. Про умови оплати праці посадових осіб, керівників та керівних працівників окремих державних органів, на яких не поширюється дія Закону України «Про державну службу»: Постанова КМУ від 20.04.2016 № 304. *Офіційний вісник України*. 2016. № 34. Ст. 1327.

527. Пробко І.Б. Поняття та класифікація конституційних прав, свобод і обов’язків людини та громадянина, гарантії їх реалізації. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2013. № 11. С. 86-89.

528. Продаєвич О.С. Проходження державної служби в Україні: організаційно-правовий аспект: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2008. 19 с.

529. Прокопенко В.И. Основные принципы трудового права. Киев: Вища школа, 1969. 126 с.

530. Процевский А.И. Гуманизм норм советского трудового права. Харьков: Вища школа, 1982. 160 с.

531. Прудников В.А. Ненормований робочий час як умова трудового договору. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 471-477.

532. Псалтирник О.С. Кабінет Міністрів України у системі органів державної влади України. *Наукові праці*. Серія: *Політичні науки.* 2006. Т. 47. Вип. 34. С. 135-138.

533. Пузанова В.В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі*: зб. наук. ст. за матер. VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 19 квіт. 2018 р.). Житомир: ЖНАЕУ, 2018. С. 278-280.

534. Пузанова В.В. Вплив гідної праці публічних службовців на забезпечення належного публічного адміністрування. *Динаміка розвитку сучасної науки*: матер. наук. конф. (м. Чернігів, 15 листоп. 2018). Вінниця: МЦНР, 2018. С. 46-47.

535. Пузанова В.В. Забезпечення психічного здоров’я суддів з метою поліпшення якості здійснення правосуддя. *Правові засади організації та здійснення публічної влади*: зб. тез Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 23-30 квіт. 2018 р.). Хмельницький: ХУУП, 2018. С. 94-97.

536. Пузанова В.В. Зміна трудового договору в епоху дотрудового права України. *Право, держава та громадянське суспільство в умовах системних реформ*: матер. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 22-23 лют. 2019 р.). Херсон: Молод. вчен., 2019. С. 14-17.

537. Пузанова В.В. Концептуальные конструкции формы, способа и средства в теории права. *Научные труды РАЮН*. 2019. Т. 2. № 19. С. 290-293.

538. Пузанова Т.А. Принцип соціальної захищеності державних службовців в ОВС України (адміністративно-правове дослідження). *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ.* 2012. № 3 (58). С. 241-246.

539. Пустовіт Ж.М. Основні соціальні права та свободи людини і громадянина в Україні. *Реформування правової системи України: проблеми і перспективи розвитку в контексті європейських інтеграційних процесів*: зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 28-29 квіт. 2004 р.): у 2-х ч. Київ: Нац. академ. управл., 2004. Ч. 1. С. 117-121.

540. Пушкар З.М., Буднік В.П. Умови праці на підприємстві. *Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє*: щорічник; за ред. М.В. Лазаровича. Тернопіль: ТНЕУ, 2011. Вип. 16. С. 210-217.

541. Пчелін В.Б. Організація адміністративного судочинства України: правові засади: автореф. дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.07. Харків. 2017. 42 с.

542. Рахимова Ә.М., Кайшатаева Ә.К., Карынов Ч.К. Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік серіктестік саласындағы әлеуметтік және еңбек қатынастарының субъектілері. *Қазақ инновациялық гуманитарлық-заң университетінің хабаршысы*. 2019. № 2 (42). С. 39-43.

543. Резворович К.Р. Адміністративно-правове забезпечення реалізації державної політики у сфері будівництва: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2016. 194 с.

544. Рибак Н.В. Правове регулювання форм організації праці та професійного зростання слідчих органів внутрішніх справ в сучасних умовах: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 191 с.

545. Рибак Н.В. Праця слідчих в умовах боротьби із сучасною злочинністю та пошук шляхів її оптимізації. *Науковий вісник Херсонського*

державного університету. Серія: *Юридичні науки.* 2016. Т. 2. № 6-2. С. 67-74.

546. Романюк Р.В. Виникнення, зміна та припинення трудових правовідносин із суддями: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 238 с.

547. Руднєва О.М. Гендерна рівність у праві України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.01. Харків, 2002. 178 с.

548. Руснак О.В., Марич В.М. Галузеві принципи трудового права України. *Проблеми та перспективи розвитку охорони праці*: зб. мат. V Всеукр. наук.-практ. конф. (Львів, 18 берез. 2015 р.) Львів: ЛДУ БЖД, 2015. С. 18-20.

549. Рядінська В.О., Карпушова О.В. Кваліфікаційна атестація суддів в Україні як необхідна умова забезпечення принципу незалежності судової влади. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 10. С. 214-218.

550. Савенко С.О. Рекламне забезпечення державного управління: реалії та проблеми. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2011. № 5 (8). С. 187-193.

