

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИЙ ФАКУЛЬТЕТ**  
**КАФЕДРА ПРАВА ТА ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ**

До захисту допустити:

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_ Є.М. Черних

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 р.

**Кваліфікаційна робота**  
за освітнім ступенем «Магістр»  
на тему: **«Концептуальні засади забезпечення гідної праці державних  
службовців в Україні»**

Студентки економіко-правового факультету  
спеціальності 081 Право  
освітнього ступеня «Магістр»  
Шеремета Анни Сергіївни  
Науковий керівник:  
Барегамян С.Х., к.ю.н., доцент, доцент  
кафедри права та публічного адміністрування  
Маріупольського державного університету  
Рецензент: Тітова О.Ф.,  
керівний партнер адвокатського бюро  
«Тітова та партнери»

Кваліфікаційна робота захищена  
з оцінкою \_\_\_\_\_  
Секретар ЕК \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 р.

**Маріуполь – 2020**

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ НА ГІДНУ ПРАЦЮ</b> .....	8
1.1 Поняття та сутність гідної праці державних службовців .....	8
1.2 Право на захист трудових прав у світлі концепції гідної праці державних службовців .....	19
<b>Висновки до розділу 1</b> .....	26
<b>РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ</b> .....	28
2.1 Правове регулювання гідної праці державних службовців в Україні.....	28
2.2 Ефективність функціонування органів виконавчої влади в забезпеченні гідної праці державних службовців .....	38
2.3 Забезпечення гідної праці державних службовців у системі соціального партнерства .....	45
<b>Висновки до розділу 2</b> .....	52
<b>РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІ В УКРАЇНІ</b> .....	55
3.1 Проблеми забезпечення гідної праці державних службовців в Україні .....	55
3.2 Справедлива оплата праці державних службовців в Україні: актуальні проблеми та шляхи їх вирішення в контексті досвіду зарубіжних країн .....	64
3.3 Напрями вдосконалення забезпечення гідної праці державних службовців в Україні .....	78
<b>Висновки до розділу 3</b> .....	81
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	84
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	88

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Ефективність державного управління є необхідною умовою стабільності держави, яка залежить від формування сучасної системи кадрового забезпечення органів державної влади висококваліфікованими фахівцями нового типу, здатними вирішувати нагальні економічні, соціальні, культурні проблеми перехідного періоду розвитку суспільства. Державна служба є одним з найважливіших інструментів функціонування держави в Україні, особливо в умовах негативних кризових явищ, що становлять загрозу для національної безпеки та для життя людей.

В умовах проведення адміністративної реформи з прийняттям у 2015 році Закону України «Про державну службу», було закладено суттєві зміни в регулюванні державної служби з урахуванням євроінтеграційного курсу України. Наразі реформа триває, однак, слід зазначити, що, забезпечення гідної праці державних службовців в Україні ще не повною мірою відповідає сучасним вимогам та міжнародним стандартам. На сьогодні залишається ряд проблемних питань, пов'язаних з забезпеченням права державних службовців на гідну працю, серед яких можна виокремити, зокрема наступні: національне законодавство України недостатньою мірою враховує міжнародні норми, які встановлюють додаткові гарантії гідної праці державних службовців; повільний розвиток соціального партнерства в службово-трудовах відносинах; винагорода за працю державних службовців залишається не в повній мірі задовільною та ін.

Забезпечення гідної та продуктивної праці виступає пріоритетним напрямком функціонування будь-якої країни світу. В умовах реформування національної економіки наша країна має забезпечити поступальний генезис службово-трудовах відносин, що сприяють створенню умов для належної людської гідності осіб, які виконують задачі та функції держави, тому тема дослідження є досить актуальною. Адже саме підвищення наукової

обґрунтованості розроблення та використання дійових механізмів забезпечення гідної праці державних службовців в Україні з урахуванням європейського досвіду позитивно вплине на спроможність державної служби якісно функціонувати.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** В наукових працях досліджували різні аспекти забезпечення гідної праці державних службовців вітчизняні та зарубіжні вчені, такі як: В.А. Авер'янов, Л.П. Амелічева, В.М. Андрійв, А.В. Андрушко, В.Ю. Бабаєв, О.С. Білоусов, А.М. Бритько, В.В. Васильківська, С.В. Венедиктов, Н.Д. Гетьманцева, Є.В. Грайнер, С.І. Ілларіонова, М.І. Іншин, А.А. Кармолицький, С.В. Ківалов, Ю.Ю. Кізілов, В.Ю. Кікічук, М.М. Клемпарський, Ю.М. Козлов, Ю.В. Колобов, О.В. Коломицева, Л.М. Корнута, О.В. Литвин, В.Я. Мацюк, Л.Р. Наливайко, М.В. Панченко, С.М. Прилипко, О.Г. Серeda, І.Ю. Хомишин, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та інші. Вагомий внесок в науку цих та інших вчених становить значне підґрунтя для подальших досліджень в сфері забезпечення гідної праці державних службовців.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Наукову роботу виконано відповідно до комплексної теми кафедри права та публічного адміністрування Маріупольського державного університету «Проблеми та перспективи розвитку національної правової системи України в умовах європейської міждержавної інтеграції» (номер держреєстрації 0116U000048).

**Об'єктом дослідження** виступають суспільні відносини, які виникають і розвиваються в процесі забезпечення гідної праці державних службовців України.

**Предметом дослідження** є концептуальні засади забезпечення гідної праці державних службовців в Україні.

**Мета і завдання дослідження.** Метою кваліфікаційної роботи є вирішення основних науково-практичних проблем вдосконалення забезпечення гідної праці державних службовців в Україні.

Для досягнення поставленої мети, були поставлені наступні завдання:

- розкрити поняття та сутність гідної праці державних службовців;
- визначити сутність права на захист трудових прав у світлі концепції гідної праці державних службовців;
- охарактеризувати правове регулювання гідної праці державних службовців в Україні;
- надати характеристику ефективності функціонування органів виконавчої влади в забезпеченні гідної праці державних службовців;
- розкрити сутність забезпечення гідної праці державних службовців у системі соціального партнерства;
- виявити та систематизувати основні проблеми забезпечення гідної праці державних службовців в Україні;
- проаналізувати актуальні проблеми оплати праці державних службовців в Україні та шляхи їх вирішення в контексті досвіду зарубіжних країн;
- визначити напрями вдосконалення забезпечення гідної праці державних службовців в Україні.

**Методи дослідження.** Методологічну основу дослідження складає система загальних і спеціальних теоретико-методологічних засобів наукового пізнання правових явищ і процесів. Так, *методи аналізу та синтезу* використовувались при вирішенні проблеми вдосконалення забезпечення гідної праці державних службовців (п. 3.2). Задля визначення правового регулювання забезпечення гідної праці державних службовців (п. 2.1), визначення способів і засобів захисту гідної праці державних службовців (п. 1.2), виявлення окремих напрямків формування державної політики у сфері забезпечення гідної праці державних службовців (п.п. 2.1, 2.2, 3.2, 3.3) був задіяний *структурно-системний метод*. Для надання загальної характеристики гідної праці державних службовців (п. 1.1), визначення ролі органів виконавчої влади та суб'єктів соціального партнерства (п.п. 2.2, 2.3), визначення напрямів вдосконалення забезпечення гідної праці державних

службовців (п.п. 2.1, 3.2, 3.3) використано *формально-логічний метод*. З метою поглиблення понятійного апарату (п.п. 1.1, 1.2), внесення пропозицій щодо вдосконалення норм національного законодавства (п.п. 2.1, 3.2, 3.3) застосовувався *логіко-семантичний метод*.

**Наукова новизна отриманих результатів.** Результати роботи, які мають елементи наукової новизни конкретизуються в таких основних рекомендаціях, зокрема, пропонується у межах триваючої правової реформи в Україні з метою недопущення руйнування механізму забезпечення гідної праці державних службовців та посилення його ефективності здійснити комплексні дії:

- дати згоду на обов’язковість та впровадження в Україні міжнародних актів які стосуються забезпечення гідної праці державних службовців;
- реформувати трудове законодавство, додавши норми щодо забезпечення гідної праці державних службовців;
- Кабінету Міністрів України розробити та затвердити Концепцію впровадження критеріїв гідної праці на державній службі України;
- створити належне інституційне забезпечення для ефективного функціонування правового забезпечення гідної праці державних службовців;
- розробити на доктринальному рівні вирішення ряду проблем правового забезпечення гідної праці державних службовців України.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що положення дослідження спрямовані на більш глибоке наукове осмислення напрямків удосконалення забезпечення гідної праці державних службовців. Теоретичні висновки та пропозиції можуть бути використані: у нормотворчому процесі – Верховною Радою, Президентом України, Кабінетом Міністрів України, Національним агентством України з питань державної служби; у науково-дослідній сфері – для подальшої розробки і дослідження державної служби; у навчальному процесі – при викладанні дисциплін «Адміністративне право», «Трудове право», при підготовці навчальних посібників, навчально-методичних матеріалів.

**Апробація результатів дослідження.** Результати наукової роботи були апробовані в збірнику матеріалів круглого столу «Теоретико-практичні проблеми розвитку національного права України в умовах євроінтеграції» (Маріуполь: Маріупольський державний університет, 01 грудня 2020 р.), тези на тему «Напрями вдосконалення забезпечення гідної праці державних службовців в Україні».

**Структура дослідження.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 87 сторінок, без урахування списку використаних джерел, який розміщений на 15 сторінках (налічує 134 найменування).

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ НА ГІДНУ ПРАЦЮ

### 1.1 Поняття та сутність гідної праці державних службовців

Праця 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 з думкою, що праця зумовлює фізіологічний та духовний рівень життя людини і суспільства, тобто є носієм культурного коду суспільства. У цьому контексті саме праця є «джерелом досягнення суспільного прогресу» [1, с. 4]. Саме тому феномен праці може та повинен осмислюватись крізь призму юридичної науки.

Як зазначає Н.Д. Гетьманцева, в сучасних умовах господарювання назріла об'єктивна необхідність в еволюції понять, форм, у яких виступають відносини працівник-роботодавець, та їх серцевини – трудових відносин – до якісно нового рівня розвитку: зміни методів організації самої праці, управління виробництвом, нових вимог до працівника, роботодавця з приводу організації трудових відносин, умов і змісту самої праці та якісно нового ставлення до людини праці з боку держави [2, с. 27]. У сучасних умовах господарювання, зауважує вчена, необхідна чітка концепція державної соціальної політики, за якої законодавство України повинно не лише регулювати взаємовідносини між працівниками й роботодавцями, визначаючи їх основні права й обов'язки, та встановлювати мінімальні соціальні гарантії, а й надавати можливість зробити ці взаємовідносини посправжньому партнерськими, а інтереси сторін – збалансованими. Ідея збалансованості інтересів працівників і роботодавців ставить за мету перехід до інноваційного соціально-орієнтованого типу економічного розвитку,



формування нового його механізму, що заснований на соціальній справедливості та національній конкурентоздатності. Дану обставину необхідно розглядати як стратегічну лінію розвитку трудового законодавства [2, с. 26].

Треба зауважити, що складним соціальним явищем є гідна праця, що лежить у площині політики, економіки, соціального і культурного життя суспільства, іншими словами, лежить у площині права. Найважливіша роль у реалізації такого соціального явища, як гідна праця, належить трудовому праву як галузі права і полягає у встановленні на державному рівні гарантій для працівників та забезпеченні прав і законних інтересів соціальних партнерів у цілому. Гідна праця у широкому сенсі є працею, що системно побудована на гуманістичному принципі трудового права, тобто вона орієнтована на трудові права людини та її законні інтереси у сфері праці (певною мірою також і поза сферою праці) та сприяє свободі відчуття працездатною людиною її гідності, а також сповна відповідає критеріям (вимогам) концепції гідної праці.

Гідна праця стає імперативом, що найбільшою мірою протистоїть викликам сьогодення, які зумовлені радикальними змінами структури світової економіки, економічною глобалізацією, фінансово-економічною кризою та відповідними трансформаціями на ринку праці.

Міжнародна організація праці визначає гідну працю як «ефективну працю в гарних та безпечних умовах, яка дає працівникові задоволення, можливість повною мірою виявити свої здібності, навички і майстерність, працю з гідною оплатою і справедливим розподілом плодів прогресу, працю, коли права трудящих захищені» [3]. Гідна праця забезпечує справедливий зарібок, безпеку на робочому місці та соціальний захист працівників та членів їхніх сімей, сприяє особистому зростанню працюючих та їхній соціальній інтеграції, дає людям свободу висловлювати свої погляди, об'єднуватися для того, щоб впливати на рішення, що стосуються їхнього життя, гарантує рівне ставлення та рівні можливості для всіх і кожного [4].

Уперше поняття гідної праці було введено у доповіді «Гідна праця» Генерального директора Міжнародної організації праці (далі – МОП) Х.А. Сомавіа на 87-ій сесії МОП. Гідна праця визначалася таким чином: «Гідна праця – це праця, за якої права трудящих захищені, яка приносить адекватний дохід і забезпечує соціальну захищеність. Також гідна праця має на увазі достатню працю у тому сенсі, що кожен індивід має повний і вільний доступ до можливостей заробляти та отримувати дохід. Крім того, дотримання принципів гідної праці означає нові перспективи з точки зору економічного і соціального розвитку, нові можливості, за яких зайнятість, дохід і соціальна захищеність можуть бути досягнуті без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами» [5].

Аналіз численних доповідей та заяв від офіційних представників МОП дав змогу виявити різноманітні визначення гідної праці, які характеризують сутність та зміст цього поняття і мають певну цінність для науки, зокрема, трудової. Однак, на жаль, практично всі ці дефініції не закріплені в офіційних документах МОП програмного значення, хоча й відіграють велику роль для розвитку концепції гідної праці.

Отже, зауважимо деякі найбільш змістовні з цих визначень, де гідна праця – це: 1) вища форма соціально-трудова відносин і одне з найскладніших суспільних явищ через розмаїття і різноспрямованість причинно-наслідкових зв'язків між його різними елементами і факторами, що визначають характер і тенденції розвитку (Доповідь країни про гідну працю, РФ, 2008) [6]; 2) життєво важливий елемент скорочення масштабів бідності й основа основ соціальної мобільності та прагнення мільйонів людей планети до того, щоб зарахувати себе до середнього класу і зберігати за собою цей статус (доповідь Генерального директора МОП «Гідна праця: деякі стратегічні виклики на майбутнє, 2008 р.) [7, с. 21]; 3) одне з прав людини, що визнано у Загальній декларації прав людини, у Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права, а також підтримується Міжнародною конвенцією про ліквідацію всіх форм расової дискримінації,

Міжнародною конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації проти жінок, Конвенцією про права дитини, Міжнародною конвенцією про захист прав усіх трудящих мігрантів та членів їхніх сімей, а також визнаними міжнародною спільнотою вісьмома основоположними конвенціями МОП, що стосуються дитячої праці, примусової праці, недискримінації й свободи асоціацій, мають особливе значення як для прав людини, так і для створення гідних умов праці (заява Відділення МОП у Третій комітет 68-ї Генеральної Асамблеї ООН. Гідна праця – це право людини, 2013) [8] та ін. Варто зауважити цінність цих визначень, адже вони розкривають змістове наповнення гідної праці через соціально-трудові відносини, одне з прав людини та ін., і базуються на науковому підході, що має людиноцентристський характер.

У Програмі гідної праці МОП [9], яка базується на принципі соціальної справедливості, що має найбільшу значущість у забезпеченні умов загального та міцного миру, передбачені чотири ключові компоненти (критерії, складники, характеристики) гідної праці, а саме: повна та продуктивна зайнятість; соціальний захист; соціальний діалог; повага до трудових прав і заборона дискримінації. Також варто зауважити, що в ситуації, коли не виконується хоча б один з цих критеріїв гідної праці, тоді прийнято говорити про її дефіцит як про ступінь відхилення фактичного стану соціально-трудової сфери суспільства від її ідеального (цільового) обліку, яке відповідає поняттю «гідна праця».

Однак варто зауважити, що в Програмі гідної праці, на жаль, немає дефініцій ані гідної праці, ані права на гідну працю, зокрема, і в контексті права людини. За цією Програмою забезпечення гідної праці передбачається за прагматичним підходом МОП, коли гідна праця є лише ключовою умовою сталого розвитку, вирішення проблеми нерівності доходів і викорінення бідності з особливою увагою до районів, які зачеплені конфліктами, лихами та іншими надзвичайними ситуаціями гуманітарного порядку. Інакше кажучи, гідна праця і багатогранна політика, яку МОП допомагає розробляти

на її підтримку, є найважливішим фактором. Крім багатоаспектності й поліфункціональності, гідна праця характеризується ще й тим, що вона піддається вимірюванню й оцінці через економічні та правові індикатори (показники) в будь-якій країні (за різними методиками ООН, МОП й ін.) [10, с. 148].

