

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ШКОДА ВЛАДА МИКОЛАЇВНА

УДК 349.22

ДИСЕРТАЦІЯ
**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ
ПРАЦІВНИКІВ МИТНИХ ОРГАНІВ**

Галузь знань 08 – право
Спеціальність 081 – право

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

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

Науковий керівник:
Доктор юридичних наук, доцент
Малюга Леся Юріївна

Київ – 2023

АНОТАЦІЯ

Шкода В.М. Правове регулювання соціального захисту працівників митних органів. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії у галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право». – Київський національний університет імені Тараса Шевченка, МОН України. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – Київ, 2023.

Дисертаційне дослідження спрямоване на розкриття актуального змісту, з'ясування поточного стану і перспектив розвитку правового регулювання соціального захисту працівників митних органів.

У роботі дістали подальшого розвитку наукові підходи до тлумачення поняття соціального захисту працівників митних органів, його основних ознак. Соціальний захист працівників митних органів є соціально-правовим явищем, яке відображає реалізацію державою її соціальної функції, а також засвідчує її в якості соціальної держави. Також соціальний захист цих працівників – це цілеспрямований результат виконання соціальних обов'язків держави в особі митних органів (інших зобов'язаних суб'єктів у системі публічної адміністрації) та наслідок реалізації права працівників митних органів на соціальний захист. Соціальний захист працівників митних органів характеризується особливою метою – забезпеченням соціальної безпеки працівників пропорційно соціальним ризикам, що виникають у результаті виконання ними трудових обов'язків. Ця мета досягається шляхом виконання комплексу завдань, серед яких: нормативно-правове забезпечення соціального захисту; усунення соціальних ризиків, обумовлених працевлаштуванням у митних органах; вдосконалення кадрового забезпечення в митних органах тощо. Крім того, соціальний захист працівників митних органів виконує комплекс загальних (економічна, регулятивна, охоронна, демографічна та ін.), а також спеціальних

(організаційна, стимулююча, інформаційна, контрольна, підвищення рівня довіри працівників митних органів до державних органів та до держави загалом, соціально-реабілітаційна) функцій.

Нормативне забезпечення соціального захисту працівників митних органів виражається у дії механізму правового регулювання соціального захисту цих працівників. Зазначений правовий механізм має системно-організаційний характер, спрямований на виконання комплексу завдань, вирішення яких забезпечує реалізацію мети соціального захисту працівників. Відповідним механізмом правового регулювання впорядковується соціально-правовий режим соціального захисту працівників митних органів, а сам цей механізм створений та діє за принципом поєднання дії загальних норм соціального і спеціальних норм адміністративного законодавства. У рамках своєї дії механізм правового регулювання, по-перше, охоплює працівників митних органів (в окремих випадках – членів їх сімей), враховуючи особливості трудової діяльності в цих органах публічної служби, а також диференціацію потреб соціального захисту різних груп працівників митних органів, по-друге, передбачає діяльність комплексу суб'єктів, зобов'язаних забезпечувати соціальний захист працівників митних органів.

У роботі удосконалено розуміння актуальних проблем правового регулювання матеріальних форм соціального захисту працівників митних органів. Також виокремлено проблемні питання правового регулювання трудово-правового, житлово-побутового напрямів соціального захисту працівників митних органів та сформульовано пропозиції щодо вирішення зазначених проблем. Уперше розкрито проблематику забезпечення права працівників митних органів на життя і здоров'я як базових прав людини шляхом правового регулювання медичного і оздоровчо-рекреаційного напрямку соціального захисту цих працівників. Обґрунтовано, що відповідні права доцільно

забезпечувати за рахунок розроблення і прийняття Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, що сталися з працівниками митних органів, а також Переліку пов'язаних зі службою в митних органах України захворювань та хвороб. У пропонованому Переліку пов'язаних зі службою в митних органах України захворювань та хвороб мають бути, на наш погляд, закріплені два типи переліків: перелік захворювань, обумовлених особливими властивостями або ж умовами служби у митних органах та властивостями й умовами служби, що спричиняють їх виявлення або шкоду здоров'ю; перелік захворювань і хвороб, які були у працівника до вступу на службу, але загострились (проявились) у процесі служби у зв'язку з особливими властивостями або умовами служби на конкретних посадах та особливостями й умовами служби, які спричинили їх розкриття чи погіршення здоров'я.

Уперше комплексно охарактеризовано основні соціально-правові тенденції удосконалення нормативно-правового забезпечення соціального захисту працівників митних органів. До таких тенденцій віднесено, зокрема: забезпечення соціальної безпеки ветеранів війни та осіб з інвалідністю внаслідок війни (осіб з інвалідністю у цілому), що є працівниками митних органів; забезпечення гендерної рівності та недопущення гендерної дискримінації, гендерного насилля, наруги і сексуальних домагань на робочому місці в митних органах; забезпечення соціальної безпеки осіб з особливими сімейними обов'язками, які є працівниками митних органів; створення здорового психологічного клімату та приведення робочих умов у митних органах відповідно до стандартів гідної праці; розробка та впровадження протоколів охорони здоров'я і забезпечення безпеки здоров'я працівників, які враховують особливості роботи в митних органах; забезпечення соціально безпечного виникнення, перебігу та припинення трудових відносин з працівниками митних органів; забезпечення соціальної безпеки викривачів

корупції та працівників-інформаторів, які викривають неправомірну поведінку працівників-колег у митних органах тощо.

Окреслено актуальні шляхи оптимізації правового регулювання соціального захисту працівників митних органів у межах двох ключових напрямів. Перший напрям – концептуально-стратегічний. Цей напрям нормативно-правового забезпечення соціального захисту передбачає розроблення та затвердження Концепції соціального захисту працівників митних органів, а також Стратегії забезпечення соціального захисту працівників митних органів до 2030 року. Другий напрям – нормативно-правове удосконалення забезпечення соціального захисту. У межах цього напрямку пропонується, по-перше, внести зміни до Митного кодексу України (забезпечення юридичної визначеності поняття, мети і завдань соціального захисту працівників митних органів, окреслення принципів їх соціального захисту, конкретизація підстав і умов набуття та реалізації права на оплату праці, а також обсягу складових елементів заробітної плати працівників митних органів, переліку базових трудових заходів соціального захисту, посилення соціального захисту членів сімей працівників митних органів, а також працівників, які загинули, виконуючи службові обов'язки тощо), по-друге, внести зміни до Закону України «Про відпустки» (закріплення права на відпустку у зв'язку із професійним вигоранням), по-третє, розробити та прийняти ряд підзаконних актів. До таких підзаконних актів належать ті, що: забезпечуватимуть юридичну визначеність процедури надання службових жилих приміщень і користування ними в Держмитслужбі та її територіальних органах; регулюватимуть оплату праці працівників митних органів, а також отримання ними матеріальної допомоги; регламентуватимуть різні аспекти встановлення, призупинення, зменшення чи скасування надбавок та надання премій працівникам митних органів тощо.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені в дисертації висновки та пропозиції можуть бути використані у науково-дослідній роботі, зокрема для подальшого опрацювання актуальних проблем правового регулювання соціального захисту працівників митних органів України. Також висновки та пропозиції, викладені у дисертації, можуть застосовуватись у процесі підготовки проєктів нових і внесення змін до діючих нормативно-правових актів соціального та митного законодавства, які врегульовують форми, способи та заходи соціального захисту працівників митних органів України. У правозастосовній діяльності результати дослідження сприятимуть оптимізації практичної діяльності суб'єктів, на яких покладено обов'язки нормативно-правового забезпечення соціального захисту працівників митних органів України та/або обов'язки щодо здійснення заходів соціального захисту цих працівників. У навчальному процесі результати дослідження можуть використовуватись при вивченні у вищих і спеціальних юридичних освітніх закладах таких навчальних дисциплін, як «Соціальне право України», «Трудове право», «Порівняльне трудове право», «Право соціального забезпечення», «Проблеми права соціального забезпечення», а також під час підготовки робочих програм і планів, написання підручників, навчальних посібників, курсів лекцій та у науково-дослідницькій роботі студентів, слухачів та курсантів.

Ключові слова: митні органи, нормотворча діяльність, правове регулювання, працівники, реформа митного законодавства, соціальна безпека, соціальний захист, соціальні права працівників, соціальні ризики.

ABSTRACT

Shkoda V.M. Legal regulation of the social protection of customs employees. – Qualifying scientific work as the manuscript.

Dissertation submitted for obtaining PhD in the field of study 08 “Law” on the specialty 081 “Law”. – Taras Shevchenko National University of Kyiv, Ministry of Education and Science of Ukraine. – Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, 2023.

The objective of this dissertation research is to elucidate the contemporary substance, assess the current state, and examine the future prospects of legal regulation concerning the social protection of customs officials.

In the dissertation, scholarly approaches to the conceptualization of the social protection afforded to customs officials were advanced, delineating its salient features. Social protection for customs officials is both a socio-legal construct that embodies the state’s execution of its social mandate and an indicator affirming its status as a social (welfare) state. Furthermore, this protection serves as a tangible outcome of the state’s social obligations, as discharged by customs authorities and other responsible bodies within the public administration system. It also materializes the realization of the statutory rights to social protection that customs employees possess. The social protection of customs officials serves a distinct objective: to ensure the social security of these employees commensurate with the social risks inherent in the execution of their professional duties. This objective is realized through a multi-faceted array of tasks, which include but are not limited to the provision of regulatory and legal frameworks for social protection; the mitigation of employment-induced social risks within customs authorities; and the optimization of human resources within these agencies. Furthermore, this protection is executed through an amalgam of general functions – economic, regulatory, security-based, and demographic, among others – as well as specialized functions, which span

organizational measures, incentives, information dissemination, oversight mechanisms, the enhancement of employee trust in governmental institutions, and social rehabilitation initiatives.