551. Савина Т.Н. Достойная оплата труда – ключевой критерий социально ответственного поведения бизнеса. *Актуальні проблеми економіки*. 2016. № 10. С. 269-277.

552. Саленко О.В. Гармонізація законодавства України про судоустрій і статус суддів із міжнародними стандартами: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.10. Київ, 2015. 235 с.

553. Санкова Л.В., Павлова Е.А., Есипов А.С. Достойный труд как новое измерение качества трудовой жизни: региональный аспект. *Каспийский регион: политика, экономика, культура*. 2002. № 1 (30). С. 105-110.

554. Свида О.Г. Адміністративні суди в Україні: становлення та перспективи розвитку: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.10. Одеса, 2008. 17 с.

555. Селезень С.В. Поняття відшкодування моральної шкоди в трудовому праві. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: *Юриспруденція.* 2014. Т. 2. № 10-1. С. 21-23.

556. Селюков А.Д. Финансово-правовые механизмы государственного управления. *Финансовое право*. 2010. № 7. С. 2-5.

557. Семигин Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире: монография. Москва: Мысль, 1996. 208 с.

558. Сергійчук В.І. Українська соборність: відродження українства в 1917-1920 роках. Київ: Україн. видавн. спілка, 1999. 416 с.

559. Середа Г.П. Сучасна модель підготовки суддів та прокурорів. *Актуальні проблеми професійної підготовки суддів, прокурорів та працівників правоохоронних органів*: зб. матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 23 квіт. 2009 р.); редкол.: Г.П. Середа (відпов. ред.), М.К. Якимчук, В.М. Куцта ін. Київ: НАПУ, 2009. С. 7-12.

560. Середа О.Г. Роботодавець як суб’єкт трудового права: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2004. 210 с.

561. Сидоренко П.В. Основні складові нормативно-правового регулювання кадрового забезпечення державної служби. *Університетські наукові записки*. 2008. № 4. С. 382-386.

562. Сидоров Я.О. Внутрішні аграрні організаційно-управлінські відносини у сучасних умовах господарювання: актуальні питання правового забезпечення. *Підприємництво, господарство і право*. 2014. № 4. С. 45-49.

563. Синявська О.Ю. Реалізація громадянських та політичних прав персоналу органів внутрішніх справ: сутність та існуючі проблеми. *Право і безпека*. 2004. № 3. С. 107-112.

564. Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Хмельницький, 2008. 222 с.

565. Сівков С.В. «Взаємодія» і «координація»: масштабність понять. *Закон и жизнь*. 2013. № 6. С. 27-29.

566. Сівков С.В. Публічне адміністрування соціальної сфери Міністерством соціальної політики України. *Право і суспільство*. 2012. № 4. С. 129-133.

567. Сіроха Д.І. До питання характеристики окремих локальних нормативно-правових актів у сфері праці. *Наука і правоохорона*. 2015. Т. 1. С. 102-107.

568. Сіроха Д.І. Локальна нормотворчість суб'єктів трудового права: історико-правовий аспект. *Митна справа*. 2013. Кн. 1. № 1. Ч. 2. С. 384-390.

569. Сіроха Д.І. Несамостійність праці як критерій розмежування трудових та інших відносин. *Публічне право*. 2013. № 1. С. 226-232.

570. Скляренко О.М. Рівень суб'єктивного контролю в службовців органів внутрішніх справ як чинник життєтворчої діяльності. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2013. № 1-2. С. 162-168.

571. Скриньковський Р.М., Костюк Н.Р., Семчук Ж.В., Коропецький О.О. Діагностика політики керівництва у сферах якості, соціальної відповідальності, інформаційної безпеки й охорони праці та механізм забезпечення гідної праці на підприємстві *Бізнес Інформ*. 2016. № 3. С. 131-137.

572. Скубак Е.О. Гарантії рівного доступу громадян до державної служби як невід'ємна складова права людини на труд. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26. С. 515-519.

573. Слинько Д.В. Процесуально-правовий механізм формування і прийняття рішень в органах внутрішніх справ: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.01. Харків, 2002. 174 с.

574. Сліпченко С.О. Механізм правового регулювання особистих немайнових відносин з оборотоздатними об'єктами: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.03. Харків, 2014. 453 с.

575. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. Москва: Юрид. лит., 1977. 216 с.

576. Смирнова Т.В. Критерии достойного труда в интеллектуальной деятельности: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2010. 26 с.

577. Смирнова Т.В. Критерии достойного труда для работников интеллектуальной деятельности. *Вестник Московского университета*. Серия 6: *Экономика.* 2010. № 3. С. 90-99.

578. Смірнова О.М. Організаційно-правове та психологічне забезпечення гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України та правоохоронних органів зарубіжних країн. *Вісник Одеського національного університету*. Серія: *Психологія.* 2014. № 19. Вип. 2. С. 298-306.