Далі у контексті цього дослідження необхідно зауважити, що сучасними вченими у розвиток концепції гідної праці все більше і більше розроблюються або уточнюються нові додаткові компоненти гідної праці, які детально доповнюють загальні (або традиційні, розроблені МОП, про які вже вище зазначалося).

Так, гідну працю розглядають за людиноцентристським підходом, використовуючи при визначенні основну правову конструкцію понятійного апарату трудового права – трудові відносини, а саме, як:

– вищу форму соціально-трудова відносин і одне з найскладніших суспільних явищ через різноманіття і різноспрямованість причинно-наслідкових зв'язків між його різними елементами і факторами, що визначають характер і тенденції розвитку [6, с. 24];

– концепцію ідеальної моделі трудових відносин [6, с. 6–48];

– впливовий фактор генезису нових трудових відносин [11, с. 41] й ін.

Праця як свідомо цілеспрямована діяльність, що здійснюється людиною для одержання корисного результату для задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб складає значну частину її життя, тому гідна праця визнається як основоположний елемент якості життя.

На думку авторитетного колективу вчених [12, с. 323–324], гідна праця спрямована насамперед на незаможних і найменш захищених осіб, і що показники гідної праці мають більше стосуватися не загальних усереднених цифр, а виміру стану, в якому перебувають найнезаможніші й неконкурентоспроможні особи, тобто відігравати роль мінімальних обов'язкових стандартів. Виходячи з цього визначено відмінність концепції гідної праці від концепції якості трудового життя. Перша з них спрямована

на захист у сфері праці найбільш вразливих працівників, друга – на постійне поліпшення умов праці і ставлення до неї всіх працівників, особливо висококваліфікованих. Гідна праця встановлює мінімальні обов'язкові стандарти, друга – стратегічні цільові орієнтири розвитку трудової сфери.

Коляда Т.А. визначає гідну працю як продуктивну діяльність (виробничу працю), здатну забезпечити справедливу винагороду за працю, безпеку на робочому місці, соціальний захист (від безробіття, у разі вагітності, необхідності догляду за дитиною, пенсійне забезпечення), перспективи особистісного росту, участі в ухваленні важливих управлінських рішень (через профспілки, асоціації підприємців тощо), гендерну рівність [13, с. 205].

Гідну працю, на думку С.Г. Рудакової [14, с. 5], слід розглядати як підґрунтя та необхідну умову підвищення якості трудового життя, що характеризується ефективним розвитком та використанням трудового потенціалу, з одного боку, і рівнем добробуту та духовного розвитку людини через її діяльність – з іншого боку. Виходячи з цього, гідну працю цілком правомірно розглядати як важливу умову та фактор розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки, головною стратегічною метою якої є стабільне забезпечення високого життєвого рівня і зайнятості населення, реальне забезпечення прав і свобод громадян.

Аналізуючи усі наведені визначення, розуміємо, що вони включають п'ять ключових характеристик гідної праці: продуктивність, безпека, повага прав трудящих і соціальний захист, відповідний дохід, можливість впливати на ухвалення рішень стосовно умов праці, трудових відносин і тощо шляхом соціального партнерства.

Отже, гідна праця є багатогранним поняттям, що охоплює собою політичні, економічні, соціальні та культурні явища, які є передумовою для ефективної і продуктивної праці та сприяють досягненню суспільного, культурного і технічного прогресу з метою соціального захисту працівників, роботодавців та розкриття творчого і професійного потенціалу кожного з

них. Держава як суб'єкт, що наділений соціальною владою, займає провідне місце в регулюванні відносин, що виникають у сфері праці, є гарантом реалізації концепції гідної праці [15, с. 93].

З огляду на сутність концепції гідної праці та природу службово-трудова правовідносин за участю державних службовців, М.В. Панченко виокремлює два основні критерії (вимоги) концепції гідної праці державних службовців:

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 державних службовців не може вважатись достатньо гідною, а саме [16, с. 34–40; 17, с. 83–88]:

- гідний характер доступу до державної служби;
- гідний характер перебігу службово-трудова правовідносин (тобто занятості) за участі державного службовця;
- гідна заробітна плата (трудова дохід) державного службовця;
- гідний рівень безпеки, здоров'я та справедливості умов праці державних службовців;
- гідний характер соціальної безпеки державних службовців;
- гідний рівень забезпечення можливостей розвитку державного службовця;
- гідний характер забезпечення можливості державного службовця захистити власні трудові прав та законні інтереси.

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-трудова діяльності державного службовця) 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 [18, с. 47].

Розглянемо більш детально базові критерії гідної праці державних службовців.

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. 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.

б) гідний характер проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державної служби.

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» [19, с. 119]. 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.

в) гідний характер оформлення службово-трудових правовідносин. Адже «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 [20, с. 15].

З огляду на це, можемо дійти думки, що основними критеріями гідного характеру оформлення службово-трудова правовідносин є такі:

- трудовий контракт укладається на добровільній основі;
- 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);
- трудовий контракт складено у письмовій формі у двох однакових примірниках, один з яких надається державному службовцю;
- 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;
- до моменту завершення процедури укладання трудового контракту службовець може відмовитись від продовження процедури укладання цього документа [18, с. 57–58].

г) гідний характер форми зайнятості державного службовця.

При цьому слід звернути увагу 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» [21, с. 6-7]. Ці тенденції у сфері зайнятості містять численні ризики для працівників та в окремих випадках можуть суперечити концепції гідної праці, спричиняючи деградації багатьох інститутів права, які сукупно забезпечують гідну працю та зайнятість працездатної людини.

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 [18, с. 63].

2) гідний характер перебігу службово-трудових правовідносин (тобто занятості) за участі державного службовця.

Означений критерій є складною характеристикою праці, що має на увазі повну її відповідність вимогам концепції гідної праці за наступними ознаками:

– гідним характером співвідношення часу роботи та відпочинку державного службовця.

– гідним характером відношення начальника (керівника) до державного службовця.

– гідним характером відношення до державного службовця його колег по службі.

3) гідна заробітна плата (трудоий дохід) державного службовця.

При цьому українські вчені Г.В. Назарова та Е.Р. Степанова звертають увагу на те, що трудовий дохід охоплює собою не лише заробітну плату [22, с. 222], тому його в теорії називають ще «сукупним доходом» (total rewards). 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 [23, с. 12].

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» [24, с. 70].

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)» [25, с. 6].

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» [26, с. 50].

7) гідний характер забезпечення можливості державного службовця захистити власні трудові права 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 державних службовців 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 [18, с. 82–83].

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.

## **1.2 Право на захист трудових прав у світлі концепції гідної праці державних службовців**

Щоб повною мірою осмислити сутність захисту трудових прав у світлі концепції гідної праці державних службовців, необхідно спершу з'ясувати соціально-правову значущість цього захисту. У цьому контексті зауважимо, що формування захисту трудових прав працівників як надзвичайно соціально важливого елементу концепції гідної праці в сучасному вигляді відбулось у результаті еволюції самої концепції гідної праці (її розширення та поглиблення), а також загальної правової тенденції щодо визнання індивіда та його прав стрижнями правових норм. Що стосується орієнтування правових систем на індивіда та його права, то з цього приводу слід зауважити, що ХХ ст. та початок ХХІ ст. вченими часто називається періодом прав людини, адже, як справедливо зауважує юрист-міжнародник С.С. Ібрахім, абсолютна більшість міжнародних норм певною мірою стосується захисту прав індивідів, що є феноменом, який має багато аспектів [27, с. 5].

Держава повинна забезпечити умови для реалізації прав як окремої

особи так, і всіх членів суспільства. Дана обставина нашою думкою про те, що імплементація прав людини у правові системи веде до відповідних змін у механізмі правового регулювання, що, у свою чергу, є очевидною й такою обставиною, що права людини та їх охорона і захист є загальним орієнтиром, що об'єднує правові системи всіх держав, які проголосили себе правовими та демократичними [28, с. 38].

Захист соціально-економічних прав та інтересів працівників, дотримання норм міжнародного й національного законодавства у сфері праці та принципів соціальної справедливості у розподілі результатів праці за умов стрімкого падіння життя мають бути визначені пріоритетними і невідкладними напрямками діяльності держави [29, с. 10]. При цьому, дотримання трудових прав означає: наявність розвиненого трудового законодавства, що ґрунтується на принципі верховенства права і включає право на труд; дотримання людської гідності на роботі, що передбачає повагу до працюючих, гендерну рівність, відсутність будь-яких форм дискримінації, примусової та дитячої праці; можливість професійного навчання, підвищення кваліфікації, професійного зростання, розвитку здібностей працівників; право на свободу слова і вільне вираження власних поглядів [30, с. 127].

Як зазначає М.І. Іншин, захист трудових прав працівників є важливою складовою частиною демократичного, правового й соціального суспільства [31, с. 132]. Тобто не існує правової та демократичної держави, в якій трудові права і законні інтереси працівників не захищаються [32, с. 72–73]. 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 оскаржуються [33, с. 144].

З означеного випливає, що надзвичайна соціально-правова важливість та особливість захисту трудових прав у межах концепції гідної праці

державних службовців зумовлена тим фактом, що умови, за яких працівник-державний службовець потребує захисту трудових прав і не може їх захистити, не можна назвати повною мірою гідними умовами. Крім того, забезпечення усіх інших умов трудової діяльності, коли паралельно трапляється порушення хоча б одного трудового права чи законного інтересу у сфері праці державного службовця, втрачає свій концептуальний зміст та ефект, адже всі трудові права взаємопов'язані й впливають з одного джерела – учасника трудових правовідносин.

Неможливість захистити трудові права працівників, 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. 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 державних службовців (наприклад, працівники суду сьогодні вимушені працювати в умовах неадекватної інтенсивності праці, а їх робочі місця не завжди відповідають засадам гідних умов праці тощо). Усе це призводить до знецінення зазначеної концепції й в інших випадках, зокрема 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 наявному широкому колі прав та обов'язків державних службовців, які можуть бути порушені та захищені, особливого значення набувають саме права найменш захищених та уразливих категорій осіб (люди з обмеженими фізичними можливостями, малолітні діти та жінки). Саме тому 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 [27, с. 5]. Тобто концепція гідної праці передбачає захист не лише працівників як таких, але також вона спрямована на особливий захист окремих категорій працівників. Це має важливе значення, адже серед державних службовців як працівників є також державні службовці з інвалідністю, вагітні держслужбовці, держслужбовці, що є самотніми батьками тощо.

Як зазначає, М.В. Панченко, право державних службовців на захист трудових прав – це матеріальне суб'єктивне право, виражене у можливості державного службовця звертатись до певних способів захисту, застосовувати заходи правового характеру для відновлення його порушеного чи оскаржуваного права. При цьому слід мати на увазі, що реалізація вказаного права має бути забезпечена правовим механізмом забезпечення гідної праці, а саме відповідними способами та засобами, критичний аналіз яких потребує подальших наукових розвідок [34, с. 147].

Слід зазначити, що 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, провідні 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 усунення) наявним у практичній дійсності порушенням прав; відновлення порушених прав; компенсування втрат, що виникли в результаті порушення прав [35, с. 332]. В.М. Андрійв вважає, що 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» [36, с. 20].

Окрему увагу слід приділити аналізу визначення поняття «способи захисту трудових прав державних службовців». Так, М.І. Кобаль, визначає захист трудових прав державних службовців як 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» [37, с. 103, 110].

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 державних службовців.

В науці трудового права є вже усталеним положенням, що «право на захист» передбачає такі способи захисту трудових прав: а) державний нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю; б) захист трудових прав працівників профспілками; в) захист трудових прав шляхом вирішення

трудових спорів у комісіях із трудових спорів; г) судовий захист трудових прав працюючих; г) самозахист прав працівників [38, с. 13].

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:

– способи захисту, що характерні для форми самозахисту трудових прав. До властивих формі самозахисту, на думку вченої, «належать способи захисту трудових прав, що реалізуються виключно працівниками, чії права порушуються, за їх ініціативою та у межах їх дієздатності»;

– 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»);

– 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 [39, с. 7, 8, 79, 80].

Як зазначає М.В. Панченко, до засобів захисту гідної праці державних службовців в Україні належать:

– група неюрисдикційних засобів захисту гідної праці державних службовців. Цю групу засобів захисту складають інструменти захисту гідної праці державних службовців, 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;

– 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 державних службовців. У першу чергу, ця роль виявляється у тому, що судами (зокрема адміністративними судами) здійснюється судовий захист трудових прав працівників, у тому числі державних службовців [18, с. 286].

Слід зазначити, що особливим чином потужність потенціалу судового захисту права на гідну працю державних службовців 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 впливає із змісту ч. 1 ст. 6 Кодексу адміністративного судочинства 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» [40]. 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»). Згідно з ч. 1 ст. 2 КАС України завданням адміністративного судочинства є справедливие, 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 [40].

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.

Таким чином, проаналізовано доктринальну основу права на захист трудових прав державних службовців, розглянуто види способів та засобів захисту прав. Звернено увагу на необхідність закріплення додаткових організаційно-правових гарантій захисту для людей з обмеженими фізичними можливостями.

## **Висновки до розділу 1**

Гідна праця є багатогранним поняттям, що охоплює собою політичні, економічні, соціальні та культурні явища, які є передумовою для ефективної і продуктивної праці та сприяють досягненню суспільного, культурного і технічного прогресу з метою соціального захисту працівників, роботодавців та розкриття творчого і професійного потенціалу кожного з них.

Аналіз численних доповідей та заяв від офіційних представників МОП дав змогу виявити різноманітні визначення гідної праці, які характеризують сутність та зміст цього поняття і мають певну цінність для науки, зокрема, трудового права. Однак, на жаль, практично всі ці дефініції не закріплені в офіційних документах МОП програмного значення, хоча й відіграють велику роль для розвитку концепції гідної праці.

Зазначається, що 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.

Неможливість захистити трудові права працівників, 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. 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. Усе це призводить до знецінення зазначеної концепції й в інших випадках, зокрема 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.

Звертається увага на роль адміністративного суду в правовому механізмі забезпечення гідної праці держслужбовців, яка 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.

## РОЗДІЛ 2

### ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

#### **2.1 Правове регулювання гідної праці державних службовців в Україні**

Важливою основою правового регулювання відносин у сфері гідної праці державних службовців є норми права. У спеціальній юридичній літературі достатньо багато вже є характеристик міжнародно-правових норм, в яких безпосередньо закріплено право на гідну працю, а також стратегічні завдання для всіх країн щодо впровадження концепції гідної праці МОП через внутрішньодержавні норми законодавства [41, 42, 43].

Слід зазначити, що за останні декілька років світова спільнота відзначила важливі знакові ювілеї у сфері прав людини. Так, у 2018 році відбулося сімдесятиріччя з дня ухвалення Загальної декларації прав людини (Генеральна Асамблея ООН, 11.12.1948 р.), в якій закріплено, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі й сприятливі умови праці, на справедливу й задовільну винагороду, що забезпечує гідне людині існування для неї самої та її сім'ї, що доповнюється у разі необхідності іншими засобами соціального забезпечення та ін. У 2019 році – сторіччя з дня створення Міжнародної організації праці як спеціалізованої установи ООН, що по праву має статус авторитетної та глобальної правозахисної організації і яка займається проблемами в сфері праці. Також варто зауважити, що у 2018 році виповнилося 20 років з моменту ініціювання МОП концепції гідної праці та прийняття нею Декларації «Про основні принципи та права у світі праці» (МОП, 18.06.1998 р.), в якій були закріплені ключові компоненти гідної праці й основоположні принципи її забезпечення.

Якщо брати до уваги сучасне правове регулювання соціально-трудових відносин, то його основу у всіх країнах світу становлять норми і загальновизнані принципи міжнародного трудового права, що сформульовані в документах Міжнародної організації праці, розроблені і прийняті за досить тривалий період нормотворчої діяльності МОП. Так, Концепція гідної праці остаточно сформована в Декларації МОП «Про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації» від 10 червня 2008 року, в якій зазначено, що всі держави – члени МОП повинні проводити політику, спрямовану на досягнення цілей гідної праці [44].

У Декларації 2008 року відображено принципи, закладені у Філадельфійській декларації 1944 року та в Декларації про основоположні принципи і права у сфері праці 1998 року.

Основні цілі діяльності МОП були сформульовані в преамбулі до Статуту МОП, а згодом деталізовані з урахуванням нових тенденцій у регулюванні трудових відносин у Філадельфійській декларації про цілі та завдання Міжнародної організації праці від 10 травня 1944 року, текст якої додається до Статуту, та Декларації про основоположні принципи і права у сфері праці від 18 червня 1998 року [42, с. 7].