The regulatory framework for the social protection of customs employees manifests in the functioning of a specific legal mechanism designed for the social protection of this occupational group. This legal mechanism is both systemic and organizational in nature, designed to align with the overarching goals of employeesocial protection. It seeks to accomplish a delineated set of objectives, the attainment of which is crucial for realizing the broader aim of ensuring workers' social protection. This particular regulatory mechanism governs the socio-legal aspects of social protection specific to customs officials. It has been devised and operates on the principle of harmonizing general norms of social legislation with specialized norms of administrative law. Within its operational scope, the legal regulatory mechanism performs dual functions: first, it encompasses customs officials – and in certain instances, their family members – while taking into consideration the unique nature of their occupational responsibilities in these public service bodies, as well as the variances in social protection needs among distinct subsets of customs employees. Second, it mandates the involvement of a multifaceted array of entities that are legally obligated to furnish social protection to customs officials.

The research advances our understanding of the present-day challenges associated with the legal regulation of material forms of social protection afforded to customs employees. It identifies salient issues in the legal frameworks governing labor law, housing, and quotidian aspects of social protection for customs personnel, and proffers solutions for these challenges. For the first time, the study illuminates the complexities of safeguarding the fundamental human rights to life and health for customs officials, achieved through the legal regulation of their medical care and

wellness programs. The study argues for the establishment and adoption of a formal Procedure for Investigating and Documenting Incidents involving customs officials, along with a Compendium of Illnesses and Conditions Attributable to Service in Ukraine's Customs Authorities. The proposed Compendium is suggested to incorporate two distinct classifications of diseases and conditions. The first category encompasses diseases that are attributable to the unique occupational hazards or conditions encountered in customs service, along with the specific hazards or conditions that either precipitate their onset or exacerbate their severity. The second category includes pre-existing illnesses or diseases that the employee may have had prior to their tenure but have become aggravated or manifest due to the distinctive occupational risks or conditions associated with particular roles within the customs authorities. This category also specifies the occupational characteristics and conditions that have led to the unmasking or deterioration of these health issues.

For the first time, this study offers a comprehensive characterization of the principal socio-legal trends aimed at enhancing the regulatory and legal frameworks for the social protection of customs employees. These trends encompass a range of issues, including: safeguarding the social welfare of war veterans and individuals who have become disabled as a consequence of war (as well as persons with disabilities more broadly) who are employed within customs authorities; advocating for gender equality while mitigating gender discrimination, gender-based violence, mistreatment, and sexual harassment within the customs work environment; guaranteeing the social security of employees burdened with special familial responsibilities; establishing a conducive psychological environment and aligning working conditions in customs authorities with recognized standards for decent work; formulating and enacting protocols for healthcare and occupational safety that consider the peculiarities of work within customs authorities; assuring a socially secure initiation, progression, and cessation of employment relations with customs officials; and providing social

security measures for whistleblowers who expose corruption or unlawful conduct among their colleagues in customs settings, among other matters.

The article delineates current approaches to optimize the legal regulation of social protection for customs employees within two principal domains. The first domain is conceptual and strategic, encompassing the formulation and ratification of both a “Concept of Social Protection for Customs Employees” and a “Strategy for Ensuring Social Protection of Customs Employees until 2030”. The second domain focuses on regulatory and legal refinement. Within this domain, several key actions are proposed. First, amendments to the Customs Code of Ukraine are advised, aiming for the legal codification of the concept, purpose, and objectives concerning the social protection of customs employees. This includes the articulation of underlying principles, the specification of criteria and conditions for wage entitlements, and an enumeration of core legal measures for labor social protection. Additionally, these amendments should address enhanced social protections for the family members of customs employees and those who lose their lives in the line of duty. Second, modifications to the Ukrainian Law “On Leave” are recommended, specifically to codify entitlements to leave in instances of professional burnout. Third, the enactment of several subordinate legislations is advised. These should provide a legally definitive framework for the allocation and usage of official residences within the State Customs Service of Ukraine and its regional branches, compensation packages for customs officials, financial aid protocols, and various parameters for the initiation, suspension, reduction, or termination of allowances and bonuses for customs employees.

The practical implications of the research findings are manifold. First, the conclusions and recommendations delineated in the dissertation offer valuable insights for further scholarly investigation into the contemporary issues surrounding the legal regulation of social protection for customs officials in Ukraine. Second,

these findings can directly inform the development and amendment of extant social and customs legislation, specifically addressing the various forms, methods, and measures related to the social protection of customs officials within the country. In the realm of law enforcement, the study's results offer actionable strategies to optimize the regulatory and legal mechanisms that govern the social protections for employees of Ukraine's customs authorities. These can serve as a guide for stakeholders entrusted with legal and regulatory responsibilities in this context. In academia, the results can be incorporated into a range of curricula at higher and specialized legal education institutions. Specifically, they can enrich courses such as "Social Law of Ukraine", "Labor Law", "Comparative Labor Law", "Social Security Law," and "Problems of Social Security Law". The findings can also be utilized in the formulation of syllabi, course materials, textbooks, and lectures, as well as serving as a resource for student and cadet research projects.

Keywords: customs authorities, employees, legal regulation, reform of customs legislation, rule-making activities, social protection, social rights of employees, social risks, social security.

Список опублікованих праць за темою дисертації

Статті у наукових фахових виданнях України,

які входять до переліку МОН України:

1. Шкода В.М. Поняття і перелік завдань соціального захисту працівників митних органів України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Вип. 2. Т. 2. С. 185-190. doi:10.32844/2618-1258.2021.2.2.32.

2. Шкода В.М. Функції соціального захисту працівників митних органів. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 159-164. doi:10.32751/2617-5967-2021-03-18.

3. Шкода В.М. Сутність механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Вип. 6. Т. 2. С. 44-48. doi:10.32844/2618-1258.2021.6.2.52.

4. Шкода В.М. Стан правового регулювання матеріального напряму соціального захисту працівників митних органів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. Вип. 74. Ч. 2. С. 244-249. doi:10.24144/2307-3322.2022.74.75.

5. Шкода В.М. Особливості правового регулювання трудових заходів соціального захисту працівників митних органів. *Аналітично-порівняльне правознавство: електронне наукове видання*. 2022. № 6. С. 174-178. doi:10.24144/2788-6018.2022.06.31.

6. Шкода В.М. Поняття та ознаки соціального захисту працівників митних органів. *Соціальне право*. 2023. № 1. С. 135-141. doi:10.32751/2617-5967-2023-01-18.

Статті у наукових фахових виданнях інших держав:

7. Шкода В.М. Структура механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2022. № 2. Р. 230-235.

Матеріали наукових та науково-практичних конференцій:

8. Шкода В.М. Особливості механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів. *Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття: тези доп. учасників VI Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 30 червня 2022 року).* Харків: НДІ ППСН, 2022. С. 12-15.

9. Шкода В.М. Зміст соціального захисту працівників митних органів. *Актуальні проблеми юридичної науки: збірник тез Міжнар. наук.-практ. конф. «Двадцять перші осінні юридичні читання» (м. Хмельницький, 06 жовтня 2022 року).* Хмельницький: ХУУП ім. Л. Юзькова, 2022. С. 217-219.

10. Шкода В.М. Стан виконання державою основних завдань соціального захисту працівників митних органів. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. III Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 листопада 2022 року) / за ред. проф. М.І. Іншина, к.ю.н. М.Б. Мельник.* Київ: ННІП КНУ ім. Т. Шевченка, 2022. С. 142-144.

11. Шкода В.М. Ознаки правового механізму соціального захисту працівників. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави: тези доп. XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Вінниця, 09 грудня 2022 року).* Вінниця: Наук. парк «Наука та безпека», 2022. С. 256-258.

12. Шкода В.М. Вплив забезпечення гендерної рівності працівників митних органів на їх соціальну безпеку. *Сучасні тенденції забезпечення гендерного балансу в умовах Євроінтеграції: збірник матеріалів інформаційно-просвітницького форуму (м. Кропивницький, 17 березня 2023 року).* Кропивницький: ДонДУВС, 2023. С. 66-70.

ЗМІСТ

Список умовних скорочень.....	15
Вступ	16
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ МИТНИХ ОРГАНІВ	28
1.1 Поняття та основні ознаки соціального захисту працівників митних органів.....	28
1.2 Мета, завдання та функції соціального захисту працівників митних органів.....	42
1.3 Поняття і структура механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів.....	66
Висновки до розділу 1	85
РОЗДІЛ 2 ОСОБЛИВОСТІ ДІЇ МЕХАНІЗМУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ МИТНИХ ОРГАНІВ	90
2.1 Особливості правового регулювання матеріального напрямку соціального захисту працівників митних органів.....	90
2.2 Проблемні аспекти правового регулювання трудовправового напрямку соціального захисту працівників митних органів.....	106
2.3 Актуальні питання правового регулювання медичного та оздоровчо-рекреаційного напрямку соціального захисту працівників митних органів.....	127
2.4 Особливості правового регулювання житлово-побутового напрямку соціального захисту працівників митних органів.....	145
Висновки до розділу 2	158
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ МИТНИХ ОРГАНІВ	165
3.1 Соціально-правові тенденції удосконалення правового регулювання соціального захисту працівників митних органів...	165
3.2 Шляхи оптимізації правового регулювання соціального захисту працівників митних органів.....	182
Висновки до розділу 3	192
Висновки	196
Список використаних джерел	205
Додатки	250

Список умовних скорочень

ВООЗ – Всесвітня організація охорони здоров'я

ВР – Верховна Рада

ВС – Верховний Суд

Держмитслужба – Державна митна служба України

ЄС – Європейський Союз

КЗпП – Кодекс законів про працю

КМ – Кабінет Міністрів

МВС – Міністерство внутрішніх справ

МК – Митний кодекс

НАДС – Національне агентство України з питань державної служби

ПЗ – програмне забезпечення

ПСПМО – Професійна спілка працівників митних органів

РП – Республіка Польща

Вступ

Актуальність теми. Одним із основних напрямів розвитку України як правової, демократичної та соціальної держави є створення дієвої нормативно-правової основи соціального захисту населення, зокрема працівників органів публічної служби, серед яких особливе місце займають працівники митних органів. Створення такої нормативно-правової основи не лише гарантує соціальну безпеку працівників митних органів, але й забезпечує ефективну діяльність цих органів. При цьому проблематика нормативно-правового забезпечення соціального захисту працівників митних органів особливо актуальною постає сьогодні, що аргументовано декількома обставинами. По-перше, Україна як соціальна держава зобов'язана реалізувати соціальну функцію, запобігаючи та усуваючи соціальні ризики для громадян, зокрема й для працівників митних органів. По-друге, в Україні як у правовій державі діє принцип рівності та справедливості, крізь призму вимог якого працівники митних органів мають право на соціальний захист, який повинен корелюватись з особливими та спеціальними соціальними ризиками, пов'язаними з їх професійною діяльністю. По-третє, в останні роки в Україні та більшості країн світу посилилась тенденція до зниження важливості реалізації соціальної функції держави, особливо щодо професійних публічних службовців, зокрема працівників митних органів, що позначається на зниженні соціальної безпеки таких працівників і на подальшому цивілізаційному розвитку держави. По-четверте, сучасний стан нормативно-правового забезпечення соціального захисту працівників митних органів в Україні характеризується рядом проблем, які не дозволяють ефективним чином виконувати завдання соціального захисту відповідного кола працівників. По-п'яте, в Україні не створено і не схвалено Концепції соціального захисту працівників митних органів, а також Стратегії і

програми досягнення мети соціального захисту цих працівників, які б ураховували актуальні соціально-правові тенденції правового регулювання соціального захисту працівників.