579. Смірнова О.М. Сучасний стан та проблеми гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України. *Вісник Національного університету оборони України*. 2014. № 6. С. 356-360.

580. Смогоржевська І.А. Законодавча діяльність Української Національної Ради. *Україна: культурна спадщина, національна свідомість, державність*. 2009. Вип. 18. С. 236-239.

581. Смолярова М.Л. Роль і значення принципів розгляду трудових спорів. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2018. № 5. С. 60-62.

582. Сніцаренко О.М. Поняття умов праці та їх покращення на підприємстві. *Е-кономика.* 2017. № 1 (1). С. 9-13.

583. Совгиря О.В. Уряд як суб'єкт конституційно-правової та політичної відповідальності. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Серія: *Юридичні науки.* 2011. Вип. 86. С. 84-87.

584. Соколова О.А. Умови оплати праці – істотні умови державної служби. *Право і суспільство*. 2017. № 1. Ч. 2. С. 103-107.

585. Соколовський С.І. Психологічне здоров'я державного службовця як морально-етична вимога професійної діяльності. *Актуальні проблеми державного управління*. 2010. № 1. С. 115-122. URL: http://kbuapa.kharkov.ua/e-book/apdu/2010-1/doc/1/14.pdf (дата звернення: 19.06.2019).

586. Сокоринський Ю.В. Доктрина правового регулювання пенсійного забезпечення в Україні: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 478 с.

587. Соловйов І.М. Проблеми підвищення ефективності діяльності адміністративних судів: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.10. Харків, 2015. 223 с.

588. Соловйова Л.В. Роботодавець: термінологічні та правові аспекти. *Право України.* 2002. № 3. С. 76-81.

589. Соцький А.М. Професійний відбір: правові проблеми. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2016. № 2. С. 77-80.

590. Спіцина Г.О. Сучасні тенденції правового регулювання праці в Україні та країнах Європейського Союзу: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2016. 371 с.

591. Станчева О.Л. Обрання за конкурсом як вид оцінки ділових якостей працівників. *Актуальні проблеми держави і права*. 2013. № 70. С. 428-433.

592. Стародубцев А.А. Принцип законності при здійсненні службової кар'єри в органах внутрішніх справ. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2011. № 3. С. 316-323.

593. Старокожев О.А. Актуальність самозахисту у трудовому праві України. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 499-507.

594. Старчук О.В. Принципи трудового права і суб'єктивні права та обов'язки у сфері праці: порівняльно-правові аспекти. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: *Право*. 2012. Т. 3. Вип. 19. С. 28-30.

595. Статут Міжнародної організації праці: Декларація від 28.06.1919 (у ред. від 19.06.1997). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_154 (дата звернення: 06.12.2018).

596. Стрельцов А.А. Правовое обеспечение информационной безопасности России: теоретические и методологические основы. Москва: МГУ, 2005. 351 с.

597. Стремякова И.Р. Честь и достоинство – категории марксистской этики. *Категории марксистско-ленинской этики*. Москва: Мысль, 1965. С. 96-122.

598. Сунєгін С.О. Основоположні принципи права: загальна характеристика та деякі аспекти реалізації. *Альманах права*. 2012. Вип. 3. С. 275-279.

599. Супрун Д.М. Формування у керівників органів внутрішніх справ мотивації збереження здоров'я. *Вісник Академії управління МВС*. 2010. № 4 (16). С. 257-263.

600. Тарахонич Т.І. Механізм дії права, механізм правового регулювання, механізм реалізації права: особливості взаємодії. *Держава і право*. 2010. Вип. 50. С. 12-18.

601. Татаринцев Л.М., Татаринцев В.Л., Будрицкая И.А. Концепция управления земельными ресурсами Алтайского края в современных условиях. *Вестник Алтайского государственного аграрного университета*. 2014. № 7 (117). С. 165-170.

602. Татарінов Р.В. Особливості правового регулювання захисту трудових прав та права на соціальне забезпечення працівників прокуратури: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2013. 183 с.

603. Теория государства и права: курс лекцій / под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. Саратов: СВШ МВД РФ, 1995. 560 с.

604. Тертишник В.М., Кошовий О.Г. Проблеми юридичної визначеності інститутів протидії зловживанням на фондовому ринку. *Наше право.* 2018. № 2. С. 62-69.

605. Тертишник В.М. «Squeeze-out» (сквіз-аут): юридична знахідка чи правничий офсайд на ринку капіталів. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2019. № 1. С. 164-167.

606. Тихонович Л.А. Взаємодія норм права і норм моралі в регулюванні трудових відносин: дис. … канд. юрид наук: 12.00.05. Харків, 2015. 199 с.

607. Тіщенкова С.О., Селецький О.В. Виникнення трудових правовідносин з дипломатичними працівниками. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2015. № 2. С. 132-139.