Україна як член МОП активно підтримує ідеї гідної праці та впроваджує їх у життя завдяки національній (державній) Програмі гідної праці МОП для України. Нині розроблюється вже п'ята така Програма на 2020–2024 роки, яка ґрунтується на чотирьох пріоритетах: повна та продуктивна зайнятість; покращені умови праці (включають питання трудових відносин, безпеки та гігієни праці, оплати праці, легалізації неформальної зайнятості тощо); покращений соціальний захист; ефективний інклюзивний соціальний діалог. Є вже багато позитивних практичних результатів упровадження цих Програм у нашій країні.

На нашу думку, серед пріоритетів нової Програми гідної праці МОП для України на 2020–2024 роки необхідно зробити акцент на підвищенні рівня моральних цінностей трудового життя, таких як честь і гідність людини

праці. З метою підвищення рівня захисту прав працівника щодо поважного ставлення до його честі та гідності слід змінити концептуальні підходи у розвитку профспілкового руху на законодавчому рівні, щоб зробити профспілки більш дієвими, а також прийняти закон про медіацію для вирішення трудових спорів, зокрема, з питань порушень моральних прав працівника [45, с. 114].

Слід зазначити, що, 20 грудня 2019 року у Києві Міжнародна організація праці провела важливий семінар для тристоронніх партнерів: урядовців, роботодавців та профспілковців, на якому підбили підсумки реалізації попередньої Програми гідної праці МОП на 2016-2019 роки. Серед основних успіхів цієї програми координатор МОП в Україні – С.П. Савчук, зокрема, виділив ратифікацію Україною Конвенції МОП № 102, розвиток соціальними партнерами системи послуг та успішну мобілізацію ресурсів для реалізації поставлених завдань на 2016-2019 роки [46]. Але в деяких напрямках ідею гідної праці не вдається втілити в життя досить ефективно. Нині це особливо торкається сфер, залежних від фінансових можливостей як роботодавців, так і держави загалом (оплати праці, соціального захисту, соціального діалогу та безпеки праці). Необхідно зауважити, що натепер не досить виважених теоретико-прикладних досліджень з цього питання в науці трудового права [10, с. 148].

Проаналізуємо норми внутрішньодержавного законодавства про працю, що регулюють складні відносини у сфері гідної праці державних службовців в Україні.

Спочатку варто розглянути норми, які здійснюють вплив на відносини у сфері гідної праці за допомогою централізованого способу регулювання. Насамперед, це стосується норм Конституції України.

У ст. ст. 3, 43–46 Основного Закону, де зазначається, що «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю», а також проголошується право кожного на належні безпечні і здорові умови праці, право на відпочинок,

соціальний захист та ін. Це дійсно найважливіші конституційні засади для становлення та розвитку права на гідну працю, що є комплексним і природним. Однак, не можна не погодитися із твердженням Г.С. Гончарової, що ст. 43 Основного Закону, в якій гарантується кожному можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується, вже не відповідає сучасним викликам, ідея гідної праці примушує державу по-новому тлумачити вказану статтю [47, с. 156]. Виходячи з концепції гідної праці, й продовжуючи думку Г.С. Гончарової, слід зауважити, що Україна як член МОП повинна виконувати стратегічні завдання Програми гідної праці щодо забезпечення повної й продуктивної зайнятості, гідних умов праці та ін. Тому слід в конституційних нормах, в першу чергу, у ст. ст. 43–46 Основного Закону України врахувати новий рівень гарантій у сфері гідної праці, передбачених Програмою гідної праці, які повинні значно підвищити якість життя працівників та членів їх сімей.

Безсумнівно велике значення у централізованому регулюванні відносин у сфері забезпечення гідної праці відіграють положення Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України). Необхідно підкреслити, що з моменту відновлення Україною незалежності було переглянуто майже всі існуючі кодифіковані законодавчі акти. Однак КЗпП України залишився неадаптованим до сучасних умов й таким, що містить низку соціальних стандартів гідної праці працівників, скорегованих у попередній радянській історичний період. На думку вченої Г.О. Спіциної, трудове законодавство, «прийняте або за доби панування в Україні комуністичної доктрини, або ж у 90-х роках ХХ ст. у період її перебудови й переходу до ринкової економіки», є таким, що не відповідає сучасним стандартам провідних європейських держав, ставлячи працівника у невідповідне соціально-правове становище у порівнянні з роботодавцем [48, с. 5-6]. 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» [49, 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.

Отже, в окресленому контексті слід вести мову саме про наближення законодавства України про працю до міжнародних та 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 [50], який у подальшому вдосконалювався та існував у доопрацьованих версіях. 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 01.01.2020 року. Черговий проект Трудового кодексу України був зареєстрований 08.11.2019, однак наразі знаходиться на розгляді у комітетах національного парламенту [51]. Слід погодитись з В.В. Жернаковим, який у проекті Трудового кодексу право на гідну працю працівників викласти в окремій статті з розкриттям його змісту. Відповідний обов'язок роботодавця, на його думку, має міститися серед основних обов'язків роботодавця і соціальних партнерів [52, с. 99].

При цьому слід мати на увазі, що у юридичній науці повсякчас «спостерігаються перегляд, уточнення, дискусії навколо шляхів удосконалення трудового законодавства та напрямів розвитку самого трудового права як галузі права України» [53, с. 138], в тому числі, 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» [54, с. 1].



Як визначено п.12 ст. 92 Конституції України, основи державної служби визначаються виключно законами України. Зауважимо, що головним документом, який являв собою фундамент для впровадження концепції гідної праці на держслужбі та обумовив подальший розвиток правового регулювання гідної праці держслужбовців, є Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року, яким, зокрема: 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; б) дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих цим Законом [18, с. 124].

Серед важливих європейських принципів демократичного врядування, які передбачені Законом України «Про державну службу», Ю.Ю. Кізілов виділяє наступні: гарантування політичної нейтральності державної служби шляхом розмежування політичних і адміністративних посад; політичну неупередженість державних службовців (ст. 10 Закону України «Про державну службу»); забезпечення рівного доступу громадян до державної служби, усунення корупційного механізму шляхом проведення виключно відкритого конкурсу на обіймання вакантних посад; запровадження персональної відповідальності державних службовців; формування ефективної системи управління людськими ресурсами на державній службі, що базуватиметься на врахуванні знань, умінь, навичок, а також особистісних якостей державних службовців; удосконалення процедури проходження державної служби; підвищення ефективності професійного навчання державних службовців шляхом оптимізації системи підготовки,

перепідготовки й підвищення кваліфікації, зокрема у сфері державного та регіонального управління, запровадження індивідуальних програм розвитку персоналу і планування кар'єри; установлення прозорої моделі оплати праці та уніфікація порядку встановлення розмірів посадових окладів відповідно до юрисдикції державного органу; забезпечення прозорості, відкритості й підзвітності державних органів шляхом залучення організацій громадянського суспільства, наукових та експертних установ до розгляду питань з формування й реалізації державної політики у сфері державної служби [55, с. 30–34].

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-ІХ [56], 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 трудово-правового вияву концепції гідної праці на держслужбі [18, с. 126].

Норми, які стосуються централізованого регулювання відносин у сфері забезпечення гідної праці, містяться також у Законах України «Про охорону праці» від 14.10.1992, «Про оплату праці» від 24.03.1995, «Про зайнятість населення» від 05.07.2012, «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010,

«Про основи загальнообов'язкового державного соціального страхування» від 14.01.1998 та ін. Однак, положення зазначених актів закріплюють в своїй більшості лише фундаментальні трудові права працівників.

Зокрема, згідно зі ст. ст. 16, 18 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» законодавець оперує терміном «гідні умови праці», закріплюючи за деякими учасниками соціального діалогу (галузевими (міжгалузевими) радами, територіальними тристоронніми соціально-економічними радами) дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції, які «реалізуються шляхом вироблення пропозицій і рекомендацій з урахуванням інтересів сторін соціального діалогу щодо забезпечення гідних умов праці» [57].

У централізованому регулюванні гідної праці важливу роль відіграють й норми деяких підзаконних актів України. Так, у постанові Верховної Ради України «Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про хід виконання в Україні Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 18.12.2008 № 773-VI зазначається, що Україна потребує значних економічних затрат, обумовлених забезпеченням гідних умов праці, гарантування достойного рівня соціального захисту для всього населення. Також в цьому документі зауважується, що соціальні та політичні наслідки нехтування цими завданнями можуть коштувати для держави дорожче [58].

При цьому слід мати на увазі, що у межах даного періоду розвитку законодавства про гідну працю державних службовців 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 Кабінету Міністрів України від 18 березня 2015 року № 227-р [59].

Потрібно наголосити на тому, що на виконання Плану заходів щодо реалізації Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року розроблено та прийнято новий Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 року

№ 889 [60].

24 червня 2016 року КМУ своїм розпорядженням № 474-р схвалив Стратегію реформування державного управління України на період до 2021 року [61]. 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 державних службовців, що ґрунтується на класифікації посад, забезпечення професійного розвитку державних службовців, 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.

Доцільно звернути увагу й на договірне (колективно-договірне) регулювання гідної праці державних службовців за допомогою норм актів договірного характеру. В першу чергу, це стосується Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки, яку укладено між всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців в особі Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок в особі Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Кабінетом Міністрів України (далі – КМУ) [62]. Відповідно до положень Розділу III «Гідні умови праці та

соціальний захист працюючих» зазначеної Угоди її Сторони передбачили багато заходів у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування, охорони праці й соціального захисту. Варто зауважити, що учасники соціального діалогу – підписанти цієї Угоди під гідними умовами праці в цьому документі розуміють умови, пов'язані лише з охороною праці і скороченням обсягів незадекларованої праці, що є усіченим баченням складного поняття «гідні умови праці».

Значну роль в реалізації концепції гідної праці сьогодні відіграють положення галузевих й територіальних угод учасників соціального діалогу [63, с. 32]. Необхідно відмітити, що все частіше сторони колективних переговорів щодо укладання цих угод домовляються про підвищення мінімальних гарантій у сфері праці, поступово починають використовувати під час своєї нормотворчості поняття «гідна праця», «гідні умови праці», «гідний рівень оплати праці», «справедлива оплата праці» та ін.

Нерідко також і на локальному рівні при укладенні колективних договорів учасники соціального діалогу домовляються забезпечувати гідні умови праці.

Отже, сьогодні «трудове законодавство передбачило спробу активніше враховувати накопичений світовий досвід правового регулювання трудових відносин, що неминуче тягне за собою «вживлення» в трудове законодавство загальноновизнаних принципів і норм міжнародного права» [2, с. 1]. Тому необхідно розробити і створити умови для розвитку концепції гідної праці, суть якої повинна полягати, передусім, у: дотриманні і реалізації міжнародних трудових норм і основоположних принципів та прав у сфері праці; забезпеченні продуктивної зайнятості населення, його соціального захисту; подальшому розвитку і вдосконаленні соціального партнерства на всіх рівнях правового регулювання [15, с. 93].

Аналіз міжнародних нормативно-правових актів і нормативно-правових актів національного трудового законодавства свідчить, що концепція гідної праці спрямована на забезпечення високого рівня і якості

життя людини, що характеризуються добробутом, доступністю соціальних благ, соціальним статусом у рамках стратифікації суспільства. А отже, забезпеченню гідної праці державних службовців має бути приділено належну увагу з метою впровадження її критеріїв у практичну площину.

## **2.2 Ефективність функціонування органів виконавчої влади в забезпеченні гідної праці державних службовців**

На сьогоднішній день наша держава стала на шлях реформування всієї сукупності інституційних механізмів. Головна мета цих перетворень – модернізація державно-управлінських відносин, створення дієвої системи державного забезпечення та захисту прав і свобод людини, гідних умов життя, наближення діяльності апарату управління до потреб населення.

Розв'язання проблем гідної праці державних службовців пов'язане з визначенням кола державних органів та посадових осіб, які в праві регулювати основні правовідносини, що виникають у сфері державної служби. Окрім Верховної Ради України, до них слід віднести Президента України та Кабінет Міністрів України. При цьому Верховна Рада встановлює основи державної політики, цілі, завдання та принципи функціонування державної служби в усіх сферах державної діяльності. Президент України та Кабінет Міністрів України спрямовують свої зусилля на проведення виробленої політики в життя, а також розв'язують проблеми підготовки, атестації, підвищення кваліфікації, формування кадрового резерву та інші з метою забезпечення ефективності роботи всіх державних органів відповідно до їх компетенції.

В науковій літературі можна знайти різні визначення органу держави. Так, наприклад В.П. Рубцов органом держави називає первинну державну інстанцію, яку засновує держава, створює її в установленому порядку і діє за її повноваженнями [64, с. 229]. В.В. Лазарев поняття органу держави наближає до поняття апарату держави та визначає, що органом державної

влади є самостійний підрозділ апарату держави, що створений у встановленому законодавством порядку, має встановлену законом структуру та наділений певною компетенцією [65, с. 92]. В.С. Нерсисянц в органі держави вбачає два основні моменти: державний орган, на його переконання, це основний елемент апарату держави, що наділений певною компетенцією [66, с. 567].

Отже, орган держави – це перш за все ланка, утворена в установленому державною порядку, наділена певною компетенцією, та є складовою розгалуженої системи органів державної влади. Кожен елемент цієї системи виконує притаманні йому завдання, а разом вони утворюють апарат держави.

Провідним владним суб'єктом державного управління є органи виконавчої влади та їх посадові особи. Саме на них покладається основне навантаження щодо гарантування практичного забезпечення прав та свобод людини і громадянина [67, с. 12]. Відповідно до конституційної доктрини поділу державної влади виконавча гілка – лише один із видів діяльності щодо здійснення державної влади, зміст якої полягає в організації практичного виконання законів, втілення їх вимог у життя, тобто здійснення виконавчо-розпорядчої (управлінської) діяльності [68, с. 478]. Тож, виконавча влада, як гілка державної влади, організовує, координує, спрямовує внутрішню й зовнішню діяльність держави, виконання чинного законодавства, охорону прав і свобод людини. Виконавча влада діє в межах своєї компетенції на території всієї держави.

Належна організація та діяльність органів виконавчої влади, оптимальне правове регулювання компетенції та форм діяльності цих органів має суттєве значення для їх впливу на суспільні відносини, насамперед на зростання добробуту населення, що є головною метою і завданням діяльності зазначених органів.

Для розуміння закономірностей функціонування системи органів виконавчої влади істотне значення має чітке визначення її найвищої структурної ланки, яка повинна здійснювати в системі роль своєрідного

керуючого центру. Як відомо, з точки зору науково-системної ідеології найкращі результати діяльності ієрархічно організованої системи можуть бути забезпечені за умови її моноцентричної, а не поліцентричної структурної побудови [69, с. 90].

Конституцією України систему органів виконавчої влади розмежовано на три організаційно-правові ланки:

– вищий рівень у системі органів виконавчої влади – представлений Кабінетом Міністрів України;

– центральний рівень у системі органів виконавчої влади – представлений міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади;

– місцевий рівень системи органів виконавчої влади – представлений місцевими державними адміністраціями (обласними, районними, Київською та Севастопольською міськими радами), Радою міністрів АР Крим та місцевими органами, які перебувають у безпосередньому підпорядкуванні центральним органам виконавчої влади [70, с. 30–31].

Згідно статті 12 Закону України «Про державну службу», система управління державною службою включає: Кабінет Міністрів України; центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби; Комісію з питань вищого корпусу державної служби та відповідні конкурсні комісії; керівників державної служби; служби управління персоналом [60].

Відповідно до ч. 1 ст. 1 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» КМУ (Уряд України) є вищим органом у системі органів виконавчої влади [71].

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); 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) [72, 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 [18, с. 225].

Проаналізувавши Закон України «Про Кабінет Міністрів України», варто звернути увагу на те, що згідно з п. 6 ч. 1 ст. 20 цього закону, КМУ у сфері вдосконалення державного управління та державної служби повноважний: здійснювати заходи щодо кадрового забезпечення органів виконавчої влади; 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; вживати в межах своїх повноважень заходів щодо заохочення та приймати відповідно до закону рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності посадових осіб відповідних держорганів; 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; організовувати проведення єдиної державної політики у сфері державної служби; 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.

Щодо центральних органів виконавчої влади в забезпеченні гідної праці державних службовців, відповідно до статей 12-18 Закону України «Про державну службу» [60], до них відносяться Міністерство соціальної

політики України, Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, Національне агентство України з питань державної служби (далі – НАДС).