Таким чином, потреба в забезпеченні належного рівня соціальної безпеки працівників митних органів, а також роль у досягненні такого стану нормативно-правового забезпечення соціальної безпеки відповідного кола працівників обумовлює виникнення наукового інтересу до питань виявлення ключових проблем правового регулювання соціального захисту працівників митних органів, а також окреслення основних соціально-правових тенденцій і шляхів удосконалення національного законодавства у відповідній частині.

Стан наукової розробки. У тій чи іншій мірі проблематика правового регулювання соціального захисту працівників органів публічної служби загалом і митних органів зокрема вже досліджувались багатьма українськими науковцями, серед яких: О.В. Басай, В.В. Безусий, Н.Б. Болотіна, К.В. Бориченко, В.О. Гаврилюк, О.В. Епель, В.О. Журавель, Г.А. Зуб, М.І. Іншин, Е.Л. Ковалюмнус, Р.П. Луцький, Л.Ю. Малюга, В.П. Мельник, К.Ю. Мельник, М.Б. Мельник, М.В. Мельник, Н.О. Мельничук, Н.П. Мокрицька, Д.І. Сіроха, Р.І. Шабанов, В.І. Щербина, Г.О. Яковлева, О.М. Ярошенко та інші вчені. Проте й по сьогодні відсутні актуальні комплексні наукові дослідження, предметом яких є проблематика правового регулювання соціального захисту працівників митних органів. Таким чином, наявні наукові дослідження, в яких розкривались різні аспекти правового регулювання соціального захисту професійних публічних службовців загалом і працівників митних органів зокрема, складають теоретичну основу для здійснення комплексного аналізу тематики правового регулювання соціального захисту відповідного кола працівників.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка в рамках таких бюджетних тем: «Доктрина права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№ 11БФ042-01), яка досліджувалася на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 01 січня 2011 року по 31 грудня 2015 року; «Теорія та практика адаптації України до законодавства ЄС» (№ 16БФ042-01), яка досліджувалась на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 01 січня 2016 року по 31 грудня 2018 року; «Розробка системного вчення про основні права людини з метою втілення в Україні європейських правових цінностей у контексті розбудови громадянського суспільства» (№ 19БФ042-01), яка досліджувалася на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 01 січня 2019 року по 31 грудня 2021 року, а також у межах Національної економічної стратегії на період до 2030 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 03 березня 2021 року № 179.

Дисертаційне дослідження спрямоване на виконання Національної стратегії у сфері прав людини, затвердженої Указом Президента України від 24 березня 2021 року № 119/2021, Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року, окреслених в Указі Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019, Плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на 2021-2023 роки, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23 червня 2021 року № 756-р.

Мета і задачі дослідження. *Мета* дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на основі аналізу теоретичних здобутків, положень чинного законодавства України, узагальнення практики його реалізації визначити

актуальний зміст, стан і перспективи розвитку правового регулювання соціального захисту працівників митних органів, сформулювати конкретні пропозиції з удосконалення нормативно-правового забезпечення соціальної безпеки відповідного кола працівників заходами соціального захисту.

Для досягнення мети у дисертації необхідно вирішити такі *завдання*:

- охарактеризувати зміст соціального захисту працівників митних органів;
- визначити мету, завдання та функції соціального захисту працівників митних органів;
- окреслити поняття і структуру механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів;
- встановити та охарактеризувати особливості правового регулювання матеріального напрямку соціального захисту працівників митних органів;
- з'ясувати та конкретизувати проблемні аспекти правового регулювання трудово-правового напрямку соціального захисту працівників митних органів;
- надати характеристику проблемних питань правового регулювання медичного та оздоровчо-рекреаційного напрямку соціального захисту працівників митних органів;
- розкрити стан правового регулювання житлово-побутового напрямку соціального захисту працівників митних органів;
- узагальнити актуальні соціально-правові тенденції удосконалення правового регулювання соціального захисту працівників митних органів;
- обґрунтувати основні шляхи оптимізації правового регулювання соціального захисту працівників митних органів.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини щодо соціального захисту працівників митних органів.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні проблеми правового регулювання соціального захисту працівників митних органів.

Методи дослідження. *Методику дисертаційного дослідження побудовано з урахуванням поставленої мети, завдань дослідження, його об'єкта та предмета. Використання діалектичного методу сприяло комплексному розгляду змісту правового регулювання соціального захисту працівників митних органів у контексті проблем правового регулювання, а також перспектив їх вирішення. Формально-логічний метод та метод критичного аналізу наукової і методичної літератури дали можливість сформулювати основу для комплексної концептуалізації соціального захисту працівників митних органів (підрозділи 1.1, 1.2), механізму правового регулювання соціального захисту цих працівників (підрозділ 1.3) й окремих форм їх соціального захисту (підрозділи 2.1-2.4). За допомогою формально-юридичного методу здійснено систематизацію ознак соціального захисту (підрозділ 1.1), механізму правового регулювання (підрозділ 1.3), видів соціально-правових тенденцій удосконалення законодавства про соціальний захист працівників митних органів (підрозділ 3.1). Порівняльно-правовий метод дав можливість проаналізувати особливості правового регулювання соціального захисту працівників митних органів у державах-членах ЄС (підрозділи 2.1, 2.3, 2.4), а також можливості застосування такого досвіду в Україні (підрозділ 3.2). Історико-правовий метод сприяв встановленню причин становлення сучасного соціально-правового режиму соціального захисту працівників митних органів (підрозділи 1.1, 1.2). За допомогою методу моделювання і методу прогнозування було розроблено і сформульовано конкретні пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання соціального захисту працівників митних органів (підрозділи 2.1-2.4, 3.2).*

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що подана на захист дисертаційна робота є першим у вітчизняній науці права соціального забезпечення самостійним завершеним науковим дослідженням теоретичних і практичних проблем правового регулювання соціального захисту працівників митних органів. Відповідно до поставленої мети й задач дисертаційної роботи на захист виносяться наукові висновки й положення, які запропоновані здобувачем особисто. Основні з них такі:

уперше:

- комплексно концептуалізовано основні соціально-правові тенденції удосконалення нормативно-правового забезпечення соціального захисту працівників митних органів, серед яких: забезпечення соціальної безпеки ветеранів війни та осіб з інвалідністю внаслідок війни (осіб з інвалідністю у цілому), котрі є працівниками митних органів; забезпечення гендерної рівності та недопущення гендерної дискримінації, гендерного насилля, наруги і сексуальних домагань на робочому місці в митних органах; забезпечення соціальної безпеки осіб з особливими сімейними обов'язками, які є працівниками митних органів; створення здорового психологічного клімату та приведення робочих умов в митних органах у відповідність зі стандартами гідної праці; розробка та впровадження протоколів охорони здоров'я і забезпечення безпеки здоров'я працівників, які враховують особливості роботи в митних органах; забезпечення соціально безпечного виникнення, перебігу та припинення трудових відносин з працівниками митних органів; забезпечення соціальної безпеки викривачів корупції та працівників-інформаторів, які викривають неправомірну поведінку працівників-колег у митних органах тощо;
- виокремлено проблематику забезпечення права працівників митних органів на життя і здоров'я як базових прав людини шляхом правового регулювання медичного й оздоровчо-рекреаційного напрямку соціального

захисту цих працівників. Відповідні права доцільно реалізовувати шляхом розроблення і прийняття Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, що сталися з працівниками митних органів, а також Переліку пов'язаних зі службою в митних органах України захворювань та хвороб, яким закріплюватимуться: по-перше, перелік захворювань, обумовлених особливими властивостями або ж умовами служби у митних органах та властивостями й умовами служби, що спричиняють їх виявлення або шкоду здоров'ю; по-друге, перелік захворювань і хвороб, які були у працівника до вступу на службу, але загострились (проявились) у процесі служби у зв'язку з особливими властивостями або умовами служби на конкретних посадах та особливостями й умовами служби, які спричинили їх розкриття чи погіршення здоров'я;

– окреслено актуальні шляхи оптимізації правового регулювання соціального захисту працівників митних органів у межах таких напрямів: 1) концептуально-стратегічного напрямку забезпечення соціального захисту, який передбачає розроблення та затвердження Концепції соціального захисту працівників митних органів і Стратегії забезпечення соціального захисту працівників митних органів до 2030 року; 2) напрямку нормативно-правового удосконалення забезпечення соціального захисту, що передбачає: внесення змін до Митного кодексу України (забезпечення юридичної визначеності поняття, мети і завдань соціального захисту працівників митних органів, окреслення принципів їх соціального захисту, конкретизація підстав й умов набуття та реалізації права на оплату праці, а також обсягу складових елементів заробітної плати працівників митних органів, переліку базових трудових заходів соціального захисту, посилення соціального захисту членів сімей працівників митних органів, а також працівників, які загинули, виконуючи службові обов'язки тощо), Закону України «Про відпустки» (закріплення права на відпустку у зв'язку із професійним вигоранням); прийняття підзаконних актів,