608. Токар Л.В. Роль правосвідомості в подоланні відчуження праці. *Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку державності та права*: матер. Міжнар. наук. конф. (м. Одеса, 30 лист. 2012 р.); відп. за вип. В.М. Дрьомін. Одеса: Фенікс, 2012. Т. 1. С. 31-33.

609. Трибрат Т.А., Шуть С.В. Досвід використання інноваційних технологій у підготовці сімейних лікарів на додипломному рівні. *Інноваційні технології в організації самостійної роботи студентів медичних освітніх закладів*: матеріали навч.-наук. конф. (м. Полтава, 23 бер. 2017 р.). Полтава: Укр. мед. стомат. академ., 2017. С. 168-169.

610. Трофименко М.Ю. Актуальні проблеми та завдання соціальної політики України. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету*. Серія: *Економічні науки.* 2012. Вип. 32. Ч. 2. С. 173-179.

611. Трофимова Я.В. Новый вектор развития социального партнерства. *Экономика и управление*. 2019. № 2 (146). С. 34-38.

612. Трудовий кодекс України: Проект Закону України від 20.05.2015 (доопрацьований). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=343409 (дата звернення: 10.09.2019).

613. Трудовий кодекс України: Проект Закону України від 24.07.2017 (до другого читання). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=431270 (дата звернення: 10.09.2019).

614. Трудовий кодекс України: Проект Закону України від 27.08.2019 (до другого читання). URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=66555&pf35401=495994 (дата звернення: 10.09.2019).

615. Трудовий кодекс України: Проект Закону України від 27.12.2014. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609 (дата звернення: 10.09.2019).

616. Трунова Г.А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Чернівці, 2007. 213 с.

617. Турінін О.В. Класифікація та специфічні ознаки видів державної служби. *Науковий вісник Академії муніципального управління*. Серія: *Право.* 2014. № 2. С. 313-319.

618. Туркіна І.Є. Призначення інститутів судової влади в механізмі держави. *Теорія та практика державного управління*. 2011. № 2. С. 126-132.

619. Уварова О.О. Принципи права у правозастосуванні: загальнотеоретична характеристика: монографія. Харків: Мадрид, 2012. 196 с.

620. Усенин В.И. Социальное партнерство или классовая борьба? Москва: Наука, 1968. 271 с.

621. Федорів Т.В. Довіра як методологічна основа формування репутації органів державної влади. *Економіка та держава*. 2013. № 2. С. 127-130.

622. Фейзуллаев М.А. Проблемы развития социального партнерства в России. *Фундаментальные исследования*. 2019. № 4. С. 121-125.

623. Фоміна Т.Г. Забезпечення слідчим процесуальних прав підозрюваного: монографія. Харків: Ніка Нова, 2014. 232 с.

624. Харчук Р.С. Класифікація та значення форм захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2011. № 1. С. 1073-1077.

625. Хижняк О.В. Локальний соціальний контроль як колективна дія (на прикладі колективно-договірної практики). *Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент*. 2015. № 18. С. 21-30.

626. Хименко О.А. Правовідносини з організації та управління працею: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2013. 217 с.

627. Холодненко Д.В. Контроль та контрольна функція органів публічної адміністрації: цілі, мета, завдання. *Правовий часопис Донбасу*. 2018. № 2. С. 104-109.

628. Хохлова Е.М. Государственные формы защиты субъективных прав. *Социально-политические науки*. 2011. № 1. С. 54-57.

629. Худякова О.В. Підстави виникнення трудових правовідносин з поліцейськими. *Форум права*. 2016. № 2. С. 239-243.

630. Худякова С.С. Достойный труд: содержание понятия с позиции трудового права. *Вестник Пермского университета*. Серия: *Юридические науки.* 2010. № 1 (7). С. 48-56.

631. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №№ 40-44. Ст. 356.

632. Циганчук Н.А. Професійні спілки як суб'єкти трудового права: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2004. 204 с.

633. Чакалова К.О. Створення умов гідної праці на внутрішньому ринку праці. *Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25 квітня 2017 р.). Київ: ДВНЗ «КНЕУ», 2017. С. 157-159.

634. Чан Б.Л. Принципи права Китайської Народної Республіки: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.01. Одеса, 2017. 212 с.

635. Чеботарьов С.С. Гуманізм як принцип права України. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 65. № 2. С. 205-210.

636. Чеботарьов С.С. Концептуальні засади реалізації принципу гуманізму в праві. *Право і суспільство*. 2015. № 4 (4). С. 43-48.

637. Черкунов О.В. Правове регулювання трудової діяльності працівників правоохоронних органів: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 197 с.

638. Черкунов О.В. Соціально-правове значення виробничої функції трудового права України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 2. С. 107-110.

639. Черкунов О.В. Сутність виробничої функції трудового права України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: *Юриспруденція.* 2019. № 37. С. 111-114.