Відповідно до п. 3 Положення «Про Міністерство соціальної політики України», міністерство здійснює забезпечення формування та реалізацію 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 гуманітарної допомоги, соціальних послуг особам, окремим соціальним групам, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самостійно їх подолати; щодо соціального захисту, зокрема осіб з інвалідністю, ветеранів праці, ветеранів військової служби; щодо пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню; щодо 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; щодо забезпечення державних соціальних стандартів та державних соціальних гарантій для населення; в межах повноважень, передбачених законом, державний нагляд у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування [73]. Отже, міністерство здійснює формування та реалізацію державної політики, охоплюючи майже всі сфери управління соціальною політикою в державі, в тому числі, це стосується і забезпечення гідної праці державних службовців. Функції Міністерства соціальної політики України стосуються як загального регулювання працею, так і працею державних службовців.

Згідно п. 3 Положення про Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, до основних завдань міністерства належать забезпечення формування та реалізація: державної політики

економічного і соціального розвитку; державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів; державної політики з питань соціального співробітництва України з ЄС; державної політики у сфері праці, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин, соціального діалогу; у сфері 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; участь у формуванні та реалізації державної політики у сфері надання адміністративних послуг [74]. Отже, можна зробити висновок, що Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України здійснює вплив на забезпечення гідної праці загалом, в тому числі, і державних службовців.

Відповідно до п. 1 Положення про Національне агентство України з питань державної служби, НАДС є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується КМУ та який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, здійснює функціональне управління державною службою в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті) [75]. У п. 3 зазначеного положення закріплені основні завдання НАДС, зокрема: забезпечення формування і реалізація 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.

Слід зазначити, що розпорядженням КМУ від 28.10.2019 р. № 1006-р «Про утворення Комісії з питань вищого корпусу державної служби та затвердження її персонального складу», було затверджено персональний склад Комісії з питань вищого корпусу державної служби [76].

У ст. 15 Закону України «Про державну службу» закріплено

повноваження Комісії з питань вищого корпусу державної служби, зокрема, такі: погодження розроблених центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, типових вимог до професійної компетентності державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А»; проведення конкурсу на зайняття посад державної служби категорії «А» та внесення суб'єкту призначення пропозиції щодо кандидатур на такі посади загальною кількістю не більше п'яти осіб; здійснення дисциплінарних провадження щодо державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А», та внесення суб'єкту призначення пропозиції за наслідками дисциплінарного провадження [60]. Отже, Комісія з питань вищого корпусу державної служби має важливе значення у здійсненні службово-трудової діяльності державних службовців категорії «А» до вимог концепції гідної праці.

Таким чином, можна зробити висновок, що центральні органи виконавчої влади, які в межах своїх повноважень здійснюють регулювання окремих питань забезпечення державної служби, відіграють важливу роль в забезпеченні гідної праці державних службовців. При цьому, функціонування Міністерства соціальної політики України, Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, Національного агентства України з питань державної служби щодо забезпечення гідної праці державних службовців координується Кабінетом Міністрів України.

Аналіз Закону України «Про державну службу» дає підстави виокремити локальний рівень забезпечення гідної праці державних службовців, якого можна віднести:

– керівників державної служби, тобто, посадових осіб, які займають 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 (наприклад, Державний секретар КМУ, державний секретар міністерства, керівник

апарату місцевої державної адміністрації і т.д.);

– безпосередніх керівників, тобто, найближчих керівників, яким прямо підпорядковані державні службовці;

– служби управління персоналом державного органу (у вигляді структурного підрозділу або посади спеціаліста з питань персоналу).

Характеризуючи локальний рівень органів виконавчої влади, варто вказати на обмеженість ресурсів, які надаються суб'єктами управління державною службою більш високого рівня.

Отже, підсумовуючи, слід зазначити, що виконавча влада в Україні, функціонуючи на різних рівнях, у належній мірі сприяє організаційно-правовому забезпеченню гідної праці державних службовців.

### **2.3 Забезпечення гідної праці державних службовців у системі соціального партнерства**

Тема соціального діалогу в системі державного управління України, розбудови його формальних і неформальних інститутів важлива з багатьох причин. Сприяючи формуванню спільних підходів та погодженню напрямів і заходів державного управління соціальний діалог між органами державної влади, органами місцевого самоврядування, організаціями роботодавців і профспілок є перевіреним інструментом дієвої політики сучасних правових демократичних держав, які розвивають національну соціально-орієнтовану ринкову економіку, спрямовану на реальне забезпечення прав людини та підвищення ефективності соціально-економічних відносин. Грунтуючись на технології добровільних багатосторонніх ініціатив, соціальний діалог діє як каталізатор реформ та інституціональних інновацій у державному управлінні, забезпечує консенсус, прозорість, відкритість, інституційну та політичну відповідальність учасників, сприяє налагодженню співпраці між усіма секторами суспільства.

Спільні зусилля мають бути спрямовані на забезпечення прав та свобод

громадян України; досягнення збалансованого суспільного розвитку; усунення диспропорцій у доходах шляхом їх справедливого розподілу, зокрема, через ефективну систему оплати праці та соціального захисту; забезпечення узгодженості між можливостями економіки та потребами системи соціального захисту [77]. А отже, соціальний діалог між органами влади, представниками працівників та роботодавців є запорукою ефективного розв'язання соціальних проблем та забезпечення єднання суспільства на основі поваги до прав та законних інтересів громадян, підвищення рівня і якості їхнього життя, соціальної стабільності в державі.

Сьогодні соціальний діалог в органах державного управління є явищем, урегульованим у праві на різних рівнях: від міжнародного до внутрішньодержавного. Але найбільш докладну регламентацію це питання отримало в документах МОП. Зокрема, з прийняттям 09.07.1948 р. Конвенції МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» організації працівників державного управління поряд з організаціями працівників приватного сектору здобули ефективні засоби захисту професійних інтересів їх членів. Як результат, працівники державного управління у багатьох випадках домоглися визнання для себе права на колективні переговори і страйки. Водночас унаслідок того, що згідно з положенням ст. 9 вищезазначеної Конвенції країнам дозволяється самостійно визначати, якою мірою передбачені в ній гарантії застосовуватимуться до працівників галузі державного управління, і, насамперед – збройних сил і поліції. У багатьох країнах ці працівники стикалися з перепонами у реалізації своїх прав на свободу асоціації та захист права на організацію [78].

Згодом у Конвенції МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» від 01.07.1949 р., було визнано рівне право на колективні переговори працівників приватного і державного секторів. На осіб, які перебувають на державній службі та займаються державним управлінням, не поширювалося положення про право на розвиток «добровільних переговорів» з питань регулювання умов

зайнятості (ст. 4). Крім того, ст. 5 було також передбачено можливість обмеження дії положень вищезгаданої Конвенції МОП на збройні сили, поліцію і працівників у сфері державної служби та зайнятих в органах державного управління [79].

Серед причин такого становища слід назвати існування на той час переконання, що державні службовці пов'язані з владою держави, а тому не можуть бути прирівняні у правах з працівниками приватного сектору. Головним призначенням державних службовців є підтримка верховенства закону та реалізації державної політики. Отже, вони мусять мати високі ціннісні стандарти і єдине покликання – працювати на загальний інтерес. У цій концепції, де держава відокремлена від суспільства і громадян, неприпустимим уважалось надання державним службовцям права на страйк або права на укладання колективних договорів щодо умов праці [80]. Висунуті обмеження ґрунтувалися також на припущенні, що державні службовці, працівники державного сектору мають статус та обов'язки, які несумісні з членством у професійних організаціях та колективними діями, які можуть виникнути в результаті цього членства.

Важливим документом, який призначений врегулювати проблемні питання щодо реалізації прав державних службовців у сфері праці, завдання сприяти створенню умов для ефективних трудових відносин між органами державного управління та організаціями персоналу цієї сфери є Конвенція МОП № 151 «Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі» від 07.06.1978 р. та Рекомендація № 159 «Про процедури визначення умов зайнятості на державній службі». Так, у статті 5 Конвенції МОП № 151 вказується, що організації державних службовців користуються повною незалежністю від державних органів влади. Стаття 9 Конвенції МОП № 151 закріплює, що державні службовці користуються, як і інші працівники, громадянськими та політичними правами, які мають велике значення для нормального здійснення свободи об'єднання, за єдиної умови дотримуватись зобов'язань, визначених їхнім

статусом і характером виконуваних ними функцій [81]; а ст. 4 гарантує належний захист державним службовцям від будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання в галузі зайнятості [82].

Разом з тим і ця рамкова Конвенція, що покликана захистити права персоналу органів державного управління, не була позбавлена прикрих виключень та обмежень їх прав. Зокрема, ст. 1 Конвенції МОП № 151 містить обмеження права на організацію та процедури визначення умов зайнятості у сфері державної служби для службовців, які обіймають посади на високому рівні, чиї функції звичайно розглядаються як ті, що стосуються визначення політики чи управління, або службовців, чиї обов'язки мають строго конфіденційний характер, та вже традиційно – службовців збройних сил і поліції [81]. Проте головним досягненням цього документа було закріплення (хоча й з певними обмеженнями) права працівників сфери державної служби на організацію та на участь у процесі визначення умов зайнятості.

Наступний крок у формуванні міжнародно-правових стандартів соціального діалогу у сфері державної служби та державного управління пов'язаний з прийняттям Конвенції МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам» від 19.06.1981 р., яка поряд з приватним сектором поширюється на всю державну службу за вже традиційним виключенням військовослужбовців і поліцейських. І хоч ця Конвенція допускає встановлення для державної служби особливих форм застосування її положень за допомогою національного законодавства, вона водночас накладає на державу, яка ратифікує Конвенцію, зобов'язання сприяти процесу колективних переговорів з метою «визначення умов праці і зайнятості» [83]. Як результат, застосування до державних службовців права на колективні переговори, задеклароване в останніх розглянутих міжнародних актах, дало змогу зняти багато існуючих раніше обмежень і заперечень у сфері соціального діалогу.

Таким чином, проаналізовані нами положення спеціальних нормативно-правових та рекомендаційних документів МОП установлюють



стандарти, які є визначальними для адаптації й розвитку національного законодавства та створення умов для розвитку соціального діалогу у сфері державного управління, забезпечуючи при цьому певний простір для визначення національних стандартів у цій сфері. Зокрема, національні закони або правила можуть визначатися як гарантії, передбачені Конвенцією № 98, та застосовуватимуться до збройних сил і поліції, а гарантії Конвенції № 151 можуть включити державних службовців високого рівня, функції яких, як правило, розглядаються як політичні або управлінські, та співробітників, обов'язки яких мають суто конфіденційний характер.

Слід зазначити, що Україна ратифікувала Конвенції МОП «Про свободу асоціації та захист права на організацію» № 87, «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» № 98, «Про сприяння колективним переговорам» (№ 154).

Розвиток закладеного міжнародного регулювання соціального партнерства безпосередньо залежить від наявності відповідної національної нормативно-правової бази, яка повинна закріпити правові засади та межі здійснення такого партнерства.

Прийняття у 2010 році Закону України «Про соціальний діалог в Україні» заклало певне підґрунтя для розвитку соціального діалогу: було створено нову інституцію – Національну тристоронню соціально-економічну раду (НТСЕР) [84] і територіальні тристоронні соціально-економічні ради (ТТСЕР).

Слід зазначити, що 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, в яких перебуває Україна, а саме в умовах численних кризових явищ, що заважають швидкому відновленню високого рівня національної безпеки на всій території нашої держави.

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.

Законодавство про соціальне партнерство в Україні ще тільки формується. Його недосконалість, а також безліч порушень прав працюючих громадян роботодавцями приводить до існування дуже гострих соціально-трудоових конфліктів, для вирішення яких бракує адекватних правових механізмів. Сформована за роки незалежності України інституціональна (формальна і неформальна) система не забезпечує бажаного соціально-економічного ефекту соціальний діалог ще не став дієвою і невід'ємною складовою економічної та політичної системи суспільства. Діяльність соціальних партнерів у межах діалогу зберігає переважно формальний характер. Неналежна якість соціального діалогу і партнерської взаємодії органів державної влади та громадськості негативно впливає на якість управлінських рішень [85, с. 5].

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»

[86, с. 43]. О.В. Коломицева відзначає, що основні проблеми, які перешкоджають повноцінній реалізації соціального діалогу (зокрема на регіональному рівні), є наступні: а) недосконалість 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 [87, с. 82]. Поряд із цим, до означених проблем також слід додати недостатність вияву соціального партнерства у службово-трудовах 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. Зокрема Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні від 23 серпня 2016 року [88] (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.

В Генеральній угоді про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки [89] (далі – Угода на 2019-2021 роки) також порушені питання щодо покращення оплати праці державних службовців. 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.

Таким чином, можна підвести результати вищевикладеного. Соціальне партнерство є важливою складовою концепції гідної праці державних службовців. Проте рівень ефективності соціального партнерства в Україні як в сфері трудових правовідносин в цілому, так і в сфері службово-трудова відносин державних службовців не є достатнім. Це обумовлено ігноруванням можливостей профспілок щодо участі у соціальному партнерстві.

Подолання зазначених проблем потребує державно-правового регулювання й формування такої нормативної бази, яка б дозволила сприяти покращенню відносин між сторонами соціально-партнерських відносин та уникненню соціальних конфліктів.

## **Висновки до розділу 2**

Проаналізовано міжнародно-правові акти та національне законодавство в сфері регулювання гідної праці державних службовців.

Вказується, що Україна як член МОП активно підтримує ідеї гідної праці та впроваджує їх у життя завдяки національній Програмі гідної праці

МОП для України. Нині розроблюється вже п'ята така Програма на 2020–2024 роки.

Норми, які стосуються централізованого регулювання відносин у сфері забезпечення гідної праці, містяться у Конституції України, Кодексі законів про працю України, Законах України «Про державну службу», «Про охорону праці», «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про зайнятість населення», «Про соціальний діалог в Україні», «Про основи загальнообов'язкового державного соціального страхування» та ін.; у підзаконних нормативно-правових актах. Крім того, доцільно звернути увагу й на договірне (колективно-договірне) регулювання гідної праці державних службовців за допомогою норм актів договірного характеру.

Необхідно підкреслити, що з моменту відновлення Україною незалежності було переглянуто майже всі існуючі кодифіковані законодавчі акти. Однак КЗпП України залишився неадаптованим до сучасних умов й таким, що містить низку соціальних стандартів гідної праці працівників, скорегованих у попередній радянський історичний період.

Розв'язання проблем гідної праці державних службовців пов'язане з визначенням кола державних органів та посадових осіб, які в праві регулювати основні правовідносини, що виникають у сфері державної служби. Окрім Верховної Ради України, до них слід віднести Президента України та Кабінет Міністрів України.

Провідним владним суб'єктом державного управління є органи виконавчої влади, які функціонуючи на різних рівнях, у належній мірі сприяє організаційно-правовому забезпеченню гідної праці державних службовців. Конституцією України систему органів виконавчої влади розмежовано на три організаційно-правові ланки:

– вищий рівень у системі органів виконавчої влади – представлений Кабінетом Міністрів України;

– центральний рівень у системі органів виконавчої влади – представлений міністерствами та іншими центральними органами виконавчої

влади (Міністерство соціальної політики України, Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, Національне агентство України з питань державної служби);

– місцевий рівень системи органів виконавчої влади – представлений місцевими державними адміністраціями (обласними, районними, Київською та Севастопольською міськими радами), Радою міністрів АР Крим та місцевими органами, які перебувають у безпосередньому підпорядкуванні центральним органам виконавчої влади.

Встановлено, що рівень ефективності соціального партнерства в Україні як в сфері трудових правовідносин в цілому, так і в сфері службово-трудова відносин державних службовців не є достатнім. Це обумовлено ігноруванням можливостей профспілок щодо участі у соціальному партнерстві. Законодавство про соціальне партнерство в Україні ще тільки формується. Його недосконалість, а також безліч порушень прав працюючих громадян роботодавцями приводить до існування дуже гострих соціально-трудова конфліктів, для вирішення яких бракує адекватних правових механізмів.

Подолання зазначених проблем потребує державно-правового регулювання й формування такої нормативної бази, яка б дозволила сприяти покращенню відносин між сторонами соціально-партнерських відносин та уникненню соціальних конфліктів.