які забезпечуватимуть юридичну визначеність процедури надання службових жилих приміщень і користування ними в Держмитслужбі та її територіальних органах, регулюватимуть питання оплати праці працівників митних органів, а також отримання ними матеріальної допомоги, регламентуватимуть різні аспекти встановлення, призупинення, зменшення чи скасування надбавок та надання премій працівникам митних органів тощо;

удосконалено:

– розуміння актуальних проблем правового регулювання матеріальних форм соціального захисту працівників митних органів, вирішення яких потребує: прийняття постанови КМ України «Деякі питання оплати праці працівників митних органів»; затвердження Порядку встановлення, призупинення, зменшення чи скасування надбавок та надання премій працівникам митних органів; викладення у новій редакції назви та змісту ст. 585 МК України і доповнення глави 83 МК статтею «Матеріальна допомога працівникам митних органів»;

– аналіз проблемних аспектів правового регулювання трудово-правового напрямку соціального захисту працівників митних органів (відсутність у законодавстві переліку заходів соціального захисту трудово-правового напрямку, фрагментарність регулювання форм соціального захисту зазначеного напрямку в главі 83 МК України), а також аргументацію потреби у викладенні в новій редакції назви та змісту ст. 589 МК України, доповнивши її переліком заходів соціального захисту трудово-правового напрямку (адаптація молодих спеціалістів у трудових колективах митних органів та пристосування робочого місця для задоволення особливих потреб працівника, послідовне покращення умов праці працівників з метою приведення їх у відповідність зі стандартами гідної праці, систематичне і дієве просування серед працівників прогресивних, цивілізаційних ідей, цінностей тощо);

– розуміння стану правового регулювання соціального захисту житлово-побутового напряму соціального захисту працівників митних органів, що характеризується комплексом проблем, вирішення яких потребує, зокрема: доповнення МК України статтею 586-1 «Виділення земельних ділянок для будівництва службового жилого приміщення працівникам митних органів»; розробки і затвердження нового порядку надання службових жилих приміщень і користування ними (замість затверженого постановою Ради Міністрів УРСР від 1988 року № 37), а також Положення про порядок надання службових жилих приміщень і користування ними в Держмитслужбі та її територіальних органах (з попереднім внесенням змін до ч. 1 ст. 586 МК України); розроблення та прийняття (введення в дію після завершення війни) Порядку надання державним службовцям митних органів, які відповідно до законодавства потребують поліпшення житлових умов, безвідсоткового кредиту для житлового будівництва або придбання квартир чи індивідуальних житлових будинків;

дістали подальшого розвитку:

– наукові підходи до тлумачення поняття соціального захисту працівників митних органів, його основних ознак. Соціальний захист відповідного кола працівників характеризується тим, що він: є соціально-правовим явищем, яке відображає реалізацію державою її соціальної функції, а також засвідчує її в якості соціальної держави; є результатом виконання соціальних обов'язків держави в особі митних органів, інших зобов'язаних суб'єктів у системі публічної адміністрації, а також наслідком реалізації права працівників митних органів на соціальний захист; поширюється на відповідне коло працівників (тих, котрі мають статус професійного публічного службовця, а також працівників без цього статусу); має мету, яка корелюється з метою і завданнями соціального захисту;

– твердження про те, що соціальний захист працівників митних органів характеризується особливою метою (забезпечення соціальної безпеки працівників пропорційно соціальним ризикам, що виникають у результаті виконання ними трудових обов'язків), завданнями (нормативно-правове забезпечення соціального захисту, усунення соціальних ризиків, обумовлених працевлаштуванням у митних органах, виконанням трудових обов'язків у цих органах, забезпечення гармонійної стабільності трудового становища працівників, вдосконалення кадрового забезпечення в митних органах тощо) і функціями (загальні та спеціальні);

– висновки стосовно змісту механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів як юридичної конструкції, що: має системно-організаційний характер, узгоджений з метою соціального захисту працівників та спрямований на виконання комплексу завдань, вирішення яких забезпечує реалізацію мети соціального захисту працівників; врегульовує соціально-правовий режим соціального захисту працівників митних органів; створений та діє за принципом поєднання дії загальних норм соціального і спеціальних норм адміністративного законодавства; у рамках своєї дії охоплює працівників митних органів (в окремих випадках – членів їх сімей), враховуючи особливості (специфіку) трудової діяльності в цих органах публічної служби, а також диференціацію потреб соціального захисту різних груп працівників митних органів; передбачає діяльність комплексу суб'єктів, зобов'язаних забезпечувати соціальний захист працівників митних органів.

Теоретичне значення. Науково-теоретичне підґрунтя дисертації склали наукові праці фахівців у галузі права соціального забезпечення, трудового права, охорони праці, адміністративного права, інших галузевих правових наук, зокрема зарубіжних.

Практичне значення одержаних результатів. Висновки, пропозиції та рекомендації, отримані за результатами проведеного дослідження, можуть використовуватись:

– у науково-дослідній роботі – для подальшого опрацювання актуальних проблем правового регулювання соціального захисту працівників митних органів України;

– у нормотворчій діяльності – у процесі підготовки проєктів нових і внесення змін до діючих нормативно-правових актів соціального та митного законодавства, які врегульовують форми, способи та заходи соціального захисту працівників митних органів України;

– у правозастосовній діяльності – при використанні рекомендацій і пропозицій у практичній діяльності суб'єктів, на яких покладено обов'язки стосовно нормативно-правового забезпечення соціального захисту працівників митних органів України та/або обов'язки щодо здійснення заходів соціального захисту цих працівників;

– у навчальному процесі – при вивченні у вищих і спеціальних юридичних освітніх закладах таких навчальних дисциплін, як «Соціальне право України», «Трудове право», «Порівняльне трудове право», «Право соціального забезпечення», «Проблеми права соціального забезпечення», а також у ході підготовки робочих програм і планів, під час написання підручників, навчальних посібників, курсів лекцій та у науково-дослідницькій роботі студентів, слухачів та курсантів.

Особистий внесок здобувача. Дисертація виконана здобувачем самостійно з використанням останніх досягнень теорії права, трудового права і права соціального забезпечення. Усі сформульовані в ній положення і висновки обґрунтовано на основі особистих досліджень автора. У дисертації ідеї та розробки належать автору. Усі публікації здійснені без співавторства.

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися дисертанткою на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка, а також були оприлюднені, по-перше, на таких міжнародних науково-практичних конференціях: «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 16 листопада 2022 року), «Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави» (м. Вінниця, 09 грудня 2022 року); по-друге, на всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття» (м. Харків, 30 червня 2022 року), «Актуальні проблеми юридичної науки» (м. Хмельницький, 06 жовтня 2022 року); по-третє, на інформаційно-просвітницькому форумі «Сучасні тенденції забезпечення гендерного балансу в умовах євроінтеграції» (м. Кропивницький, 17 березня 2023 року).

Публікації. Основні результати дослідження викладено в семи статтях, які опубліковані у наукових фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав, а також п'яти тезах доповідей і повідомлень на вказаних конференціях.

Структура дисертації складається з анотації, вступу, трьох розділів, що логічним чином поєднані у дев'ять підрозділів, висновків і списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації становить 256 сторінки, з них основного тексту – 189 сторінок. Список використаних джерел складається із 361 найменування і займає 42 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ МИТНИХ ОРГАНІВ

1.1 Поняття та основні ознаки соціального захисту працівників митних органів

Сучасна держава, що є правовою, демократичною і соціальною, характеризується значним впливом на життя суспільства, а також на повноцінне життя людини в цьому суспільстві. Задля цього держава організовує та спрямовує соціально-економічний розвиток суспільства, підтримує дію режиму соціальної безпеки населення шляхом запобігання та протидії виникненню й розвитку соціально ризикованих ситуацій («поєднання, сукупність різних умов та обставин, які створюють певне середовище і можуть призвести до реалізації певної загрози» [292, с. 44]), мінімізації негативного ефекту соціальних ризиків, що не підлягають усуненню. При цьому соціальна безпека населення досягається за рахунок ефективної реалізації соціальної функції держави, виконання якої передбачає комплексне (нормативно-правове та інституційне) забезпечення соціально-правового, економічного, культурно-ідеологічного впливу на обставини дійсності, в яких існує людина, суспільство та держава [298, с. 136]. Хоча в умовах демократизації українського суспільства та системи публічного адміністрування відбувається зменшення впливу держави на суспільне життя (зокрема, шляхом покладання відповідних регулятивних, превентивних, охоронних, захисних та інших функцій на недержавних суб'єктів, серед яких роботодавці, профспілки, неурядові організації, інші суб'єкти громадянського суспільства), все ж слід констатувати, що

демократична значимість помірності публічного втручання в соціальну сферу, по-перше, не може виправдовувати відсутність належної соціальної політики держави, яка корегує правовий режим соціальної безпеки населення та припускає втручання держави в життя громадян, по-друге, не заперечує того факту, що «великим надбанням європейської цивілізації є постулат, відповідно до якого держава як найвища форма організації людського співжиття повинна служити людині та суспільству в цілому, забезпечувати виконання численних своїх функцій в усіх сферах економіки, політики, соціального буття» [232, с. 140]. Це є закономірним наслідком трансформації розуміння спрямованості та змісту соціальної політики сучасної держави, яка в концептуальному сенсі відійшла від пріоритету накопичення ресурсів для уможливлення функціонування держави на користь визнання пріоритету соціальної справедливості та необхідності вибудовування суспільства й держави у відповідності до цієї засади [352, с. 75].

Вищевикладене дає підстави стверджувати, що держава, по-перше, повинна виконувати соціальну функцію у тій формі, спосіб і з використанням методів, що дозволятимуть їй попереджати соціальні ризики суспільного буття, а також усувати виниклі соціальні ризики (коли це неможливо, то негативний ефект таких ризиків повинен бути максимально компенсований), по-друге, держава не може посилатись на прогресивні неоліберальні мотиви зниження «диктату» публічної влади в суспільстві, намагаючись таким чином ухилитись від виконання свого обов'язку в соціальній сфері, тобто не використовувати практику десоціалізації соціальної сфери. Неприпустимість наведеного обумовлена тим фактом, що «сукупність умов та обставин створює ризикову ситуацію і виступає причиною ризику» [292, с. 44], а отже, забезпечення соціальної безпеки населення держави загалом та окремих верств населення

(груп суб'єктів) зокрема повинно інтерпретуватись у найбільш широкому сенсі й передбачати ефективне функціонування механізму соціального захисту.