640. Чернега А.Л. Структура, основні цілі, функції та аналіз показників ефективності функціонування органів служби зайнятості на різних рівнях. *Бионика интеллекта*. 2016. № 1 (86). С. 125-129.

641. Черноног Є.С. Державна служба: історія, теорія і практика: навчальний посібник. Київ: Знання, 2008. 458 с.

642. Чижмарь Ю.В. Національне та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 471 с.

643. Чижов Д.А. Правовий механізм забезпечення соціального захисту людини в умовах військових конфліктів: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2018. 239 с.

644. Чорноус О.В. До питання гендерної нерівності жінок в органах внутрішніх справ України. *Роль науки в формуванні громадянського суспільства та правової держави*: матер. II Міжнар. міжвуз. наук. конф. (м. Харків, 22-23 листоп. 2013 р.); за заг. ред. П.І. Орлова. Харків: Харк. екон.-прав. ун-т, 2013. С. 180-186.

645. Чорноус О.В. Правові основи проходження служби в органах внутрішніх справ особами жіночої статі: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2010. 19 с.

646. Чубатий М.Д. Огляд історії українського права. Мюнхен: Ноосфера, 1994. 88 с.

647. Чуприна Ю.Ю. Місце судової гілки влади в системі державної влади України. *Державне будівництво*. 2010. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2010_1_37 (дата звернення: 19.03.2017).

648. Шабанов Р.І. Доктрина зайнятості як складова соціального захисту населення від безробіття: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2015. 418 с.

649. Шамшина І.І. Поняття «роботодавець» як правова категорія: проблемні питання. *Правова держава*. 2010. Вип. 21. С. 245-252.

650. Шаульська Л.В. Реалізація концепції гідної праці на основі забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу. *Вісник Приазовського державного технічного університету*. Серія: *Економічні науки.* 2014. № 28. С. 278-283.

651. Швидкий І.І. Принципи правового регулювання службово-трудової діяльності працівників ОВС. *Форум права*. 2008. № 2. С. 473-475.

652. Шевцова Г.Г. Теоретичний аналіз концепту «Повага до матері». *Молодь і ринок*. 2015. № 11. С. 163-167.

653. Шевченко А.В. Дисциплінарна відповідальність суддів України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.10. Київ, 2013. 242 с.

654. Шевчук З.І. Зміст та реалізація права на судовий захист за трудовим законодавством України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2013. 188 с.

655. Шедяков В.Є. Організаційно-управлінські відносини як стратегічний ресурс розвитку. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2016. № 3. С. 23-30.

656. Шингарьов Д.О. Забезпечення прав та законних інтересів осіб під час проведення допиту на стадії досудового розслідування: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.09. Харків, 2017. 223 с.

657. Школьна Н.І. Адміністративно-правовий статус Мінсоцполітики України: сучасний стан і шляхи вдосконалення. *Право і безпека*. 2012. № 5. С. 126-131.

658. Школьна Н.І. Роль і місце Міністерства соціальної політики України в системі центральних органів виконавчої влади. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2012. № 3. С. 22-24.

659. Шопіна І.М. Щодо визначення поняття ефективності професійної діяльності слідчих ОВС України. *Право і безпека*. 2003. Т. 2. № 3. С. 160-164.

660. Шпекторенко І.В., Бородін Є.І. Структура та методологія управлінської діяльності. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2018. № 3. С. 46-52.

661. Шруб І.В. Функціонування адміністративних судів в Україні: організаційно-правові засади та їх реалізація: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ. 2009. 20 с.

662. Шулженко І.В. Проблеми єдності і диференціації правового регулювання праці жінок-працівників органів внутрішніх справ України. *Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності*. 2010. № 1. С. 226-231.

663. Шумна Л.П. Правові проблеми реалізації соціальної політики держави в умовах ринкової економіки. *Університетські наукові записки*. 2016. № 59. С. 18-27.

664. Шундиков К.В. Правовые механизмы: постановка проблемы. *Вестник Саратовской государственной академии права*. 2002. № 3. С. 82-86.

665. Щеглова Н.С. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений: монография. Москва: Профиздат, 1995. 110 с.

666. Щеголева Н.А. К вопросу о достойном труде. *Трудоустройство и социальная адаптация молодежи в современных условиях*: материалы VI Междунар. науч.-практ. конф. (Орел, 19 ноября 2014 г.); под общ. ред. П.А. Меркулова, А.А. Харченко. Орел: ОФ РАНХиГС, 2015. С. 64-70.

667. Щербина В.І. Поняття функцій трудового права в умовах ринкових відносин. *Трудове право України*. 2006. № 1. С. 37-43.

668. Щодо вибору способу оскарження накладеного дисциплінарного стягнення: Роз’яснення НАДС від 03.07.2018 № 4945/20-18. URL: https://nads.gov.ua/ua/npas/shchodo-viboru-sposobu-oskarzhennya-nakladenogo-disciplinarnogo-styagnennya (дата звернення: 09.08.2019).