## РОЗДІЛ 3

### ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІ В УКРАЇНИ

#### **3.1 Проблеми забезпечення гідної праці державних службовців в Україні**

Аналіз стану забезпечення гідної праці державних службовців в Україні за її напрямками засвідчує негативні тенденції, що мають місце в досліджуваній сфері. Доцільним є окреслення комплексу проблем організаційно-правового забезпечення гідної праці державних службовців в Україні. Здійснивши огляд наукової літератури щодо таких проблем [18; 90; 91; 92], вважаємо що до них можна віднести такі:

- недостатня правова культура на ринку праці і низька трудоправа свідомість сторін службово-трудова правовідносин;
- відсутність концепції і стратегії реформування трудового законодавства та концепції забезпечення гідної праці державних службовців;
- доктринальні проблеми правового забезпечення гідної праці держслужбовців України (нерозробленість у теорії трудового права концепції гідної праці держслужбовців);
- нормативно-правові проблеми правового забезпечення гідної праці держслужбовців в Україні;
- інституційні проблеми правового забезпечення гідної праці держслужбовців в Україні;
- фонові проблеми стану забезпечення трудових прав працівників і фонові проблеми функціонування держслужби, що відображаються на парадигмі правового забезпечення гідної праці держслужбовців [18].

1. Недостатня правова культура на ринку праці і низька трудоправа свідомість сторін службово-трудова правовідносин.

Так, на думку О.Є. Костюченко, у системі правових засобів забезпечення трудових прав і свобод учасників відносин у сфері праці вагоме місце посідають правосвідомість, правова культура, засоби та прийоми юридичного вираження волі законодавця, мовно-документального вираження змісту акта та норма права. Ці засоби є параметром (показником), відповідно до якого здійснюється управління процесом реалізації соціального призначення трудового права в Україні [91]. С.С. Алексєєв, характеризуючи правосвідомість і правову культуру, писав так: правосвідомість у першу чергу має суттєве значення для самої основи правового регулювання – юридичних норм [93, с. 174].

Характеризуючи правосвідомість, науковці вказують на те, що правосвідомість як правова категорія є найбільш загальним поняттям, за допомогою якого відбувається оцінка правової поведінки людей у громадському житті, а також визначається бажаний правовий порядок [94, с. 6]. У літературі також зазначається, що право як регулятор суспільних відносин діє через і за допомогою правосвідомості. Це досягається не тільки тим, що люди свідомо керуються у своїй поведінці нормами права, а й тим, що правосвідомість дає юридичні оцінки поведінки на додаток до чинних законів [95, с. 26].

Говорячи про правову культуру та її зв'язок із правом, слід погодитись зі твердженням Ю.С. Шемшученка, який пише, що право і культура є взаємопов'язаними, взаємодіючими категоріями. Це зумовлено тим, що право є елементом культури суспільства, його соціальною цінністю. Ці зв'язок і взаємодія простежуються за багатьма напрямками. Їх виявлення і усвідомлення мають важливе значення для побудови правової держави. Автор наголошує, що основою єдності правової культури і правової системи є єдність правової норми і реальної поведінки людей. Саме ця єдність обумовлює досягнення соціальної ефективності права [96, с. 4–5]. Також необхідно погодитись із твердженням про те, що правова культура є невід'ємною умовою формування правової держави, її громадянського



суспільства, здійснення суспільно-правової реформи, утвердження верховенства права в усіх сферах суспільного буття, свободи, різноманітних способів і форм реалізації правового статусу особи [97, с. 207].

Отже, наведене дає підстави стверджувати, що правова культура на ринку праці і трудовознава свідомість сторін службово-трудова правовідносин, законопроекти та ідеологія, державна політика у цій сфері повинні виражати цінність трудового права та відповідати його соціальній природі. У той же час орієнтація суб'єктів службово-трудова правовідносин на ціннісну реалізацію його норм та соціального призначення сприятиме не тільки чіткому, неухильному дотриманню та виконанню законів, а й буде націлювати правотворчу діяльність державних органів на виконання Основного Закону України в процесі прийняття нормативно-правових актів у сфері праці.

2. Відсутність концепції і стратегії реформування трудового законодавства та концепції забезпечення гідної праці держслужбовців.

Варто зауважити, що реалізація концепції гідної праці, на переконання Міжнародної організації праці, є основною вимогою для визнання держави демократичною [7]. В Програмі гідної праці на 2020–2024 рр. планується такі чотири основні сфери: повна та всеохопна продуктивна зайнятість; покращення умов праці; посилення соціального захисту; удосконалення управління соціальним діалогом.

Слід зазначити, що, у Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889-VIII було закладено, зокрема, і реформування умов оплати праці на державній службі. Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27.05.2020 р. № 622-р схвалено Концепцію реформування системи оплати праці державних службовців та затвердження плану заходів з її реалізації [98].

Однак на нашу думку, переваги концепції гідної праці полягають в тому, що її змістовні елементи мають всеохоплюючий характер і тому реалізовані мають бути комплексно, а не по окремо.

3. Доктринальні проблеми правового забезпечення гідної праці державних службовців України.

Комплексний аналіз наукових праць дає підстави зробити висновок, що в Україні відсутні комплексні наукові дослідження забезпечення гідної праці державних службовців в контексті міжнародного досвіду, що негативно впливає на можливість здійснення ними права на гідну працю. При цьому, на нашу думку, найбільш продуктивний результат досліджень буде досягнуто при проведенні досліджень в світлі людиноцентристської парадигми та ідеології, а також міжнародного досвіду.

4. Основними з нормативно-правових проблем правового забезпечення гідної праці державних службовців в Україні є:

- 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;

- удаваність завершеності процесу вирішення проблеми урегульованості трудової діяльності держслужбовців нормами адміністративного законодавства у результаті останньої реформи законодавства України про державну службу;

- недостатня узгодженість трудового та адміністративного законодавства у частині регулювання праці держслужбовців та проваджувана експансивна практика адміністративного законодавства у питаннях регулювання трудової діяльності держслужбовців [18].

Застарілість чинного законодавства України про працю 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» [39, с. 112]. На цю ж обставину звертає увагу 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. [99, с. 18–19].

Варто звернути увагу на той факт, що законодавством не закріплено положення, що норми трудового законодавства можуть поширюватись на державних службовців.

Недостатнє врахування в українському законодавстві про працю у частині забезпечення гідної праці державних службовців міжнародно-правового регулювання праці державних службовців.

Ефективність національного трудового законодавства залежить від його реформування та вдосконалення відповідно до розвитку суспільних відносин, а також міжнародних стандартів. Однак Україна, ратифікувавши Конвенції МОП «Про свободу асоціації та захист права на організацію» (№ 87), «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» (№ 98), «Про сприяння колективним переговорам» (№ 154), досі не ратифікувала Конвенцію МОП № 151, яка містить норми щодо гідної праці саме державних службовців – Конвенція «Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній

службі» від 07.06.1978 р. [81] Так, зокрема, це положення, які мають вирішальне значення для запуску механізму захисту інтересів державних службовців та розвитку соціального діалогу в галузі державного управління. Це, насамперед, положення щодо захисту права на організацію, надання можливості для діяльності організаціям державних службовців, процедури участі представників державних службовців у визначенні умов зайнятості, переговорів між сторонами та процедур урегулювання спорів, громадянських та політичних прав державних службовців.

Удаваність завершеності процесу вирішення проблеми урегульованості трудової діяльності держслужбовців нормами адміністративного законодавства у результаті останньої реформи законодавства України про державну службу.

На сьогоднішній день з прийняттям Закону України «Про державну службу», вважається, що завершено реформу державної служби, однак забезпечення належного рівня трудової діяльності державних службовців залишається далеким від належного. На практиці заявляється ряд проблем, які мають вирішуватись. Слід зазначити, 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 врегулювати соціальні питання [18].

Недостатня узгодженість трудового та адміністративного законодавства у частині регулювання праці держслужбовців та проваджувана

експансивна практика адміністративного законодавства у питаннях регулювання трудової діяльності держслужбовців.

Державна служба і трудові правовідносини мають чимало спільного, але за своєю суттю є принципово відмінними правовідносинами. Так, спільними є такі правові інститути та категорії, як: оплата праці, відпустки, безпечні умови праці, просування по службі, переведення, відрядження, зміна істотних умов служби (праці), стаж служби (роботи), припинення служби (трудоного договору), соціальні гарантії, преміювання та інші види заохочення, соціально-побутове забезпечення, пенсійне забезпечення та грошова допомога, робочий час та час відпочинку, дисциплінарна та майнова відповідальність тощо. Помилкове ототожнення правовідносин, що виникають у сфері проходження державної служби, та трудових правовідносин спричиняє поширене помилкове застосування законодавства про працю у правовідносинах про державну службу, і навпаки.

Так, в теорії права існують дві принципово різні позиції. Перша висувається і обґрунтовується фахівцями у галузі трудового права. Зміст її полягає в тому, що відносини державних службовців, що виникають у зв'язку зі вступом на державну службу, її проходженням і припиненням, – це не що інше, як трудові правовідносини [100, с. 24]. Друга позиція висувається й обґрунтовується вченими в галузі адміністративного права. В основу цієї позиції покладено такі ідеї і судження, як те, що державна служба як публічно-правовий інститут має являти собою цілісну систему, засновану на служінні державі в цілому, а не окремому державному органу. Відносини, що складаються в процесі проходження державної служби, – це відносини зобов'язання, обов'язку, вірності. Державно-службові відносини в реальному житті виступають виключно як державні та адміністративні правовідносини, відносини служби і підпорядкування державних службовців виключно державі [101, с. 51; 102, с. 62; 103, с.12].

Заслуговує на увагу позиція О. Дрозда, який зазначає, що державна служба в цілому та сфера проходження державної служби зокрема є

комплексною галуззю законодавства, де домінуюча роль відведена спеціальному законодавству (у тому числі Закону України «Про державну службу»), що є складовою частиною джерельної бази адміністративного права. Відповідно, за трудовим законодавством залишаються питання щодо врегулювання суспільних відносин, які не охоплюються сферою дії (впливу) спеціального законодавства [104, с. 114].

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» [49, с. 328, 335].

На нашу думку для ефективного забезпечення гідної праці державних службовців буде можливим лише після розмежування на законодавчому рівні сфери розповсюдження та розмежування адміністративного та трудового законодавства щодо регулювання службово-трудова відносин з державними службовцями.

5. Інституційні проблеми правового забезпечення гідної праці держслужбовців в Україні обумовлюються тим, що, по-перше, на законодавчому рівні не достатньо регламентовано функції Національного агентства України з питань державної служби, які є подібними до функцій Державної служби України з питань праці. На нашу думку необхідним є закріплення за НАДС повноважень Держпраці щодо забезпечення гідної праці державних службовців.

По-друге, інституційною проблемою правового забезпечення гідної праці держслужбовців України залишається неповнота можливостей залучення учасників соціального діалогу. Адже питання державної служби поза сумнівами повинно бути врегульованим актами соціального

партнерства.

6. Фонові проблеми стану забезпечення трудових прав працівників і фонові проблеми функціонування держслужби, що відображаються на парадигмі правового забезпечення гідної праці держслужбовців.

До таких проблем можна віднести: загальний неналежний стан забезпечення гідної праці працівників у державі; проблеми базового безпекового характеру; проблеми економічного характеру. Цими проблемами є ті бар'єри, що вибудовані 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 [105, с. 39–43].

Таким чином, можна зробити висновок, що в Україні на сьогодні незважаючи на завершеність реформи державної служби, існує ряд проблем, які потребують вирішення. До них слід віднести:

- недостатній рівень правової культури і трудової свідомості сторін службово-трудова відносин;
- реалізація концепції гідної праці державних службовців неповною мірою;
- застарілість чинного законодавства України про працю та хаотичність триваючої реформи трудового законодавства;
- відкладання ратифікації важливих міжнародних конвенцій, зокрема, Конвенції МОП № 151 Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі, яка відіграє важливу роль в забезпеченні гідної праці державних службовців;
- відсутність законодавчого закріплення положення щодо поширення норм трудового законодавства на державних службовців в тій частині, де обмежується дія норм адміністративного права. Адже адміністративне право,

на відміну від трудового права, не пронизане соціальною функцією й не здатне сутнісним чином врегульовувати соціальні питання;

– недостатня регламентація повноважень Національного агентства України з питань державної служби, які є подібними до повноважень Державної служби України з питань праці;

– неповнота можливостей залучення учасників соціального діалогу щодо забезпечення гідної праці держслужбовців;

– фонові проблеми функціонування державної служби (загальний неналежний стан забезпечення гідної праці працівників у державі; проблеми базового безпекового характеру; проблеми економічного характеру тощо).

### **3.2 Справедлива оплата праці державних службовців в Україні: актуальні проблеми та шляхи їх вирішення в контексті досвіду зарубіжних країн**

Одним із центральних питань забезпечення гідної праці державних службовців є оплата праці. Проблема оплати праці державних службовців, на сьогодні, є чи не найобговорюванішою проблемою, яка виникає при функціонуванні державної служби, здійсненні соціального захисту державних службовців, виступає однією з найбільш вагомих гарантій їх соціального захисту та є визначальним фактором матеріального забезпечення державних службовців. Відзначимо, що на сьогодні рівень оплати праці державних службовців є вкрай низьким, не стабільним залишаються ряд передбачених чинним законодавством соціальних гарантій у сфері здійснення оплати праці, а сама заробітна плата досить часто не відповідає вимогам щодо освіти працівника, рівня його професійної компетентності, характеру виконуваної роботи, рівню відповідальності, рівню ризику тощо.

Слід зауважити, що недостатній рівень оплати праці впливає не тільки на трудовий потенціал особи, продуктивність її праці, рівень життя конкретного державного службовця чи його сім'ї, а й на рівень розвитку



суспільства, відтворення вартості робочої сили, спричиняє деградацію соціально-економічного становища в державі, руйнує процеси економічного зростання держави. Конструктивним є підхід, висловлений О.А. Соколовою, яка зазначає, що для того, щоб державний службовець не тільки під час вступу на державну службу, а й надалі відповідав загальним і спеціальним вимогам за обійманою ним посадою, держава зобов'язана забезпечити достатній рівень оплати праці, тобто той рівень, який дає можливість забезпечити гідне існування як самому державному службовцю, так і членам його сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюватиметься необхідними засобами соціального існування [106, с. 144]. Розуміння сутності та необхідності здійснення належної оплати праці державного службовця з боку законодавчих та виконавчих органів влади, які формують державну політику та є розпорядниками фінансових ресурсів держави має вагоме значення для досягнення оптимального балансу між оплатою праці працівників та виконанням ними своїх посадових обов'язків.

Актуальність питання посилюється ще й з урахуванням євроінтеграційних прагнень України, адже реформування національної державної служби, повинно відбуватись із врахуванням досвіду поліпшення державної служби в країнах ЄС.

Наразі однією з проблем, яка стоїть на шляху вдосконалення системи оплати праці державних службовців, на нашу думку, є значна кількість нормативно-правових актів у сфері оплати праці державних службовців. Зазначимо, що на сьогодні питання оплати праці визначено на нормативно-правовому рівні та регулюється рядом правових актів, які визначають окремі аспекти оплати праці державних службовців. До таких нормативно-правових актів належать: Закони України «Про державну службу», «Про оплату праці»; постанови Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» від 09.03.2006 р. № 268, «Питання оплати праці працівників державних органів» від 18.01.2017 р.

№ 15, «Про впорядкування структури заробітної плати працівників державних органів, судів, органів та установ системи правосуддя у 2018 році» від 25.01.2018 р. № 24; розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції реформування системи оплати праці державних службовців та затвердження плану заходів з її реалізації» від 27.05.2020 р. № 622-р; Типове положення про преміювання працівників державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів), затверджене наказом Міністерства соціальної політики України від 13.06.2016 р. № 646; Типове положення про преміювання державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А», затверджене Наказом Міністерства соціальної політики України від 16.12.2019 р. № 1767. Значна кількість підзаконних нормативно-правових актів у сфері оплати праці державних службовців створює певні проблеми при здійсненні нормативно-правового регулювання оплати праці державних службовців.

Законом України «Про державну службу» визначено принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, а також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях [107].

Принципи оплати праці державних службовців – це об’єктивно зумовлені, науково обґрунтовані, безпосередньо закріплені у законодавстві або ті, що випливають із змісту його норм, відправні засади реалізації державними службовцями конституційного права на оплату праці, що визначають його загальну сутність, зміст і обсяг, специфіку, а також забезпечують спрямованість розвитку нормативно-правового регулювання у відповідній царині.