Слід наголосити на тому що сьогодні у будь-якій сучасній соціальній та правовій державі проблематика соціального захисту особи має засадниче значення й «передбачає удосконалення відповідного правового механізму реалізації соціальних прав громадян різних категорій» [313, с. 13], оскільки: 1) «тільки коли особа відчуває себе захищеною, вона може повністю реалізувати свій потенціал як в особистому житті, так і в професіональному» [312, с. 103]; 2) правова та соціальна держава завжди функціонує в рамках людиноцентристської парадигми, яка враховує також те, що «за сучасного рівня розвитку суспільства людині мало лише проживання у належних умовах, які відповідають державним соціальним стандартам, забезпечення мінімальними наборами продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг для того, щоб відчувати себе повністю захищеною у всіх сферах життя» [28, с. 3]. Більше того, ігнорування державою обов'язку належним чином реалізовувати соціальну функцію може служити підставою для висновку про потребу громадян у такій державі (прикладом цього можуть сьогодні стати, наприклад, Іран, Північна Корея та ін.). На цю ж обставину звертає увагу й Н.О. Бабиш, констатуючи, що «наявністю сумнівів у необхідності держави або ж твердим переконанням у важливості існування людини поза державою характеризуються переважно анархісти та нігілісти, а також інші групи людей, які виступають проти глобального та історичного прогресу. Крім того, навіть добросовісні громадяни можуть поставити під сумнів необхідність держави, а саме тоді, коли вона не надає пріоритет інтересам та потребам у безпеці своїх громадян, а натомість виробляє соціальні норми та принципи, що ігнорують ключові потреби громадянина та людини» [9, с. 75].

Таким чином, питання реалізації державою владних функцій у соціальній сфері повинно бути збалансованим публічними та приватними інтересами, а також потребами людини й об'єктивними можливостями держави задовольнити ці потреби. Особливо актуальним це питання постає в Україні, адже в нашій державі все частіше окреслюється стала тенденція до десоціалізації соціальної сфери» [297, с.186], що демонструє формальний відхід держави від ідеї розбудови України в якості дійсно соціальної та правової держави [330, с. 39-40]. За таких умов «гуманістичний вияв трудового права блокується поступовим поширенням ідеї меркантицентризму, трансформуючи трудове право в право ринку праці, в межах якого виробнича функція цієї галузі права помітно переважає соціальну» [229, с. 278]. З огляду на це українська вчена та суддя Е.Л. Ковалюмнус доходить справедливого висновку, що зупинити такий негативний процес десоціалізації сфери праці в Україні може пріоритезація інститутів захисту трудових і соціальних прав людини [85, с. 171]. При цьому слід зазначити, що відповідне питання тривалий час є актуальним і для держав-членів ЄС [див., напр.: 318, с. 142; 326; 334; 339].

Найбільшу увагу в окресленому питанні доцільно приділяти забезпеченню соціального захисту працівників, які виконують публічно важливі службово-трудова завдання (завдання, важливі для належного функціонування держави), попри те, що сама держава для цих працівників не створила достатньо соціально безпечних умов для їх службово-трудова діяльності. В означеному сенсі «насамперед йдеться про працівників органів публічної служби, соціальний захист яких в нормативно-правовій площині регламентований не виправдано фрагментарно, а стандарти соціального захисту таких працівників є декларативними чи нееквівалентними. Це пов'язано, по-перше, із соціально-правовою значимістю їх службово-трудова діяльності, по-друге, з існуючими та потенційними соціальними ризиками та ризиками для життя і здоров'я цих

працівників, викликаними виконанням ними службово-трудоових завдань» [291, с. 66].

Серед вказаних працівників особливої уваги заслуговують працівники митних органів України, адже їх соціальний захист наразі: 1) регламентований на неналежному рівні [116, с. 46]; 2) «до сьогодні не зазнав особливих позитивних змін у контексті його правового регулювання, яких він об'єктивно потребує, попри той факт, що в 2019 році в Україні відбулась масштабна реформа у фіскальній сфері, внаслідок якої було створено Державну митну службу України (Держмитслужбу) (при цьому можна вести мову про те, що ця реформа ще триває й по сьогодні, хоча відповідний процес ускладнений триваючою повномасштабною Російсько-Українською війною)» [291, с. 66-67]. Тобто законодавець, розуміючи наявність проблем у фіскальній сфері, робить спроби трансформувати інституційну основу належного функціонування держави в зазначеній сфері, ігноруючи при цьому той факт, що ключовим у вирішенні більшості із вказаних питань є саме людський фактор – потреба соціального захисту працівників митних органів [293, с. 217] (все ж заради справедливості слід зазначити, що окремі аспекти соціального захисту працівників митних органів за останні роки врегульовуються суб'єктами нормотворчої діяльності [див., напр.: 57]). Фактично на цю ж обставину також звертає увагу вітчизняна учена М.Б. Ріппа, наголошуючи на тому, що «будь-які соціально-економічні реформи приречені на невдачу, якщо не буде успіхів у вирішенні соціальних питань» [232, с. 140].

Додатково актуалізує потребу дослідження сутності соціального захисту працівників митних органів той факт, що по сьогодні українськими вченими цьому питанню ще не було приділено достатньої уваги, хоча однією з перших, хто порушив саме це питання в контексті сьогодення, є Л.Ю. Малюга. Учена у своїй науковій розвідці, вказуючи на той факт, що правове регулювання

соціального захисту працівників митної служби на сьогоднішній день характеризується множиною проблем: 1) сформулювала конкретні пропозиції щодо їх вирішення; 2) констатувала, що порушене в її науковій статті «питання потребує подальшого, більш глибокого науково-практичного вивчення, яке доцільно здійснити вже у межах дисертаційного (монографічного) дослідження» [116, с. 48].

Крім цього, слід звернути увагу на те, що сутність і проблематика соціального захисту працівників вже була предметом дослідження багатьох українських науковців, серед яких: О.В. Басай, В.В. Безусий, Н.Б. Болотіна, К.В. Бориченко, В.О. Гаврилюк, О.В. Епель, В.О. Журавель, Г.А. Зуб, М.І. Іншин, Е.Л. Ковалюмнус, Р.П. Луцький, Л.Ю. Малюга, В.П. Мельник, К.Ю. Мельник, М.В. Мельник, Н.П. Мокрицька, Д.І. Сіроха, Р.І. Шабанов, Г.О. Яковлева, О.М. Ярошенко та інші вчені. Наявні наукові напрацювання у відповідній сфері вказують на можливість вирішення окресленої проблеми – сформулювати актуальне наукове розуміння соціального захисту працівників митних органів.

Враховуючи поставлену мету, спершу зазначимо, що серед українських вчених наразі спостерігається певна єдність у позиціях стосовно того, що слід розуміти під поняттям «соціальний захист», яка часто розмивається в процесі конкретизації ними концептуальних рамок наукового тлумачення цього соціально-правового феномена [див., напр.: 14; 54]. Наприклад, В.М. Рошканюк вважає, що соціальний захист є «діяльністю держави та суспільства, що реалізовується шляхом вжиття правових, економічних та організаційних заходів і спрямована на досягнення соціально прийняттого рівня життя особи, а також на усунення чи зменшення впливу негативних наслідків, яких зазнає особа при настанні соціального ризику» [239, с. 629]. С.О. Устинов під соціальним захистом пропонує розуміти «діяльність соціально орієнтованої держави, яка

здійснюється через комплекс організаційно-правових та соціально-економічних заходів, метою яких є: по-перше, створення для працездатних громадян належних умов для забезпечення своїх соціально-економічних та духовних потреб; по-друге, гарантоване забезпечення громадянам, які потребують соціальної допомоги, рівня життя не нижче від прожиткового мінімуму» [273, с. 94].

Що ж стосується розбіжностей у поглядах вчених щодо інтерпретації сутності соціального захисту в процесі її конкретизації, то з цього приводу зазначимо, що вказане є результатом того, що науковцями в рамках формулювання концептуальної сутності досліджуваного соціально-правового феномена зосереджується увага на окремих аспектах його вияву, соціально-правовій, культурній, економічній та політичній ролі в житті суспільства і держави. Так, наприклад, В.В. Москаленко розглядає соціальний захист в якості «засобу збереження стабільності та злагоди в суспільстві, що трансформується, інструменту, за допомогою якого держава може впливати на життя людей» [140, с. 41]. Аналогічної позиції дотримуються також українські вчені Г.В. Назарова та М.І. Тимофєєва [142, с. 178]. Проте Р.Є. Демчак наголошує на тому, що соціальний захист є «процесом досягнення соціальної безпеки» [54, с. 148]. А.В. Стукалов взагалі звертає увагу на те, що «захист не передбачає створення чогось нового, а лише збереження існуючого, соціальний захист розглядається як сукупність економічних і правових гарантій, котрі забезпечують додержання найважливіших соціальних прав громадян» [263, с. 77]. Отже, на думку дослідника, «соціальний захист – це збереження існуючого стану особи після можливих соціальних ризиків, а не задоволення її соціальних потреб» [263, с. 77].

Закономірним чином певна специфіка формулювання визначення соціального захисту також спостерігається і в тлумаченнях вченими поняття

соціального захисту працівників, яке в загальному сенсі є «потребою соціального захисту населення» [305, с. 218], «проявом соціальної відповідальності держави, суб'єктів економічних відносин та свідчить про рівень громадської свідомості населення» [274, с. 185]. Українська вчена О.П. Клипа, розглядаючи особливості соціального захисту поліцейських, доходить висновку, що «під соціальним захистом працівників Національної поліції України потрібно розуміти комплекс гарантованих державою обґрунтованих, своєчасних, невідкладних дій, спрямованих на забезпечення соціально-економічних прав, можливість забезпечувати які самостійно втрачена внаслідок впливу професійних ризиків, обумовлених особливостями несення служби» [82, с. 126]. Водночас вітчизняний учений Д.О. Марусевич вважає, що соціальним захистом поліцейських є «комплекс правових, економічних та організаційних заходів, які застосовуються суб'єктами публічної адміністрації та спрямовані на встановлення основних і додаткових гарантій, що забезпечують реалізацію прав та законних інтересів поліцейських відповідно до умов несення служби, статусу особи і членів їхніх сімей під час проходження служби та після її закінчення» [124, с. 34-35].