669. Щодо мінімальних вимог стосовно безпеки і охорони здоров'я у робочих зонах: Директива Європейського Парламенту та Ради від 30.11.1989 № 89/654/ЄЕС. URL: http://old.minjust.gov.ua/file/32367 (дата звернення: 19.04.2019).

670. Щодо першочергових кроків для впровадження Закону України «Про державну службу»: Роз'яснення НАДС від 04.05.2016 № 1-р/з. URL: https://nads.gov.ua/ua/npas/shchodo-pershochergovih-krokiv-dlya-vprovadzhennya-zakonu-ukrayini-pro-derzhavnu-sluzhbu (дата звернення: 09.08.2019).

671. Щодо скорочення строку випробування: Роз'яснення НАДС від 08.08.2019 № 30-р/з. URL: https://nads.gov.ua/ua/npas/shchodo-skorochennya-stroku-viprobuvannya (дата звернення: 09.08.2019).

672. Юридична енциклопедія: в 6 т. / голова редкол. Ю.С. Шемшученко. Київ: Укр. енцикл., 2003. Т. 5: П-С. 736 с.

673. Юрченко А.А. Принципи трудового права в регулюванні робочого часу і часу відпочинку в умовах ринкових відносин: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2012. 20 с.

674. Юрчик Г.М. Дискримінація на ринку праці: прояви, вітчизняний і європейський досвід подолання. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика*. 2016. Вип. 2. С. 118-128.

675. Юскаєва І.П. Зміст кадрового забезпечення Міністерства соціальної політики України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: *Право*. 2014. Т. 2. № 28. С. 78-81.

676. Ядранський Д.М. Розумова праця: теорія аналізу та контролю. *Інвестиції: практика та досвід*. 2012. № 8. С. 67-69.

677. Якимчук М.К., Лизогуб Б.В. Актуальні проблеми професійної підготовки суддів і прокурорів у аспекті європейської інтеграції України. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2009. № 3. С. 10-15.

678. Яковлєв О.А. Визначення людиноцентриської парадигми як підґрунтя встановлення умов праці в сучасних умовах господарювання.

Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.). Харків: Право, 2017. С. 210-214.

679. Яковлєв О.А. Людиноцентриська парадигма як методологічна засада встановлення умов праці. *Проблеми кодифікації трудового законодавства України*: тези доп. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квіт. 2017 р.). Київ: КНУ, 2017. С. 232-234.

680. Яковлєв О.А. Припинення трудових правовідносин з незалежних від волі їх сторін підстав: актуальні проблеми теорії та практики: монографія. Харків: Право, 2017. 200 с.

681. Яковлєв О.А. Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників: монографія. Харків: Право, 2019. 456 с.

682. Яковлєва Г.О. Суб'єкти права соціального забезпечення: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2019. 434 с.

683. Якушев І.М. Локальні імперативні норми у системі норм трудового права. *Юридичний вісник*. 2014. № 2. С. 134-139.

684. Янченко Е.В. Социальная защита в современных условиях: взгляд с позиции концепции достойного труда. *Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами*: материалы Всеросс. науч.-практ. конф. (г. Саратов, 30 нояб. 2017 г.). Саратов: КУБиК, 2018. С. 269-276.

685. Ярема В.А. Забезпечення трудових прав суддів у контексті судової реформи в Україні: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 211 с.

686. Ярещенко О.В. Професійне вигоряння співробітників Національної поліції України: психологічні передумови і ризики. *Психологічний часопис*. 2018. № 5 (9). С. 234-244. doi:10.31108/1.2019.5.9.16.

687. Ярошенко Є.В. Теоретико-методологічний аналіз гендерної паритетності у сфері публічного управління. *Економіка та держава*. 2018. № 8. С. 100-106.

688. Ярошенко О.М. Новий Трудовий кодекс України – основне джерело національного трудового права. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасн. VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.). Харків: Право, 2017. С. 39-46.

689. Ярошенко О.М. Право на відпочинок за Загальною декларацією прав людини й законодавством України. *Проблеми законності*. 2009. Вип. 100. С. 148-154.

690. Ярошенко О.М. Правосуб'єктність роботодавця та її зміст. *Проблеми законності*. 2001. Вип. 51. С. 136-137.

691. Ярошенко О.М. Проект Трудового кодексу України (№ 1658 від 27.12.2014 р.) – кодифікований акт чи закон про працю. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика*: тези доп. та наук. повідомл. учасн. VIII наук.-практ. конф. (м. Харків, 05 жовт. 2018 р.). Харків: Право, 2018. С. 18-24.

692. Ярошенко О.М. Соціальне партнерство та його акти. *Проблеми законності*. 2004. Вип. 66. С. 53-58.

693. Ярошенко О.М. Щодо природи локальних нормативно-правових актів у сфері трудового права. *Вісник Академії правових наук України*. 2004. № 2 (37). С. 131-138.