Систему принципів оплати праці державних службовців утворюють такі принципи:

### 1. Достатність рівня оплати праці.

Для того щоб державний службовець не тільки при вступі на державну службу, а й надалі відповідав загальним і спеціальним вимогам за займаною ним посадою, держава зобов'язана забезпечити достатній рівень оплати праці, тобто той рівень, який дає можливість забезпечити гідне існування як самому державному службовцю, так і членам його сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюватиметься необхідними засобами соціального забезпечення. «Розміри виплат залежать від соціально-економічних можливостей держави, – говорить В.М. Вегера, – проте повинні забезпечувати конституційне право кожного на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, хоча в названій статті Основного Закону й не закріплюється, що держава його гарантує. Завдання ж держави, яка проголосила себе соціальною, полягає в тому, щоб створити такі умови для людини, аби вона могла своєю працею забезпечити гідну матеріальну базу життєдіяльності для себе і своєї сім'ї. Незважаючи на те, що кожен має піклуватися про власний добробут особисто, держава зобов'язана створювати відповідні умови, щоб людина реально мала змогу забезпечити себе і свою сім'ю. Забезпечення людини такою можливістю – одне з головних зобов'язань соціальної держави» [108, с. 139].

У ч. 1 ст. 50 Закону України «Про державну службу» держава зобов'язалась забезпечити достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків. У ч. 2 статті 50 вказаного Закону визначено, що заробітна плата державного службовця складається з: посадового окладу; надбавки за вислугу років; надбавки за ранг державного службовця; премії (у разі встановлення) [60]. До постійних складових заробітної плати належать посадовий оклад та доплата за ранг. Змінними складовими є надбавки за вислугу років, премії, надбавки за вчений ступінь, почесне звання, використання іноземної мови. На думку А.В. Кірмача, існування окремих доплат за володіння іноземною мовою та науковий ступінь не зовсім виправдані. Що стосується знання іноземної

мови, то для держави (громади) ця обставина має значення лише у випадку, коли службовець повинен (може) користуватися нею при виконанні службових обов'язків. У такому випадку «доплата» має бути врахована в посадовому окладі службовця. Якщо ж знання мови не є необхідним для виконання службових обов'язків, тоді це знання є лише персональною позитивною характеристикою такого службовця, але не підставою для збільшення зарплати. Схожа ситуація і з науковим ступенем. Критерієм ефективності публічного службовця є виконана відповідно до завдань робота. При цьому не має принципового значення, здійснюється вона особою з просто вищою освітою чи доктором наук [109, с. 107, 108].

В той же час, варто наголосити на тому, що заробітна плата для державних службовців виступає фактично єдиним джерелом доходу, оскільки Законами України «Про державну службу» від 10.12.2015 №889-VIII [60] та «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII [110] для державних службовців встановлено ряд обмежень щодо зайняття підприємницькою діяльністю, бізнесом, іншою оплачуваною роботою, яка б змогла принести додатковий дохід, задовольнити окремі потреби тощо. Підтримаємо Д.М. Бахраха, який підкреслював, що державний службовець повинен відповідати вимозі професіоналізму; постійно займатись тільки державною службою (без відволікання на політику, підприємництво та інші аналогічні види діяльності); бути дисциплінованим [111, с. 98–99]. З огляду на законодавчі заборони щодо діяльності державних службовців, можна зробити конструктивний висновок про те, що саме на державу покладається обов'язок забезпечення гідного життя державних службовців, а отже отримання ними стабільної та гідної заробітної плати.

Слід зазначити, що на виконання плану заходів з реалізації Стратегії реформування державного управління України на 2019-2021 роки, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 р. № 474 [61], НАДС разом з представниками заінтересованих державних органів, громадськості та міжнародними експертами програми ЄС

«Підтримка комплексної реформи державного управління в Україні» мають опрацювати питання щодо: підвищення конкурентоспроможності заробітної плати на посадах державної служби - протягом п'яти років передбачається досягти від 70 до 90 відсотків розміру заробітної плати на посадах аналогічного рівня складності та відповідальності у приватному секторі (з використанням середніх показників оплати праці у приватному секторі); подальшого посилення ролі посадового окладу шляхом оптимізації структури заробітної плати державного службовця [112].

Предметом обговорення на Комітетських слуханнях 16.11.2020 р., що організовані Комітетом з питань організації державної влади, місцевого самоврядування, регіонального розвитку та містобудування спільно з Національним агентством України з питань державної служби за сприяння та підтримки проекту ЄС «Підтримка комплексної реформи державного управління в Україні» (EU4PAR) стали питання реформи системи оплати праці на державній службі [113].

Головним кроком впровадження реформи є розроблення класифікації посад державної служби та її пілотування задля виявлення всіх аспектів, запобігання ризикам та поширення реформи на всі державні органи. Пілотування нової моделі оплати праці на основі класифікації посад передбачено протягом 2021-2022 років в НАДС, його територіальних органах, Мінфіні, Мінцифрі та Секретаріаті КМУ. Нова класифікація посад закладає основу для розробки єдиних професійних вимог, професійного навчання, мобільності всередині держслужби та формування справедливої оплати праці державних службовців [113].

## 2. Гарантованість виплати заробітної плати.

Основною функцією гарантій є забезпечення дотримання виконання обов'язків державою та іншими суб'єктами у сфері реалізації прав особи.

Як впливає із ч. 2 ст. 12 Закону України «Про оплату праці» [114], мінімальними державними гарантіями у відповідній царині є 1) норми і 2) гарантії в оплаті праці, передбачені ч. 1 ст. 12 Закону України «Про оплату

праці» та КЗпП України [115]. Першими є норми оплати праці а) за роботу в надурочний час; б) у святкові, неробочі та вихідні дні; в) у нічний час тощо. До других відносяться оплата а) щорічних відпусток; б) за час виконання державних обов'язків; в) для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; г) для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; д) переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; е) при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; є) для донорів тощо.

Своєчасну й у повному розмірі виплату винагороди за працю державному службовцю гарантує держава. Частина 4 ст. 50 Закону України «Про державну службу» джерелом формування фонду оплати праці державних службовців називає державний бюджет.

### 3. Заборона дискримінації в оплаті праці.

Згідно з частинами 1 та 2 ст. 24 Конституції України [116] громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом; не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

За своєю суттю принцип рівності трудових прав працівників є багатофункціональним: передбачає юридичну рівність усіх перед законом незалежно від різноманітних чинників; зумовлює рівність матеріальних, процедурних і процесуальних прав; забезпечує рівний доступ до праці і рівні можливості по реалізації права на працю; не допускає проявів дискримінації у сфері правового регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин [117, с. 31].

Про рівність прав працівників на оплату праці вказано у ч. 3 ст. 21 Закону України «Про оплату праці»: «Забороняється будь-яке зниження

розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання».

Організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина, в тому числі й у царині праці, визначає Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [118].

Частина 2 ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [119] зобов'язує роботодавця здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці.

За відсутності в законодавстві про державну службу спеціальних положень щодо заборони дискримінації у сфері оплати праці державних службовців указані загальні законодавчі приписи повною мірою поширюються і на відносини державних службовців у розглядуваній царині.

#### 4. Диференціація оплати праці.

Статтею 96 КЗпП України встановлено, що основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) [115].

Чинне законодавство передбачає диференціацію оплати праці державних службовців. З метою встановлення розмірів посадових окладів посади державної служби за мірою важливості та відповідальності покладених на них обов'язків поділяються на 9 основних груп оплати праці.

З метою встановлення розмірів посадових окладів державні органи також поділяються за юрисдикцією, яка поширюється: 1) на всю територію України; 2) на територію однієї або кількох областей, міста Києва або Севастополя; 3) на територію одного або кількох районів, міст обласного

значення. При цьому у державних органах відповідної юрисдикції забезпечується наявність усіх 9-ти груп оплати праці.

#### 5. Встановлення мінімального розміру посадового окладу.

Згідно з ч. 4 ст. 43 Конституції України кожна особа має право на заробітну плату не нижче встановленого мінімуму. Сутність встановлення мінімальної межі оплати праці полягає у тому, що це є засобом соціального захисту від не виправдано низької заробітної плати осіб, працюючих за наймом.

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб.

За ч. 3 ст. 51 Закону України «Про державну службу» мінімальний розмір посадового окладу групи 9 у державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, міст обласного значення, не може бути менше двох розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

Основні державні соціальні гарантії встановлюються законами з метою забезпечення конституційного права громадян на достатній життєвий рівень (ч. 1 ст. 17 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» [120]). Частина 1 ст. 95 КЗпП України та ч. 1 ст. 3 Закону України «Про оплату праці» мінімальну заробітну плату трактують як законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може бути оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт) [121, с. 157].

Отже, систему принципів гідної оплати праці державних службовців включає: достатній рівень винагороди за працю; гарантування виплати заробітної плати; заборону будь-якої дискримінації в оплаті праці; диференціацію оплати праці; встановлення мінімального розміру посадового окладу.



Як висновок зазначимо, що на сьогодні варто усвідомити одну просту річ – оплата праці державного службовця має забезпечувати гідний рівень життя державного службовця, а тому варто частіше здійснювати перегляд посадових окладів державних службовців, здійснювати подальше удосконалення складових заробітної плати державних службовців, відкритості нарахування премій для державних службовців категорії «А», а також зміну механізму нарахування доплати за вислугу років для тих державних службовців, які мають значний стаж роботи в приватному секторі, а на разі перебувають на державній службі.

Важливим також є подальше вивчення зарубіжного досвіду регулювання оплати праці державних службовців. Адже для України, де відбувається докорінне реформування механізму правового впорядкування трудових і пов'язаних із ними відносин, зарубіжний досвід може бути корисним, а тому заслуговує на уважне й детальне вивчення. Насамперед це стосується дослідження досвіду країн Європи з урахуванням бажання України інтегруватися до європейського середовища, задеклароване як стратегічний пріоритет її державної політики [122]. Ефективне реформування правових і організаційних механізмів функціонування державної служби і системи професійного навчання державних службовців можливе за умови вивчення та використання особливостей зарубіжного досвіду, тому що в більшості західних країн цей інститут пройшов тривалий шлях розвитку, у той час як у нашій країні тільки-но відбувається процес його становлення.

Правовий аналіз оплати праці державних службовців в зарубіжних країнах свідчить, що матеріальне забезпечення відіграє важливу роль у системі мотивації державних службовців. Адже в економічно розвинених країнах розміри посадових окладів, а також усіх передбачених надбавок до заробітної плати державних службовців в основному встановлюються законодавством та є досить прозорими для суспільства. Рівень оплати залежить від посади, стажу та рангу службовця. При цьому система оплати

праці у державному секторі часто відрізняється від системи оплати праці у комерційному секторі.

Так, відповідно до ст. 80 Закону Польщі «Про цивільну службу» від 18 грудня 1998 р. винагорода службовця цивільної служби у Польщі складається з: основної винагороди, передбаченої для даної посади; надбавки за багаторічну працю, тобто надбавки за стаж; надбавки державної служби з визначеним титулом заслуженого службового рівня (рангу) [123, с. 99].

Досить цікавим щодо цього питання є законодавство Чехії. Так, згідно з Законом «Про службу державних службовців у адміністративних установах і про винагороду державних службовців та інших працівників адміністративних установ» від 26 квітня 2002 р. зарплата державного службовця включає базову зарплату, надбавку за службу, надбавку за управління, надбавку за представництво, зарплату за надурочну службу, надбавку за нічну службу, спеціальну надбавку, надбавку за підготовку кандидата, доплату, особисту надбавку, премію. Базова зарплата є базовим регулярним щомісячним компонентом зарплати, що полягає в сумах, які виплачуються щомісячно за встановлені проміжки служби.

У Болгарії ж відповідно до ст. 67 Закону «Про державного службовця» номінальна зарплата складається з основної зарплати та додаткових винагород. Доплати призначаються за: вислугу років; роботу у вихідні та святкові дні; шкідливу роботу; роботу вночі; час на розміщення; досягнуті результати у порядку, встановленому нормативним актом або згідно з внутрішніми правилами щодо заробітної плати; інші додаткові випадки, визначені нормативним актом. Радою Міністрів встановлюються мінімальні та максимальні розміри основної зарплати. Орган призначення визначає індивідуальний розмір основної зарплати службовця, в якій береться до уваги займана посада та оцінка індивідуальної успішності після останньої атестації відповідно до умов та у порядку, визначеному актом Ради Міністрів [109].

Досвід регулювання оплати праці у державному секторі цікавий у Німеччині, де спостерігається поступовий перехід від жорсткого

централізованого регулювання до впровадження деяких ринкових підходів в оплаті праці.

Зарплата чиновника у Німеччині складається з основного окладу, місцевої доплати, посадових надбавок, а також інших додаткових виплат. При цьому, на державній службі у Німеччині немає будь-яких спеціальних надбавок за військові посади й звання, за особливий вид служби (поліція, військові) і т. ін. Такій категорії посадовців надаються інші пільги, наприклад додаткова відпустка, право більш раннього виходу на пенсію.

Конституційною основою оплати праці службовців Німеччини є принцип «утримання» – один з основних принципів статусу чиновника (*Sorgepflicht*). Держава має дбати про благо службовця та його сім'ї, надавати допомогу і захищати його в період трудової діяльності. Фактично держава платить не за працю службовця, вона оплачує його функцію. Оплата праці має бути сумірною і відповідати займаній посаді. Вона має забезпечити працівникові можливість повністю присвятити себе роботі, оскільки лише фінансово незалежний службовець може самовіддано працювати на державу [124, с. 51-52].

Таким чином, заробітна плата посадовця залежить не від обсягу виконаної роботи, а від рівня його освіти та статусу, тобто від того, до якої з категорій належить займана ним посада або присвоєний йому чин.

В Італії існує гарно налагоджений і відрегульований державний і адміністративний апарат, котрий функціонує, як правило, незалежно від зміни влади. Головним нормативним актом, що регламентує статус державних службовців, є Закон про державну службу № 93 від 29 березня 1983 р., але по відношенню до кожного з типів державних службовців діє значна кількість нормативних актів.

Для визначення зарплати за посадою в бюджетних установах діє докладна тарифікація, у зв'язку з чим в системі державного управління Італії налічується 60 тарифних розрядів (в приватному секторі всі тарифні коливання укладаються в межах дюжини). В основі тарифікації лежить

сукупність цілої низки умов: потреба в спеціальних знаннях, необхідність тривалого вдосконалення на цій роботі, державна важливість посади, ступінь його відповідальності і т. д.

Державний службовець не має права отримувати інші доходи, крім зарплати в даній установі. Це не поширюється на акції, які через їх анонімність вкрай важко контролювати. Сумісництво, як правило, не дозволяється (виняток робиться для викладачів університетів, наукових працівників, лікарів і представників деяких інших спеціальностей) [125].

Заробітна плата у США встановлюється відповідно до того місця, яке займає державний службовець у посадовій класифікації. Так, для вищого керівного складу (16-18-я категорія) встановлено п'ять градацій кожної з категорій посадової класифікації. Посадовий оклад визначається згідно з рекомендаціями, розробленими Управлінням у справах державної служби, але не частіше одного разу на рік. Протягом року допускається тільки його скорочення внаслідок незадовільного виконання посадових обов'язків. При цьому державні службовці мають право на попереднє (за 15 днів) сповіщення про скорочення посадового окладу [126, с. 144].

Хороший рівень матеріального стимулювання є необхідною умовою розвитку французьких державних службовців. У Франції заробітна плата службовців складається з трьох частин: основної платні, додаткової винагороди і соціальних пільг. Існує жорстка система виплати службовцям основної платні. Законодавство Франції про державну службу передбачає, що посадовий оклад державного службовця – це певний елемент статусу, засіб існування, його винагорода за кваліфікацію.

Отже, досвід США, Франції [127; 128; 129] свідчить, що одним з ключових завдань процесу реформування державної служби стає створення прямої кореляції між службовим просуванням і оплатою праці з рівнем кваліфікації службовця, його компетентністю та діловими якостями. Установлення такого зв'язку надає кожному державному службовцю можливість підвищити зацікавленість і відповідальність за свій професійний

розвиток. Однак створення системи впливу навчання на кар'єрне просування державних службовців вимагає внесення низки змін до наявних організаційно-правових засад державної служби в Україні.

Україна, взявши до уваги зарубіжний досвід в галузі законодавства і не тільки, приєднавши власний національний змогла б покращити державне управління, особливу увагу приділивши хорошему матеріальному забезпеченню та соціальним гарантіям, адже в європейському законодавстві закріплені мотиваційні елементи, що сприяють підвищенню ефективності праці. Удосконалення системи оплати праці, пошук нових рішень, глибоке вивчення європейського досвіду може дати нам уже в найближчому майбутньому підвищення зацікавленості працівників у високопродуктивній праці. Вирішення вищезазначених проблем сприятиме зняттю соціальної напруженості. А це, звичайно ж, у комплексі з вирішенням низки інших проблем в економіці нашої країни може стати стимулом економічного підйому у майбутньому [130, с. 83].