Беручи до уваги викладене, а також концептуальні підходи української вченої Л.Ю. Малюги в частині окреслення комплексної сутності соціального захисту працівників крізь призму євроінтеграції [див., напр.: 109; 111-114], можемо дійти думки, що для соціального захисту загалом характерні наступні *ознаки*:

1) соціальний захист є свідомою діяльністю держави та суспільства, що підтверджує соціальну орієнтованість держави та рівень соціально-культурного розвитку суспільства, а також стан цивілізованості держави та суспільства [304, с. 159]. Зокрема М.В. Туленков зазначає, що соціальний захист є «свідомо артикульованою системою скоординованих дій, спрямованих на створення умов

для реалізації громадянами своїх соціальних, юридичних та економічних прав, а також на підтримку тих соціальних груп населення, які опинилися в складних життєвих обставинах» [270, с. 106]. Таким чином, як стверджує Е.Р. Степанова, соціальний захист як невід’ємний складовий елемент сучасної соціальної політики держави є «беззаперечною вимогою цивілізаційного існування на достатньо високому рівні кожного без винятку суспільства. Адже людина як основний гарант існування соціуму має відчувати турботу та людяне ставлення як певну гарантію існування держави й права» [261, с. 2];

2) соціальний захист передбачає створення системних умов, які характеризуються належним рівнем соціальної безпеки членів суспільства та їх груп, уможливлення безперешкодної реалізації людиною її соціальних прав;

3) соціальний захист об’єктивується в практичній дійсності шляхом вжиття належних правових, економічних й організаційних заходів із забезпечення соціальної безпеки людини і громадянина, їх груп (враховуючи також заходи мінімізації негативних у соціально-безпековому контексті факторів, які не можуть бути викоріненні державою та суспільством).

Виходячи з викладеного, доходимо думки, що *соціальний захист працівників митних органів* – це цілеспрямована, комплексна та законодавчо врегульована соціально орієнтована діяльність держави зі створення соціально безпечних умов трудового та позатрудового життя працівників митних органів, в яких у результаті узгоджених правових, економічних й організаційних заходів ці працівники можуть реалізувати належні їм (як працівникам митних органів) соціальні права [293, с. 218-219].

Отже, для соціального захисту працівників митних органів на сьогоднішній день характерні такі *ознаки*:

1. *Соціальний захист працівників митних органів як соціально-правовий феномен відображає реалізацію державою її соціальної функції, а також*

засвідчує її в якості соціальної держави. Під поняттям «соціальна функція держави», на думку Г.О. Яковлевої, слід розуміти «нормативно, інституційно та політично забезпечений і комплексний напрямок діяльності», який:

- 1) «відображає її роль у забезпеченні соціального добробуту суспільства та дотримання прав і свобод кожного, підтримки соціальних ініціатив у суспільстві, максимального застосування непрямих методів стимулювання суспільного розвитку» [313, с. 12];
- 2) «спрямований на утвердження в суспільстві принципів соціальної стабільності, соціальної справедливості в поєднанні із соціальною рівністю, соціальним партнерством, соціальним захистом та соціальним забезпеченням» [313, с. 12];
- 3) «одним зі своїх проявів та цілей (не єдиним) має створення ефективної, стабільної та конкурентоздатної системи соціального забезпечення» [313, с. 12].

У цьому контексті відповідна функція держави є «функцією, що забезпечує реалізацію принципу визнання людини найвищою соціальною цінністю, людиноцентризму і пріоритету забезпечення прав та інтересів кожної конкретної особи перед будь-якими іншими політичними, економічними, культурними, екологічними інтересами держави» [313, с. 25]. Отже, слід погодитись із тим, що «через систему соціального захисту держава виявляє себе реально відповідальною за долю, добробут, майбутнє кожного громадянина» [140, с. 44]. Тобто постає в якості соціальної держави. При цьому «соціальна держава – це особливий характер взаємозв'язків між державою та індивідумом, а соціальний захист – один з визначальних зв'язків, спосіб втілення в життя гасел соціальної державності» [140, с. 44], «невід'ємна складова політики держави, відповідальної за добробут, розвиток і безпеку своїх громадян» [140, с. 41]. З огляду на це зазначимо, що соціальний захист загалом є однією з базових рис соціальної державності, а «без реалізації цієї ознаки будь-які розмови про соціальну державу залишаються гаслами й деклараціями» [140, с. 44]. Зрозуміло, що не є винятком з викладеного

правила і соціальний захист працівників митних органів, для яких (поряд із базовим – поширюється на населення держави, і спеціальним – поширюється на всіх працівників, соціальним захистом створено цілісну площину соціального захисту таких працівників, тобто працівників митних органів.

2. Соціальний захист працівників митних органів як елемент фактичної дійсності є результатом: 1) виконання соціальних обов'язків держави в особі митних органів, інших зобов'язаних суб'єктів у системі публічної адміністрації; 2) реалізації права працівників митних органів на соціальний захист.

Зазначимо, що «у загальному сенсі право на соціальний захист є базовим соціальним правом людини, котре сутнісним чином походить від природного права людини на життя, а отже, гарантується в будь-якій соціальній та демократичній державі й вимагає того, щоб загальновизнані (міжнародним співтовариством) та інші гарантовані державою соціальні права особи забезпечувались у соціально безпечний спосіб, відповідними методами, унеможлижуючи при цьому створення та існування умов, які є не виправдано соціально небезпечними для такої особи, а також запобігаючи та протидіючи таким умовам в практичній дійсності» [291, с. 66] (більш детально це питання нами розглядається в межах підрозділу 1.3 цієї дисертації). При цьому слід мати на увазі, що саме наявність у держави реального статусу соціальної держави є важливою гарантією забезпечення соціальної безпеки населення, адже саме така держава належним чином реалізовує свою соціальну функцію [див., напр.: 331, с. 62-63]. При цьому в процесі здійснення соціальної функції виконуються її соціальні обов'язки, що є зобов'язаннями, які «зафіксовані конституційно і законодавчо, вони становлять сукупність соціальних гарантій, прав і послуг, котрі держава шляхом реалізації ідей соціальної справедливості зобов'язується зробити доступними для своїх громадян» [139, с. 119]. Таким чином, соціальний

захист працівників митних органів є результатом симбіозу дій, що вчиняються працівником (в напрямі набуття певних соціальних прав, їх реалізації), а також дій держави в особі митних органів та інших зобов'язаних суб'єктів (КМ, ВР тощо).

3. *Соціальний захист працівників митних органів поширюється лише на відповідну групу працівників (працівників, які мають статус професійного публічного службовця).* В.О. Гаврилук справедливо зазначає, що «соціальний захист працівників публічної служби різниться за обсягом і методами правового регулювання залежно від виду служби» [39, с. 77]. Можемо припустити, що вказане безпосереднім чином стосується і працівників митних органів. Водночас таке припущення, на наш погляд, не в повній мірі справедливе, позаяк конструкція «*працівники митних органів*» є двоскладовою, тобто вона охоплює дві основні групи працюючих у митних органах України осіб: 1) працівників митних органів, які мають особливий службово-трудоий статус – статус професійного публічного службовця; 2) працівників митних органів, які не є професійними публічними службовцями. На останніх не поширюються особливі гарантії соціального захисту, крім тих, що передбачені для працівників загалом.

Таким чином, ведучи мову про соціальний захист працівників митних органів, слід мати на увазі наступне: 1) особливий соціальний захист передбачений спеціально для посадових осіб митних органів; 2) спеціальний соціальний захист передбачений для працівників митних органів як для громадян, які реалізують своє право на працю.

4. *Соціальний захист працівників митних органів має мету, що є похідною від мети соціального захисту й реалізовується у відповідних завданнях соціального захисту цих працівників.* У загальному контексті мета соціального захисту є тим, «до чого прагне держава, реалізуючи цей засіб здійснення своєї

соціальної функції, а також те, що соціальна держава бажає досягти за рахунок здійснення соціального захисту» [17, с. 38]. Отже, доходимо думки, що мета соціального захисту загалом та працівників митних органів зокрема – це особлива характеристика досліджуваного соціально-правового явища, а також складний його елемент, що безпосереднім чином обумовлено концептуальною та практичною складністю самого соціального захисту. Закономірним чином складність мети соціального захисту працівників митних органів передбачає існування й широкого спектру завдань – напрямів об'єктивації соціального захисту на шляху досягнення мети такого захисту (більш детально мета і завдання соціального захисту досліджуваної групи працівників розглядається у підрозділі 1.2 цієї дисертаційної роботи).

Підводячи *підсумок* викладеного, зазначимо, що соціальний захист працівників митних органів в умовах сьогодення постає в якості:

1) «індикатора цивілізованості держави (як дійсно соціальної, правової й демократичної держави, котра функціонує в рамках парадигми гуманізму та людиноцентризму) і суспільства (те, наскільки суспільство в силу своєї правової свідомості, культури та традицій є терпимим до того, що держава не турбується чи в неналежній мірі турбується про працівників, які виконують трудові (службові) функції, котрими забезпечується правопорядок у фіскальній сфері, а отже, підтримується рівень національної безпеки)» [291, с. 67];

2) «об'єктивного показника спроможності держави бути добросовісним, соціально відповідальним роботодавцем. Порівнюючи мету, завдання та функції соціального захисту працівників митних органів із станом фактичного соціального захисту таких працівників, можна сформулювати науково обґрунтовану позицію стосовно того, наскільки держава є добросовісним і соціально відповідальним роботодавцем» [291, с. 67] (більш детально ця логіка нами буде розкрита в наступному підрозділі дисертації);

3) «способу легального соціального орієнтованого впливу держави на працівників митних органів, який має значне соціально правове значення» [291, с. 67]:

а) в аспекті працівників. Тоді, коли держава належним чином забезпечує соціальну безпеку працівників органів прокуратури шляхом застосування заходів соціального захисту, відповідне коло осіб, серед іншого, «набуває можливості працювати в умовах здорового психологічного клімату в трудовому колективі, переконується й усвідомлює той факт, що в разі настання соціально ризикованої ситуації воно матиме реальну матеріальну та/або нематеріальну підтримку від роботодавця (держави) тощо» [291, с. 67]. Вказане набуває особливого значення саме у вимірі виконання євроінтеграційних завдань України, враховуючи ту обставину, що на сьогоднішній день у переважній більшості європейських держав (насамперед в країнах-членах ЄС) «приділяється дедалі більша увага пошуку шляхів покращення робочого середовища та посилення охорони праці» [341, с. 163];

б) у контексті суспільства та держави, оскільки «належні умови трудового та позатрудового життя працівників митних органів дозволяють їм ефективно, раціонально виконувати свої службово-трудова обов'язки, наслідком чого є забезпечення правопорядку в фіскальній сфері» [293, с. 217] (ці питання нами будуть більш детально розглянуті в підрозділі 1.3 цієї дисертації).