694. Ярошенко О.М. Щодо проблеми створення спеціалізованих трудових судів: практичний аспект та законодавче забезпечення. *Трудове право України в контексті європейської інтеграції*: матер. наук.-практ. конф. (м. Харків, 25-27 трав. 2006 р.); за ред. В.С. Венедиктова. Харків: УАФТП, 2006. С. 175-180.

695. Яснолобов О.В. Правове регулювання захисту трудових прав працівників у судах України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2013. 207 с.

696. Яцуба В.Г. Кадрове забезпечення державного управління (організаційно-правовий аспект): дис. … канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 1999. 226 с.

697. Azhaman I.A. Identification of Categorical Apparatus for Scientific and Economic Development Support Industrial and Civil Building in Rural Area. *Economics, Management, Law: Socio-Economic Aspects of Development*: Collection of scientific articles. Roma: Edizioni Magi, 2016. Vol. 1. P. 21-25.

698. Bazillier R. Core Labor Standards and Development: Impact on Long-Term Income. *World Development*. 2008. Vol. 36 (1). P. 17-38. doi:10.1016/j.worlddev.2007.02.010.

699. Bonczkowski M. Swobody traktatowe a zasady prawa. *Krytyka Prawa*. 2018. No. 10 (4). S. 7-28.

700. Decent Work: report of the Director-General; International Labour Conference, 87th Session, 1999. Geneva: International Labour Office, 1999. 80 p.

701. Fields G.S. Decent work and development policies. *International Labour Review*. 2003. Vol. 142. No 2. P. 239-262. doi:10.1111/j.1564-913X.2003.tb00260.x.

702. Hladky V.V. Criminometric Analysis of Corruption Permissiveness and Conditions of Pricing in Corrupt Services. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*. 2019. Vol. 26 (2). P. 22-34. doi:10.31359/1993-0909-2019-26-2-22.

703. Hladky V.V. Some Cautionary Remarks on the Process of Desocialization of the World of Work. *Scientific Discoveries: Projects, Strategies and Development*: mater. of internat. scient. conf. (Edinburgh, 25th Oct., 2019). Edinburgh: ESP, 2019. Vol. 3. P. 38-44. doi:10.5281/zenodo.3519327.

704. Hladky V.V. The Structure of the System of Corruption Crime Subjects according to the Legislation of Ukraine. *Path of Science*. 2019. Vol. 5. No 4. P. 2008-2021. doi:10.22178/pos.45-4.

705. Kaden L.B. Politics, Money, and State Sovereignty: The Judicial Role. *Columbia Law Review*. 1979. Vol. 79 (5). P. 847-897. doi:10.2307/1121910.

706. Kolb R. General Principles of Law, Jus Cogens and the Unity of the International Legal Order. *General Principles and the Coherence of International Law*; M. Andenas, M. Fitzmaurice, A. Tanzi, J. Wouters (ed.). London: Brill Nijhoff, 2019. P. 60-64. doi:10.1163/9789004390935_006.

707. Lerche J. Labour Regulations and Labour Standards in India: Decent Work? *Global Labour Journal*. 2012. Vol. 3 (1). P. 16-39.

708. Mędrala M. Przepisy o ochronie sądowej w świetle prawa konstytucyjnego. *Konstytucyjne podstawy ochrony praw człowieka*; R. Koper (ed.). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego. 2016. S. 51-65.

709. Merk J. Stitching a Decent Wage across Borders: the Asia Floor Wage Proposal – 2009; ed. by C. Mather. New Delhi: Asia Floor Wage Alliance Publ., 2009. 66 p.

710. Nychkalo N. “Etyczna siła” pracy ludzkiej w warunkach gospodarki rynkowej na początku XXI wieku. *Labor et Educatio*. 2017. № 4. S. 263-282.

711. Warylewski J. Zasady prawa karnego. *Wielka encyklopedia prawa*; B. Hołyst, R. Hauser, A. Bałandynowicz, S. Pikulski, J. Warylewski (eds.). Warszawa: Wyd. Fundac. “Ubi societas, ibi ius”, 2018. T. 13: Prawo karne. S. 419-425.

ДОДАТОК 1

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографія:

1. Панченко М. В. Теорія забезпечення гідної праці державних службовців України: монографія. Харків: ПромАрт, 2019. 440 с.

Статті у наукових фахових виданнях України:

2. Панченко М.В. Центральний рівень забезпечення гідної праці державних службовців. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: *Право.* 2015. Випуск 33. Ч. 2. Т. 3. С. 55–59.

3. Панченко М.В. Вплив адміністративного суду на правовий механізм забезпечення гідної праці в органах прокуратури. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: *Право.* 2015. Випуск 34. Ч. 2. Т. 3. С. 74–80.