Проаналізувавши зарубіжне законодавство стосовно правового регулювання оплати праці державних службовців, можемо зробити висновок, що при розробці новітнього вітчизняного трудового законодавства, зокрема у царині оплати праці державних службовців, необхідно використати досвід зарубіжних країн, особливо той, який накопичений в умовах міждержавної інтеграції, причому не лише вже апробовані моделі. Особливо важливо враховувати тенденції, що намітилися в розвитку зарубіжного законодавства, інакше Україна буде приречена на постійне відставання від прогресивного розвитку світового співтовариства.

Враховуючи це, а також важливе значення матеріального забезпечення в системі мотивації, було б корисним для України реформувати систему оплати праці. Необхідним є посилення посадової диференціації зарплати, при цьому врахувавши рівень відповідальності управлінців. Незважаючи на велике значення матеріального забезпечення, є ряд способів, які також заохочують державних службовців до поліпшення ефективності їх праці.

Вдосконалення організації, залучення персоналу до процесу управління, моральне стимулювання, прагнення до кар'єрних звершень.

### **3.3 Напрями вдосконалення забезпечення гідної праці державних службовців в Україні**

Реформа державного управління є однією з ключових реформ у країнах з перехідною економікою, оскільки від неї залежить дієва система державного управління та чинників конкурентоспроможності країни. Окрім того, ефективна система державного управління – одна з основних передумов демократичного врядування, що ґрунтується на принципах верховенства права [107, с. 8].

Державні службовці, будучи суб'єктами трудового права, перебувають в особливих трудових правовідносинах – службово-трудовах правовідносинах, які регулюються трудовим та адміністративним законодавством. Право на гідну працю державних службовців має впроваджуватись шляхом приведення норм чинного законодавства про трудову діяльність державних службовців до стандартів загальної концепції гідної праці. При цьому, слід зазначити, що всі проблеми, пов'язані з правом на гідну працю державних службовців, можуть бути вирішені лише комплексним чином.

З огляду на це, у межах триваючої правової реформи в Україні з метою недопущення руйнування механізму забезпечення гідної праці державних службовців та посилення його ефективності необхідно здійснити комплексні дії.

По-перше, дати згоду на обов'язковість та впровадження в Україні міжнародних актів які стосуються забезпечення гідної праці державних службовців.

Україна підписавши, та ратифікувавши Угоду про асоціацію з ЄС у 2014 році, взяла курс на системне реформування національної економіки та

державного управління. Завдання забезпечення гідної праці в системі формування соціальної політики та поступова адаптація трудового законодавства України до стандартів європейських країн знаходиться в рамках вимог щодо виконання планів імплементації актів ЄС, про що зазначається в ст. 291 «Багатосторонні трудові стандарти та угоди» та Главі 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії й їхніми державами-членами – з іншої сторони (УАЄС) [131]. Зокрема, йдеться про стандарти у сфері зайнятості, соціальної політики, підвищення рівня безпеки та охорони здоров'я на виробництві, забезпечення рівних можливостей та попередження будь-якої дискримінації у сфері прикладання праці, захисту трудових прав працівників.

Слід зазначити, що згідно із статтею 26 частини II Європейської соціальної хартії (переглянутої) Україна взяла на себе зобов'язання забезпечити ефективне здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі, заручившись підтримкою з боку організацій роботодавців і працівників (Хартію ратифіковано Законом № 137-V від 14.09.2006 р. [132]). Це зобов'язання передбачає: 1) поширення інформації про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії, включно із сексуальними домаганнями, щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи; 2) сприяння запобіганню таким діям; 3) вживання всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки [133]. Однак ратифікація Україною Європейської соціальної хартії (переглянутої), як не прикро, не підштовхнула законодавця доповнити статтю 1 КЗпП України, що встановлює всеохопну охорону трудових прав працівників, нормою, яка б закріплювала право працівників на захист їхньої честі та гідності від свавілля роботодавця. Також він не доповнив цією важливою нормою ані Главу X «Трудова дисципліна», ані Главу XI «Охорона праці» у КЗпП України [115].

Особливе значення в регулюванні трудових відносин мають конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці. Особливої уваги заслуговує Конвенція МОП № 151 «Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі» 1978 року, яка досі не ратифікована Україною. Зазначена Конвенція встановлює та пропонує державам впроваджувати гарантії гідної праці державних службовців. Необхідність ратифікації Конвенції МОП № 151 обумовлюється тим, що вона буде мати юридичну силу тільки тоді, коли її ратифікують

По-друге, реформувати трудове законодавство, додавши норми щодо забезпечення гідної праці державних службовців.

На нашу думку, регулювання правового статусу державних службовців нормами адміністративного права обмежує людиноцентричне спрямування регулювання відносин у цій сфері. Належне забезпечення гідної праці державних службовців можливе лише нормами трудового права. Норми адміністративного права не забезпечують всі критерії гідної праці державних службовців. У зв'язку з цим, пропонуємо доповнити чинний КЗпП України низкою норм, які безпосередньо пов'язані з забезпеченням гідної праці державних службовців. А в перспективі врахувати питання регулювання права на гідну працю державних службовців в проекті Трудового кодексу України.

По-третє, Кабінету Міністрів України розробити та затвердити 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 державних службовців. 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 [134, с. 101–105]. Слід зазначити, що розпорядженням Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції



реформування системи оплати праці державних службовців та затвердження плану заходів з її реалізації» від 27.05.2020 р. № 622-р було розпочато реформування оплати праці державних службовців. Однак на нашу думку, концепція має проводитись комплексно, враховуючі інші критерії гідної праці, не тільки рівень оплати праці.

По-четверте, створити належне інституційне забезпечення для ефективного функціонування правового забезпечення гідної праці державних службовців.

Проблеми інституційного забезпечення гідної праці державних службовців України може бути суттєво вирішено завдяки оптимізації органів виконавчої влади, які здійснюють управління державною службою, а також розширенню можливостей соціального партнерства у сфері державної служби.

По-п'яте, розробка на доктринальному рівні вирішення ряду проблем правового забезпечення гідної праці державних службовців України дозволить впровадити критерії гідної праці на державній службі в практичну площину.

Таким чином, запропоновані комплексні напрями вдосконалення забезпечення гідної праці державних службовців дозволять наблизити сферу державного управління до європейських вимог, а нашу державу до соціально спрямованої.

### **Висновки до розділу 3**

В Україні на сьогодні незважаючи на завершеність реформи державної служби, існує ряд проблем, які потребують вирішення. До них слід віднести:

– недостатня правова культура на ринку праці і низька трудовознавча свідомість сторін службово-трудова правовідносин;

– відсутність концепції і стратегії реформування трудового законодавства та концепції забезпечення гідної праці державних службовців;

– доктринальні проблеми правового забезпечення гідної праці державних службовців України (нерозробленість у теорії трудового права концепції гідної праці держслужбовців);

– нормативно-правові проблеми правового забезпечення гідної праці державних службовців в Україні;

– інституційні проблеми правового забезпечення гідної праці державних службовців в Україні;

– фонові проблеми стану забезпечення трудових прав працівників і фонові проблеми функціонування держслужби, що відображаються на парадигмі правового забезпечення гідної праці державних службовців.

Проблема оплати праці державних службовців, на сьогодні, є чи не найобговорюванішою проблемою, яка виникає при функціонуванні державної служби, здійсненні соціального захисту державних службовців, виступає однією з найбільш вагомих гарантій їх соціального захисту та є визначальним фактором матеріального забезпечення державних службовців. Відзначимо, що на сьогодні рівень оплати праці державних службовців є вкрай низьким, не стабільним залишаються ряд передбачених чинним законодавством соціальних гарантій у сфері здійснення оплати праці.

Як висновок зазначимо, що на сьогодні варто усвідомити одну просту річ – оплата праці державного службовця має забезпечувати гідний рівень життя державного службовця, а тому варто частіше здійснювати перегляд посадових окладів державних службовців, здійснювати подальше удосконалення складових заробітної плати державних службовців, відкритості нарахування премій для державних службовців категорії «А», а також зміну механізму нарахування доплати за вислугу років для тих державних службовців, які мають значний стаж роботи в приватному секторі, а на разі перебувають на державній службі.

Правовий аналіз оплати праці державних службовців в зарубіжних країнах свідчить, що матеріальне забезпечення відіграє важливу роль у системі мотивації державних службовців. Адже в економічно розвинених

країнах розміри посадових окладів, а також усіх передбачених надбавок до заробітної плати державних службовців в основному встановлюються законодавством та є досить прозорими для суспільства. Рівень оплати залежить від посади, стажу та рангу службовця.

Пропонується у межах триваючої правової реформи в Україні з метою недопущення руйнування механізму забезпечення гідної праці державних службовців та посилення його ефективності здійснити комплексні дії. По-перше, дати згоду на обов'язковість та впровадження в Україні міжнародних актів які стосуються забезпечення гідної праці державних службовців. По-друге, реформувати трудове законодавство, додавши норми щодо забезпечення гідної праці державних службовців. По-третє, Кабінету Міністрів України розробити та затвердити Концепцію впровадження критеріїв гідної праці на державній службі України. По-четверте, створити належне інституційне забезпечення для ефективного функціонування правового забезпечення гідної праці державних службовців. По-п'яте, розробка на доктринальному рівні вирішення ряду проблем правового забезпечення гідної праці державних службовців України дозволить впровадити критерії гідної праці на державній службі в практичну площину.

## ВИСНОВКИ

Таким чином, у роботі здійснено теоретичне узагальнення і вирішення наукового завдання, яке полягало у подальшому розвитку теоретико-практичної платформи забезпечення гідної праці державних службовців в Україні.

1. Встановлено, що у теоретичному контексті та в чинному національному законодавстві існують різні варіації визначення поняття «гідна праця», але в своїй більшості вони містять формулювання концепції гідної праці, що розроблено МОП. Зауважено, що запропонована Міжнародною організацією праці дефініція терміну «гідна праця», являє собою перелік окремих критеріїв гідної праці, який не є вичерпним та не повністю відображає концепцію гідної праці. Відсутність універсальної форми визначення поняття «гідна праця» призводить до виникнення різних розумінь зазначеного феномену.

Аналіз численних доповідей та заяв від офіційних представників МОП дав змогу виявити різноманітні визначення гідної праці, які характеризують сутність та зміст цього поняття і мають певну цінність для науки, зокрема, трудового права. Однак, на жаль, практично всі ці дефініції не закріплені в офіційних документах МОП програмного значення, хоча й відіграють велику роль для розвитку концепції гідної праці.

2. Проаналізовано доктринальну основу права на захист трудових прав державних службовців, розглянуто види способів та засобів захисту прав гідної праці державних службовців в Україні. Звернено увагу на необхідність закріплення додаткових організаційно-правових гарантій захисту для державних службовців, які мають обмежені фізичні можливості.

3. Аналіз міжнародних нормативно-правових актів і нормативно-правових актів національного трудового законодавства свідчить, що концепція гідної праці спрямована на забезпечення високого рівня і якості життя людини, що характеризуються добробутом, доступністю соціальних

благ, соціальним статусом у рамках стратифікації суспільства.

4. Надано характеристику ефективності функціонування органів виконавчої влади в забезпеченні гідної праці державних службовців. Виконавча влада в Україні, функціонуючи на різних рівнях, у належній мірі сприяє організаційно-правовому забезпеченню гідної праці державних службовців. Визначальна роль Уряду нашої держави в правовому механізмі забезпечення гідної праці державних службовців обумовлена, серед іншого, тим, що КМУ виконує різні загальні та спеціальні функції у сфері праці загалом та службової діяльності державних службовців зокрема.

5. Соціальний діалог в органах державного управління є явищем, урегульованим у праві на різних рівнях: від міжнародного до внутрішньодержавного, але найбільш докладну регламентацію це питання отримало в документах МОП (Конвенція № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію», Конвенція № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів», Конвенція № 151 «Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі», Рекомендація № 159 «Про процедури визначення умов зайнятості на державній службі», Конвенція № 154 «Про сприяння колективним переговорам»).

Зазначено, що Україна ратифікувала Конвенції МОП «Про свободу асоціації та захист права на організацію» № 87, «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» № 98, «Про сприяння колективним переговорам» № 154, однак досі не ратифікованою залишається Конвенція МОП № 151 «Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі».

6. Окреслено комплекс проблем організаційно-правового забезпечення гідної праці державних службовців в Україні, до яких, зокрема, слід віднести:

- недостатній рівень правової культури і трудової свідомості сторін службово-трудова відносин;
- реалізація концепції гідної праці державних службовців неповною

мірою;

– застарілість чинного законодавства України про працю та хаотичність триваючої реформи трудового законодавства;

– відкладування ратифікації важливих міжнародних конвенцій, зокрема, Конвенції МОП № 151 «Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі», яка відіграє важливу роль в забезпеченні гідної праці державних службовців;

– відсутність законодавчого закріплення положення щодо поширення норм трудового законодавства на державних службовців в тій частині, де обмежується дія норм адміністративного права. Адже адміністративне право, на відміну від трудового права, не пронизане соціальною функцією й не здатне сутнісним чином врегульовувати соціальні питання;

– недостатня регламентація повноважень Національного агентства України з питань державної служби, які є подібними до повноважень Державної служби України з питань праці;

– неповнота можливостей залучення учасників соціального діалогу щодо забезпечення гідної праці державних службовців;

– фонові проблеми функціонування державної служби (загальний неналежний стан забезпечення гідної праці працівників у державі; проблеми базового безпекового характеру; проблеми економічного характеру тощо).

7. Визначено проблеми системи оплати праці державних службовців, зокрема, наявність значної кількості нормативно-правових актів у сфері оплати праці державних службовців.

Встановлено, що систему принципів гідної оплати праці державних службовців включає: достатній рівень винагороди за працю; гарантування виплати заробітної плати; заборону будь-якої дискримінації в оплаті праці; диференціацію оплати праці; встановлення мінімального розміру посадового окладу.

Правовий аналіз досвіду оплати праці державних службовців в зарубіжних країнах вказує на необхідність реформувати систему оплати

праці в Україні, зокрема, в напрямі посилення посадової диференціації зарплати державних службовців; вдосконалення організації залучення персоналу до процесу управління, моральне стимулювання, прагнення до кар'єрних звершень.

8. Пропонується у межах триваючої правової реформи в Україні з метою недопущення руйнування механізму забезпечення гідної праці державних службовців та посилення його ефективності здійснити комплексні дії. По-перше, дати згоду на обов'язковість та впровадження в Україні міжнародних актів які стосуються забезпечення гідної праці державних службовців. По-друге, реформувати трудове законодавство, додавши норми щодо забезпечення гідної праці державних службовців. По-третє, Кабінету Міністрів України розробити та затвердити Концепцію впровадження критеріїв гідної праці на державній службі України. По-четверте, створити належне інституційне забезпечення для ефективного функціонування правового забезпечення гідної праці державних службовців. По-п'яте, розробка на доктринальному рівні вирішення ряду проблем правового забезпечення гідної праці державних службовців України дозволить впровадити критерії гідної праці на державній службі в практичну площину.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Шабанов Р.І. Доктрина зайнятості як складова соціального захисту населення від безробіття: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2015. 418 с.
2. Гетьманцева Н.Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. юрид. наук: спец. 12.00.05. Київ, 2015. 39 с.
3. Укрепление потенциальных возможностей МОТ по оказанию содействия государствам-членам в достижении целей Организации в контексте глобализации: доклад МОТ URL: <http://www.ilo.org/public/russian/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-v.pdf>.
4. Що таке гідна праця? URL: <http://www.fpsu.org.ua/component/content/article/155-vsesvitnij-den-dij-za-gidnu-pratsyu-7-zhovtnya-2013-roku/2228-shcho-take-gidna-pratsya>
5. ILO.1999a. Report of the Director-General: Decent work – International Labor Conference, 87th Session, Geneva, 1999. URL: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
6. Decent Work Country Report – The Russian Federation. Vasiliouk T. Faculty of Economics, Lomonosov Moscow State University, Regional Office for Europe and Central Asia, 2008. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/rogeneva/documents/meetingdocument/wcms\\_359814.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/rogeneva/documents/meetingdocument/wcms_359814.pdf)
7. Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее: доклад Генерального директора МОТ на Междун. конф.-ции труда, 97-я сессия 2008 года. МБТ. Женева. 2008. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_092709.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_092709.pdf)



8. Кессіді К. Заява Відділення МОП у Третій комітет 68-ї Генеральної Асамблеї ООН. Гідна праця – це право людини. URL: <https://google.su/TLQ0bD1>
9. Декларація МОТ о соціальної справедливості в цілях справедливої глобалізації: принята Міжнародною конференцією труда на 97-й сесії, Женева, 10.06.2008. URL: <https://google.su/O3wZ>
10. Амелічева Л.П. Теоретико-прикладна платформа гідної праці в науці трудового права. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. Серія: юридичні науки. 2020. Ч. 1. Том 31 (70). С. 147–153.
11. Капліна Г.А. Інституалізація поняття гідної праці як чинник розвитку трудових правовідносин. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. № 29. 2014. С. 41–47.
12. Рудакова С.Г. Гідна праця як фактор розбудови соціально орієнтованої економіки в Україні. *Український соціум*. 2012. № 2(41). С. 121–134.
13. Коляда Т.А. Концепція гідної праці у трудовому праві України. *Форум права*. 2010. № 3. С. 201–205.
14. Грішнова О. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, стратегічні напрями розвитку в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 7. С. 3–8.
15. Гостюк О. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 6. С. 90–93.
16. Панченко М.В. Базові критерії відповідності перебігу службового-трудоових правовідносин концепції гідної праці. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. № 2. С. 34–40.
17. Панченко М.В. Базовые критерии достойного труда государственных служащих в Украине. *Право и политика*. 2018. № 4. С. 83–88.
18. Панченко М.В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 455 с.