Таким чином, соціальний захист працівників митних органів в Україні як важливе завдання функціонування соціальної та правової держави є ознакою спроможності не лише забезпечити належний рівень соціальної безпеки працівників публічного сектору, але й ознакою спроможності України дійсно долучитись до держав-членів ЄС, комплексно дотримуючись тих самих координат сталого суспільного розвитку, в рамках яких розвивається Європейський Союз [299, с. 142-143]. З огляду на вказане зазначимо, що

окреслене питання потребує детального дослідження, стаючи таким чином науково-практичним орієнтиром для: 1) підвищення державою рівня соціальної безпеки працівників митних органів в Україні; 2) оптимізації реалізації державою соціальної функції, яка засвідчує її дійсну європейськість, концептуальну готовність долучитись до ЄС.

1.2 Мета, завдання та функції соціального захисту працівників митних органів

У загальноправовому контексті метою є «очікуваний і формально описаний юридично значимий орієнтир у вигляді досягнення протягом визначеного періоду часу певного правового стану (статусу) предметів, об'єктів (суб'єктів) шляхом здійснення компетентних певних дій (утримання від вчинення певних дій) за допомогою використання певних інструментів, котрими формуються умови для досягнення відповідного стану (статусу)» [48, с. 63]. У відповідному сенсі «мета існування, функціонування (здійснення) будь-якого суб'єкта (предмета, процесу) визначає динамічну об'єктивацію цього суб'єкта (предмета, процесу) в практичній дійсності, зводячи її до певної логічної форми, розумність і раціональність якої обумовлюється достатньою адекватністю відповідної мети, а більш точно – розумністю та раціональністю того, хто визначає цю мету» [48, с. 63]. Таким чином, можемо дійти висновку, що соціальний захист працівників митних органів як феномен, що має особливе соціально-правове значення, не може формуватися та реалізовуватись без відповідної мети, яка є похідною від мети соціального захисту (що нами було встановлено у підрозділі 1.1 дисертації) й досягається в результаті виконання

завдань соціального захисту суб'єктами, зобов'язаними забезпечувати соціальний захист працівників митних органів.

Важливість таких категорій, як мета і завдання соціального захисту, обумовила широкий інтерес до з'ясування їх сутності та дослідження проблематики багатьох українських вчених, серед яких: В.В. Безусий, К.В. Бориченко, О.В. Епель, В.О. Журавель, М.І. Іншин, Е.Л. Ковалюмнус, Л.Ю. Малюга, Г.О. Яковлева та інші науковці. Попри це, слід констатувати, що по сьогодні в теорії соціального захисту ще не було сформовано актуальної наукової думки стосовно мети та завдань соціального захисту працівників митних органів. Вказане є проблемою, яку потрібно та можливо вирішити шляхом: 1) критичного аналізу актуальних наукових напрацювань вказаних та інших вчених, присвячених концептуалізації мети та завдань соціального захисту; 2) вирішення наступних дослідницьких завдань: а) проаналізувати інтерпретаційні підходи вчених до розуміння мети соціального захисту та сформулювати визначення поняття «мета соціального захисту працівників митних органів»; б) проаналізувати підходи вчених до тлумачення поняття «завдання соціального захисту» й визначити сутність завдань соціального захисту працівників митних органів; в) окреслити основні актуальні завдання соціального захисту працівників митних органів.

Вирішуючи поставленні завдання, спершу зазначимо, що стосовно мети соціального захисту в науці сформовано достатньо узгоджене інтерпретаційне розуміння її сутності, хоча й по сьогодні також мають місце певні розбіжності в розумінні вченими цієї мети на етапі конкретизації ними її сутності [див., напр.: 13]. О.Д. Балдинюк вважає, що вихідною метою соціального захисту населення є «створення умов для вільного і всебічного розвитку особистості, для її гідного існування» [10, с. 6]. Водночас В.В. Москаленко зазначає, що «мета соціального захисту полягає в тому, щоб, забезпечивши людям мінімально необхідний

життєвий рівень, надати кожному можливості вільно розвиватися, реалізувати себе, свої здібності, гарантувати дотримання стабільності в суспільстві, соціальної солідарності, загального добробуту населення» [140, с. 43]. У зв'язку із цим слід погодитись з позицією, відповідно до якої мета соціального захисту (також у якості способу мінімізації соціальних ризиків) може зводиться до соціальної безпеки, адже «вона передбачає не лише недопущення умов, які б могли призвести до зниження якості життя людей, але й реальну наявність соціальних перспектив для всіх верств населення» [167, с. 85]. Конкретизуючи таке розуміння мети соціальної безпеки, варто констатувати, що «вона повинна зводитись саме до забезпечення в конкретних умовах практичної дійсності існування людства, функціонування держави з метою підтримання належного рівня соціальної безпеки людини і громадянина» [47, с. 173]. Крім того, вченими зазначається, що «з поняттям соціальної безпеки як складової національної безпеки узгоджується також інша мета соціального захисту – підтримання стабільності у суспільстві, тобто попередження соціальної напруженості, що виникає у зв'язку з майновою, расовою, культурною, соціальною нерівністю, виявляється у страйках, актах громадянської непокори, сутичках між окремими групами населення» [93, с. 12]. Проте ця мета в дійсності є похідною від тієї мети, що розглядається, тобто вона фактично виступає окремим завданням соціального захисту [див., напр.: 22, с. 155; 27, с. 357]. Вказане пояснимо тим фактом, що «соціальний захист, будучи цілісно спрямованим на створення необхідних умов для соціально безпечного існування, життя людини і громадянина, в комплексі своїх завдань повинен передбачати підтримання стабільності в суспільстві» [47, с. 173]. У цьому контексті, наприклад, О.С. Бурлака вважає, що основна мета соціального захисту населення «полягає у забезпеченні належного рівня життя членів суспільства, підвищенні їхнього добробуту, підтримці окремих категорій громадян у разі настання соціальних

ризиків (малозабезпеченості, інвалідності, сирітства, бідності тощо), а також забезпеченні соціальної справедливості та соціально-політичної стабільності в країні» [31, с. 4].

Також акцентуємо увагу на тому, що з наявної наукової літератури випливає, що вченими вже розглядались теоретико-правові та практичні особливості мети соціального захисту працівників загалом та професійних публічних службовців зокрема. Вітчизняний учений В.В. Безусий, досліджуючи особливості соціального захисту держслужбовців в Україні, доходить думки, що основною метою соціального захисту є забезпечення належних умов життя та професійної діяльності професійних публічних службовців. З огляду на це науковець наголошує на тому, що соціальний захист державних службовців «є складеним явищем, в якому одночасно знаходять своє відображення як аспект бажаної якості соціальної захищеності державних службовців, так і аспект реалізації ними цього соціально захищеного стану на користь подальшого розвитку та підвищення ефективності державного управління у сфері публічної, професійної, політично неупередженої діяльності із практичного виконання завдань і функцій держави» [17, с. 40]. Отже, на думку науковця, мета соціального захисту державних службовців охоплює наступні складові елементи: 1) «забезпечення основних соціально-економічних прав державних службовців, що включає достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, вільний розвиток особистості, захист родини, соціальну справедливість і соціальну захищеність (належну оплату праці, житлове і пенсійне забезпечення тощо)» [17, с. 40]; 2) «розвиток державних службовців і реалізація ними їх здібностей як невід'ємну складову формування соціального і трудового потенціалу державної служби, забезпечення їх соціальної безпеки» [17, с. 40]. Із вказаним підходом слід погодитись лише частково, адже в сучасній соціальній та правовій державі будь-яка особа не може зазнавати утисків у формі

заперечень того, що вона не має людської гідності загалом чи в певній мірі, або ж заперечень існування в неї права на соціальну безпеку. Іншими словами, цілком зрозумілим є те, що працівник митних органів, так само як і будь-який інший працівник, має право на базовий захист своєї соціальної безпеки в силу того, що такий працівник є людиною. Крім того, виникнення базового права на соціальний захист не пов'язано з тим, що людина зайняла певну посаду, набувши публічного авторитету [див., напр.: 47, с. 186]. Таким чином, ведучи мову про соціальний захист працівників митних органів, не слід забувати про те, що відповідні працівники є людьми, мають загальне право на соціальний захист. Проте більш методологічно коректнішим буде все ж зосереджувати свою увагу в окресленому питанні саме на сутності соціального захисту працівника митних органів, саме як на специфічній вияв соціального захисту працівника, особливості якого обумовлені специфікою роботи працездатного громадянина в митних органах України.

Зважаючи на викладене, а також враховуючи концептуальну та практичну сутність соціального захисту працівників митних органів, з'ясовану нами в попередньому підрозділі дисертації, доходимо висновку, що *мета соціального захисту працівників митних органів* – це заздалегідь передбачуваний, кінцевий стан реалізації державної соціальної політики стосовно працівників митних органів, що повинен виявлятися у створенні для таких працівників умов забезпечення їх соціальної безпеки відповідно до соціальних ризиків, що виникають у результаті заміщення працездатною особою посади в митних органах, виконання нею трудових (службових) обов'язків в них.