4. Панченко М.В. Нормативне вдосконалення правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. Випуск 3. Т. 4. С. 112–116.

5. Панченко М.В. Доступ до державної служби в Україні у контексті концепції гідної праці. *Наука і правоохорона*. 2015. № 4. С. 56–67.

6. Панченко М.В. Структура правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: *Право.* 2016. Випуск 40. Т. 4. С. 121–125.

7. Панченко М.В. Локальний рівень забезпечення гідної праці державних службовців. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. Випуск 1. Т. 4. С. 101–105.

8. Панченко М.В. Принципи функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Випуск 6. Т. 3. С. 89–93.

9. Панченко М.В. Поняття правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Випуск 1. Т. 3. С. 77–82.

10. Панченко М.В. Загальноправові принципи функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців.

Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: *Право.* 2018. Випуск 50. Т. 3. С. 84–89.

11. Панченко М.В. Понятие и структура правового механизма обеспечения достойного труда прокуроров в Украине. *Право и политика* (Кыргызская Республика). 2018. № 2. С. 29–33.

12. Панченко М.В. Проблемы нормативного обеспечения достойного труда государственных служащих в Украине. *Право и политика* (Кыргызская Республика). 2018. № 3. С. 29–33.

13. Панченко М.В. Соціально-правова значимість гідної праці в сучасному суспільстві. *Соціальне право*. 2018. № 3. С. 41–45.

14. Панченко М.В. Базовые критерии достойного труда государственных служащих в Украине. *Право и политика* (Кыргызская Республика). 2018. № 4. С. 83–88.

15. Панченко М.В. Роль судових органів у правовому механізмі забезпечення гідної праці на державній службі. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 11. С. 90–95.

16. Панченко М.В. Право на захист трудових прав у світлі концепції гідної праці державних службовців. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 12. С. 100–104.

17. Панченко М.В. Концептуальные и фоновые проблемы обеспечения достойного труда государственных служащих в Украине. *Право и Закон* (Кыргызская Республика). 2019. № 1. С. 39–43.

18. Панченко М.В. Пропозиції стосовно розробки концепції впровадження критеріїв гідної праці на державній службі. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 4. С. 101–105.

19. Панченко М.В. Щодо уточнення поняття гідної праці. *Соціальне право*. 2019. №1. С. 34–38.

20. Панченко М.В. Поняття гідної праці державних службовців у правоохоронній сфері України. *Соціальне право*. 2019. № 2. С. 77–84.

21. Панченко М.В. Базові критерії відповідності перебігу службового-трудових правовідносин концепції гідної праці. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. № 2. С. 34–40.

22. Панченко М.В. Мета та цілі функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. № 3. С. 98–101.

Матеріали науково-практичних конференцій:

23. Панченко М.В. Спеціальні принципи функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців у правоохоронній сфері. *Юридичні наукові дискусії як фактор сталого розвитку правової доктрини та законодавства*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 7–8 квітня 2017 року). Київ: Центр правових наукових досліджень, 2017. С. 39–42.

24. Панченко М.В. Соціально-правове значення забезпечення гідної праці державних службовців у правоохоронній сфері. *Правове забезпечення політики держави на сучасному етапі її розвитку:* матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 2–3 березня 2018 року). Харків: Східноукраїнська наукова юридична організація, 2018. С. 70–74.

25. Панченко М.В. Концепт принципів функціонування правового механізму забезпечення гідної праці. *Актуальні питання правової теорії та юридичної практики:* матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 10–11 серпня 2018 року). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2018. С. 36–40.

26. Панченко М.В. Основні фонові проблеми забезпечення гідної праці державних службовців. *Актуальні проблеми реформування системи законодавства України:* матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 25–26 січня 2019 року). Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина», 2019. С. 54–56.

27. Панченко М.В. Феномен гідної праці в сучасних умовах розвитку «світу праці». *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: тези доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 2 квітня 2019 року) / за ред. проф. М.І. Іншина, канд. юрид. наук І.С. Сахарук. Київ: ФОП Маслаков, 2019. С. 79–82.

ДОДАТОК 2

Апробація результатів дослідження. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися дисертантом на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, а також були оприлюднені на всеукраїнських та міжнародних конференціях: «Юридичні наукові дискусії як фактор сталого розвитку правової доктрини та законодавства» (міжн. наук.-практ. конф., м. Київ, 7-8 квітня 2017 р.), «Правове забезпечення політики держави на сучасному етапі її розвитку» (міжн. наук.-практ. конф., м. Харків, 2–3 березня 2018 р.), «Актуальні питання правової теорії та юридичної практики» (міжн. наук.-практ. конф., м. Одеса, 10–11 серпня 2018 р.), «Актуальні проблеми реформування системи законодавства України» (міжн. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 25-26 січня 2019 року), «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (міжн. наук.-практ. конф., м. Київ, 2 квітня 2019 р.).