19. Олешко А.М. Конкурсний відбір та його вплив на формування якісного корпусу державних службовців. *Економіка та держава*. 2009. № 7. С. 118–121.
20. Баскакова Ю.В. Юридична природа трудового договору з державними службовцями. *Наукові записки ХЕПУ*. 2009. № 1 (7). С. 13–20.
21. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2008. 20 с.
22. Назарова Г.В., Степанова Э.Р. Стимулирование трудовой деятельности как составной элемент концепции достойного труда. *Бизнес Информ*. 2013. № 6. С. 221–225.
23. Неклюдова М.Ю. Управление внутрифирменной политикой оплаты труда: дис. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. Тюмень, 2014. 185 с.
24. Ізуїта П.О. Поняття належних та безпечних умов праці. *Форум права*. 2007. № 2. С. 70–74.
25. Вишновецька С.В. Проблеми реалізації права на відпочинок в контексті соціальної безпеки працівника. *Актуальні проблеми соціального права*. 2018. Вип. 7. С. 6–10.
26. Худякова С.С. Достойный труд: содержание понятия с позиции трудового права. *Вестник Пермского университета*. Серия: Юридические науки. 2010. № 1 (7). С. 48–56.
27. 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.
28. Гетьманцева Н.Д. Щодо забезпечення права працівників на захист державою; за загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Актуальні проблеми соціального права: науково-практичний посібник: збірник статей учасників всеукраїнських соціальних програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2015 р. Київ: ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2016. Випуск II. 220 с.

29. 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»). Гідна праця: політика зайнятості та оплати праці. *Вісник АПСВТ*. 2016. №1–2. С. 9–24.
30. Лебедев І. В. Гідна праця як чинник розвитку людського потенціалу. *Вісник Хмельницького національного університету*. Серія: Економічні науки. 2013. Т. 2. № 4 (202). С. 126–132.
31. Іншин М.І. Захист трудових прав працівників: аналіз законодавства. *Вісник Запорізького національного університету*. Серія «Юридичні науки». 2015. № 2 (2). С. 129–133.
32. 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., Кривий Ріг, 13 груд. 2017 р. Кривий Ріг: ДЮОІ, 2017. С. 71–76.
33. 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.
34. Панченко М.В. Право на захист трудових прав у світлі концепції гідної праці державних службовців. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 12. С. 145–149.
35. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник в 2-х томах. Москва: Статут, 2009. Т. 1. 879 с.
36. Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2012. 40 с.
37. Кобаль М.І. Забезпечення трудових прав державних службовців в умовах євроінтеграції: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 182 с.
38. Дашутін І.В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2008. 20 с.

39. Ілларіонова С.І. *Форми та способи захисту прав працівників в умовах ринкової економіки*: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 222 с.

40. Кодекс адміністративного судочинства: Кодекс від 06.07.2005 р. № 2747-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 35-36, № 37. Ст. 446. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text>

41. Томашевський К.Л. *Право на достойний труд: міжнародно-правовая концепція и опыт реализации в Беларуси. За права трудящихся! Эффективная защита трудовых прав: проблемы теории и практики: материалы третьей Междун. науч.-практ. конф., 7–8 дек. 2017 г., Екатеринбург / Уральский гос. юрид. ун-т; Профсоюз работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ*. Екатеринбург, 2017. 273 с.

42. Чанишева Г.І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: зміст і значення. *Актуальні проблеми держави і права*: збір. наук. праць. Одеса. 2010. Вип. 52. С. 7–11. URL: <http://www.apdp.in.ua/v52/02.pdf>.

43. Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права домашніх працівників. *Вісник Академії правових наук України*: зб. наук. пр. Харків.: Право, 2012. № 2. С. 312–317.

44. *Достойный труд: Доклад Ген. Директора МОТ на 87 сессии Междунар. конф. труда*. Женева: МБТ, 1999. 166 с.

45. Амелічева Л.П. *Право працівника на поважне ставлення до його честі та гідності у вимірі гідної праці*. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: Юриспруденція. 2019 № 42 том 1. С. 110–114.

46. *Визначено пріоритети Програми гідної праці МОП на 2020-2024 роки*. Конфедерація вільних профспілок України. URL: <https://kvpu.org.ua/uk/news/6/3855-vyznachenopriorytetuprohramyhidnoipratsimopna20202024roky>

47. Гончарова Г.С. *Гідна праця: сучасний стан та перспективи*. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення*: тези

доп. III Міжнар. наук.-практ. конф., 7–8 жовт. 2011 р. / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». Харків. 2011. С. 154–157.

48. 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.

49. Мацюк В.Я. Державна служба у системі трудових відносин: теоретико-правові проблеми: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 425 с.

50. 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>

51. Трудовий кодекс України: проект Закону України від 08.11.2019. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331)

52. Жернаков В.В. Право на гідну працю: питання формування і забезпечення. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика*: тези доп. та наук. пові-домл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф. 05.10.2018. Харків / за ред. О.М. Ярошенка. Харків, 2018. С. 95–99.

53. Костюченко О.Є. Соціальна цінність трудового права. *Економічна теорія та право*. 2018. № 1 (32). С. 121–135.

54. Прилипко О.С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2014. 19 с.

55. Кізілов Ю.Ю. Напрями вдосконалення проходження державної служби в Україні в умовах її модернізації. *Национальный юридический журнал: теория и практика*. 2016. С. 30–35.

56. 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>

57. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>

58. Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про хід виконання в Україні Європейської соціальної хартії (переглянутої)»: постанова Верховної Ради України від 18 грудня 2008 р. № 773-VI. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/773-17>

59. 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 Кабінету Міністрів України від 18.03.2015 р. № 227-р. URL: [zakon.rada.gov.ua/go/227-2015-p](http://zakon.rada.gov.ua/go/227-2015-p)

60. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/889-19>

61. Деякі питання реформування державного управління України: розпорядження КМУ від 24.06.2016 № 474-р. *Офіційний вісник України*. 2016. № 55. Ст. 1919. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-%D1%80#Text>

62. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки від 14.05.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19>

63. Бондарчук Я.О. Роль галузевих угод у забезпеченні гідної праці. *Вісник АПСВТ*. 2016. № 1–2. С. 31–37.

64. Рубцов В.П. Державнеуправління та державні установи: навч. посіб. для дистанц. навчання / В.П. Рубцов, Н.І. Перинська; [за наук. ред. Ю.П. Сурміна]; Відкр. міжнар. ун-т розв. людини «Україна». Київ: Ун-т «Україна», 2008. 439 с.

65. Лазарев В.В., Ливень С.В. Теория государства и права: Учеб. для вузов. Москва: Спарк, 2004. 527 с.
66. Проблемы общей теории права и государства: Учеб. для юрид. вузов / [Н.В. Варламова, В.В. Лазарев, В.В. Лапаева и др.]; Под общ. ред. В.С. Нерсесянца. Москва: Изд. группа Норма-Инфра, 2001. XIV. 813 с.
67. Бандурка О. Реформа системи органів виконавчої влади України. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2011. № 1. С. 12–17
68. Малиновський В.Я. Державне управління: навчальний посібник. Вид. 2-ге, доп. та перероб. Київ: Атіка, 2003. 576 с.
69. Агошкова Е.Б., Ахлибинински Е.Б. Эволюция понятия системы. *Вопросы философии*. 1998. №7. С. 170–179.
70. Органи державної влади України / За ред. В.Ф. Погорілка: [монографія]. Київ: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького, 2002. 592 с.
71. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 27.02.2014 р. № 794-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 13. Ст. 222. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-18#Text>
72. Осауленко С.В. Адміністративно-правовий статус Кабінету Міністрів України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2010. 19 с.
73. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України: постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 423. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF#Text>
74. Положення про Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України: затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 20.08.2014 р. № 459. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/459-2014-%D0%BF#Text>
75. Положення про Національне агентство України з питань державної служби: затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 01.10.2014 р. № 500. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/500-2014-%D0%BF#Text>

76. Про утворення Комісії з питань вищого корпусу державної служби та затвердження її персонального складу: розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2019 р. № 1006-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1006-2019-%D1%80#Text>

77. Декларація соціальної справедливості: гідна праця та соціальний захист від 19.02.2013 р. URL: [http://www.mlsp.gov.ua/labour/control\\_uk/publish/article?art\\_id=148588&cat\\_id=34941](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control_uk/publish/article?art_id=148588&cat_id=34941)

78. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію: Конвенція МОП від 09.07.1948 р. № 87. URL: [http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\\_125](http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_125).

79. Конвенція про право на організацію і на ведення колективних переговорів: Конвенція МОП від 01.07.1949 р. № 98. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_376#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_376#Text)

80. Demmke C. Are Civil Servants Different Because They Are Civil Servants? EIPA, 2005. 160 p.

81. Конвенція про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі: Конвенція МОП від 27.06.1978 р. № 151. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_187#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_187#Text)

82. Рекомендація щодо процедур визначення умов зайнятості на державній службі: рекомендація МОП від 27.06.1978 р. № 159. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/cgiin/laws/main.cgi?nreg=993\\_272](http://zakon.rada.gov.ua/cgiin/laws/main.cgi?nreg=993_272).

83. Конвенція про сприяння колективним переговорам: Конвенція МОП від 19.06.1981 р. № 154. URL: [http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\\_006](http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_006).

84. Національна тристороння соціально-економічна рада (НТСЕР): офіційний сайт. URL: <http://ntser.gov.ua/>

85. Петроє О.М. Соціальний діалог як інститут державного управління: навч.-метод. матеріали / О.М. Петроє; упоряд. В.В. Святненко. Київ: НАДУ, 2013. 84 с.



86. Огієнко І.В. До питання соціального діалогу в проекті Трудового кодексу України. *Наукові записки ХЕПУ*. 2018. № 1 (20). С. 43–45.
87. 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.
88. Про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні: Генеральна угода від 23.09.2016 р. URL: <http://www.ppdu-ua.org/images/documenti/GENUGODA16-17.doc>
89. 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 р. *Урядовий кур'єр*. 2019. № 132. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19>
90. 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.
91. Костюченко О.Є. Соціальне призначення трудового права: проблеми теорії та практики: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2018. 449 с.
92. Яковлев О.А. Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників: монографія. Харків: Право, 2019. 456 с.
93. Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. Москва: Юрид. лит., 1966. 187 с.
94. Назаренко Е.В. Социалистическое правосознание и советское правотворчество. Киев: Изд-во Киев. ун-та, 1968. 190 с.

95. Чефранов В.А. Правовое сознание как специфическая разновидность социального отражения: Философско-методологический очерк. Киев: Вища шк., 1976. 210 с.

96. Шемшученко Ю.С. Теоретичні засади взаємодії права і культури. *Право та культура: теорія і практика*: міжнар. наук.-практ. конф. Київ: МП «Леся», 1997. С. 4–5.

97. Принципи верховенства права: проблеми теорії та практики: монографія: у 2 кн. / за заг. ред. Ю.С. Шемшученка; [редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова) та ін.]. Кн. 1: Верховенство права як принцип правової системи: проблеми теорії / відп. ред. Н.М. Оніщенко. Київ: Юрид. думка, 2008. 344 с.

98. Концепція реформування системи оплати праці державних службовців та затвердження плану заходів з її реалізації: схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27.05.2020 р. № 622-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/622-2020-%D1%80#Text>

99. 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.

100. Чиканова Л.А. Правовое регулирование служебных отношений на государственной гражданской службе: вопросы теории и практики. *Журнал российского права*. 2005. № 4. С. 24–27.

101. Гришковец А.А. Правовое регулирование государственной гражданской службы в Российской Федерации. Москва, 2003. 274 с

102. Настольная книга государственного служащего (Комментарий к Федеральному закону «Об основах государственной службы Российской Федерации») / отв. ред. В.И. Шкатулла. Москва: ОАО «Изд-во «Экономика», 1999. 678 с

103. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудоких відносин в Україні: монографія. Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. 337 с.

104. Дрозд О. Узгодження норм адміністративного та трудового права у сфері правового регулювання проходження державної служби в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 11. С. 110–114.

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

106. Соколова О.А. Оплата праці державних службовців як вид запобігання проявам корупції. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. Серія: Право. Вип. 42. С. 142–145.

107. Аналіз оплати праці державних службовців у контексті реформування системи державного управління: збірка досліджень / Волошина О.В., Іванов О.В., к.е.н. Іващенко А.І., Мазярчук В.М., Усар М І.; [за заг. ред. В.М. Мазярчука]. Київ, 2019. 210 с.

108. Вегера В.М. Встановлення розміру мінімальної заробітної плати як спосіб державного регулювання оплати праці в Україні: монографія. Харків: Право, 2015. 168 с.

109. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України . за заг. ред В.П. Тимощука, А.М. Школика. Київ: Конус-Ю, 2007. 735 с.

110. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>

111. Бахрах Д.Н. Административное право: учебник. Москва: БЕК, 1993. 368 с.

112. Про схвалення Концепції реформування системи оплати праці державних службовців та затвердження плану заходів з її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.05.2020 р. № 622-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/622-2020-%D1%80#n105>

113. Відбулися Комітетські слухання щодо реформи системи оплати праці на державній службі. URL: <https://nads.gov.ua/news/vidbulisya-komitetski-sluhannya-shchodo-reformi-sistemi-oplati-praci-na-derzhavnij-sluzhbi>

114. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

115. Кодекс законів про працю України: від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. До № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

116. Конституція України: від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

117. Ярошенко О. М. Рівність трудових прав працівників – основна засада конституційно-правового регулювання соціально-трудова відносин. *Актуальні проблеми права: теорія і практика: зб. наук. пр. Луганськ: Вид-во Східноукр. нац. ун-ту ім. В. Даля*, 2013. № 26. С. 25–32.

118. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 412. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

119. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

120. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 05.10.2000 № 2017-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 48. Ст. 409. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14#Text>

121. Соколова О.А. Принципи оплати праці державних службовців як системне юридичне явище. *Право та інновації*. № 4 (16) 2016 С. 155–161.

122. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18.03.2004 р. №1629-

IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. №29. Ст. 367.  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1629-15#Text>

123. НинкжІ. Як стати професійним урядовцем ( державним службовцем) (досвід Республіки Польща). Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України. Київ: НАДУ, 2004. Вип. 1. С. 99.

124. Лопушинський І.П. Публічна служба Німеччини: досвід для України. *Публічне управління: теорія та практика*. 2011. № 4 (8). С. 48-54.

125. Черноног Є. С. Державна служба: історія, теорія, практика: навч. посіб. Київ: Знання, 2008. 458 с.

126. Васнленко И.А. Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия: учеб. пособ. Москва: Логос, 2001. 200 с.

127. Доповідь про статус державних службовців у Європі / Європейський комітет у справах юридичного співробітництва (CDCJ). Париж: Офіс Ради Європи, 1998. 92 с. 23–25 вересня.

128. Оболенський О.Ю. Основи державної служби: підручник. Київ: КНЕУ. 2006. 472 с.

129. Яцуба В. Роль підготовки і підвищення кваліфікації державних службовців у вдосконаленні державного управління. *Актуальні питання навчання і методики викладання в системі підвищення кваліфікації державних службовців*: матер. міжнар. наук.-практ. конф. Київ: Вид-во УАДУ, 1998. 347 с.

130. Головачова А. Зарубіжний досвід правового регулювання оплати праці державних службовців. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 9. С. 82–84.

131. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/984_011)

132. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 р. № 137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 43. Ст. 418. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137-16#Text>

133. Європейська соціальна хартія (переглянута): міжнародний документ Ради Європи від 03.05.1996 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text)

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