З'ясувавши сутність мети соціального захисту працівників митних органів, можемо перейти до розгляду завдань такого захисту. При цьому спершу слід зазначити, що поняття «завдання» у контексті його використання щодо тих чи інших явищ чи об'єктів (наприклад, завдання держави чи завдання

соціального захисту) відображає динамічний вияв таких явищ (об'єктів), обсяг зусиль, необхідних для досягнення конкретної мети існування цих явищ (об'єктів) [див., напр.: 12]. Означене тлумачення концептуального змісту завдань стосується і завдань соціального захисту працівників митних органів, адже ці завдання є невід'ємною частиною соціального захисту в Україні [297, с. 187]. Враховуючи важливість соціального захисту працівників, зокрема професійних публічних службовців, для забезпечення гармонійного балансу між професійним та особистим життям, слід зазначити, що завдання їх соціального захисту ілюструють ключові напрями збалансованої взаємодії публічних і приватних інтересів у соціальній сфері [39, с. 74]. Крім того, ці завдання формуються на основі сучасного розуміння соціальної цінності людини (її життя, здоров'я, а також відповідного людській гідності повноцінного існування), мети трудового права та трудової діяльності як у державному, так і в приватному секторах у поточному цивілізаційному контексті розвитку українського суспільства [297, с. 187].

Значущість завдань соціального захисту вже тривалий час викликає науково-дослідницький інтерес до цієї тематики українських науковців. Крім того, наявна наукова юридична література свідчить про те, що вітчизняні вчені також розглядали сутнісний зміст завдань соціального захисту працівників, зокрема професійних публічних службовців. В.О. Гаврилюк, аналізуючи зміст завдань соціального захисту держслужбовців, доходить думки про те, що сукупність цих завдань складає, по-перше, зведення до мінімуму негативних наслідків настання соціальних ризиків для відповідних працівників, по-друге, «забезпечення стабільності соціального, матеріального та правового становища працівника публічної служби, усунення потреби в неправомірній (корупційній) діяльності працівників публічної служби» [39, с. 75]. Хоча ми в цілому погоджуємося з цією точкою зору, проте при цьому акцентуємо увагу на

потребі подальшої конкретизації таких завдань. Це сприятиме формуванню умов юридичної невизначеності щодо кола відповідних завдань, а отже, уникненню можливого неправильного тлумачення завдань соціального захисту, яке може ненавмисно підірвати соціальну безпеку працівників митних органів та саму систему соціального захисту в Україні.

У контексті зазначеного слід зауважити, що більш конкретизовано розкриває зміст завдань соціального захисту працівників В.В. Безусий. З'ясовуючи особливості соціального захисту держслужбовців, український науковець доходить висновку, що завдання такого захисту, по-перше, проявляються через набір конкретних дій, що здійснюються уповноваженими на це суб'єктами (суб'єктами, відповідальними за здійснення заходів соціального захисту держслужбовців з метою забезпечення їх соціальної безпеки), по-друге, є частиною концептуальних засад соціального захисту зазначеної категорії осіб [16, с. 24]. З огляду на це вчений робить висновок, що, по-перше, завдання соціального захисту таких професійних публічних службовців є системою дій і заходів, визначених нормативно-правовими актами, котрі повинні здійснюватися уповноваженими на це суб'єктами (органами та їх посадовими особами) для досягнення цілей соціального захисту цієї конкретної групи працюючих в Україні осіб, по-друге, зміст цих завдань визначається характером соціальної політики держави й об'єктивує зміст мети соціальної держави, а також демократичний, соціальний та правовий характер публічного адміністрування [16, с. 24-25]. Відповідне розуміння завдань соціального захисту держслужбовців дає змогу В.В. Безусому класифікувати їх на дві групи за їх спрямованістю: загальні завдання соціального захисту держслужбовців як громадян України, що спрямовуються на захист їх соціально-економічних і культурних прав; спеціальні завдання соціального захисту державних службовців, що спрямовуються на їх соціальний захист в

якості працівників, для яких характерна наявність специфічного правового статусу [16, с. 26]. Критично аналізуючи позицію В.В. Безусого щодо розуміння сутнісного змісту мети соціального захисту, доходимо висновку про те, що із такою інтерпретацією відповідних завдань слід погодитись, проте лише частково. Цей висновок ґрунтується на тому, що «наявність у людини статусу професійного публічного службовця не є підставою для втрати чи набуття нею права на базовий (гарантований для населення загалом) соціальний захист» [297, с. 187].

Базуючись на вищезазначеному, можемо констатувати, що *завданнями соціального захисту працівників митних органів* є наперед визначена система обов'язкових для виконання повноважними суб'єктами заходів у соціальній сфері (також у сфері праці та зайнятості), реалізація яких такими суб'єктами дозволяє в конкретних межах об'єктивувати мету соціального захисту працівників митних органів [297, с. 187].

Уточнивши дефініцію поняття «завдання соціального захисту працівників митних органів», можемо перейти до з'ясування структури основних завдань. Водночас попередньо зазначимо, що в наявній науковій літературі вченими наголошується на тому, що основні завдання соціального захисту в Україні загалом охоплюють різні аспекти буття людини. Означені завдання включають: по-перше, забезпечення відповідності оплати праці стандарту мінімальної заробітної плати, її регулярне приведення до прожиткового мінімуму, встановленого парламентом; по-друге, забезпечення відповідності необхідним стандартам охорони здоров'я, освіти та культури для сприяння всебічному розвитку людей; по-третє, захист спроможності малозабезпечених громадян купувати товари та послуги, необхідні для соціально безпечного та гідного життя [35, с. 54-55].

Окремо слід зауважити, що структура та зміст основних завдань соціального захисту науковцями досліджувався також і в контексті проблематики соціального захисту працівників. Провідний вітчизняний науковець В.В. Безусий зазначає, що завдання соціального захисту держслужбовців охоплюють різні аспекти трудового (службового) та позатрудового (позаслужбового, особистого) життя такого кола працівників, зокрема створення гідних умов праці на державній службі, запровадження сприятливого розпорядку та режиму робочого дня службовця, а також впровадження демократичних форм організації праці зазначених працівників, здійснення відповідними суб'єктами заходів захисту держслужбовців від негативних наслідків, пов'язаних з характером їх трудової (службової) діяльності. Також цими завданнями, на думку вченого, передбачається державне страхування службовців, гарантування їм гідної пенсії, а також компенсування їм у матеріальній формі обмежень (заборон), обумовлених їх особливим трудовим статусом (статусом держслужбовця), шкоди у вигляді втрачених засобів до існування за обставин, передбачених законодавством. Серед зазначених завдань В.В. Безусий також називає забезпечення службовців високим розміром оплати праці (повинна виплачуватись на регулярній основі) залежно від додаткових факторів, які характеризують: статус службовця (стаж роботи, кваліфікацію); характер і результати його роботи (ефективна, результативна, добросовісна та ініціативна робота). Крім цього, завдання соціального захисту держслужбовців в Україні повинні сприяти забезпеченню стабільності службової кар'єри шляхом надання перспектив кар'єрного зростання відповідного працівника, підвищенню престижу державної служби, що стимулюватиме прагнення держслужбовців до покращення своєї роботи. Таким чином, до завдань соціального захисту держслужбовців також віднесено й забезпечення стабільного перебігу трудових

(службових) відносин, що забезпечує професійний розвиток шляхом підвищення кваліфікації [16, с. 26-27]. На нашу думку, наведений ученим перелік завдань соціального захисту держслужбовців підкреслює багатогранність соціального захисту працівників й висвітлює заходи, необхідні для забезпечення їх добробуту та професійного зростання.

Викладене сукупно дає підстави дійти думки, що до ключових *завдань соціального захисту працівників митних органів* належать такі заходи, які дають можливість досягти мети соціального захисту. По-перше, це «створення та прийняття (схвалення, затвердження) концептуально-стратегічних документів, а також програмних документів, спрямованих на їх фактичне виконання. Вони передбачають вдосконалення соціальної політики в частині забезпечення соціальної безпеки працівників митних органів в Україні, формування їх правової культури, нетерпимості до дій та поведінки, яка може загрожувати соціальній безпеці інших працівників митних органів тощо» [297, с. 188]. По-друге, це «усунення соціальних ризиків, які обумовлені працевлаштуванням у митних органах, виконанням трудових (службових) обов'язків у митних органах» [297, с. 188]. По-третє, це «забезпечення процесу впровадження, постійного вдосконалення стандартів гідної праці в митних органах» [297, с. 188]. По-четверте, це «забезпечення гармонійної стабільності трудового (службового) становища працівників митних органів, яке в повній мірі узгоджується із сучасною трудовою доктриною свободи праці. Вказане завдання також охоплює потребу створення в митних органах здорового психологічного клімату роботи працівників, їх взаємодії між собою та із керівництвом, що засновано на абсолютній нетолерантності до дій, поведінки щодо працівників митних органів, які виявляються в сексуальних домаганнях, будь-якій дискримінації та в інших способах приниження людської гідності працівника» [297, с. 188]. По-п'яте, це «забезпечення належного

функціонування режиму трудової (службової) дисципліни в митних органах, що є результатом формування гнучкої та збалансованої системи морального, матеріального стимулювання до дисциплінованої праці й поведінки працівників, а також негативного стимулювання до цього за рахунок заходів дисциплінарної відповідальності» [297, с. 188]. По-шосте, це «вдосконалення кадрового забезпечення в митних органах, наслідком чого має бути гарантування законності, справедливості, якості, ефективності, прозорості процесів добору кадрів митної служби, реалізації права, працівників митних органів на підвищення кваліфікації, професійних знань, кар'єрне зростання тощо» [297, с. 188]. По-сьоме, це «забезпечення інклюзивності кадрової політики в митних органах за рахунок забезпечення рівних трудових (службових) прав для чоловіків і жінок, для осіб без інвалідності та осіб з інвалідністю, заохочення до працевлаштування в митних органах осіб з інвалідністю, молоді без досвіду роботи (коли це не загрожує належному функціонуванню митних органів) тощо» [297, с. 188]. По-восьме, це «забезпечення соціально безпечної життєдіяльності працівників митних органів в матеріальній, житловій, медичній та інших сферах позаслужбового буття такого працівника шляхом розроблення відповідної системи соціальних пільг» [297, с. 188]. По-дев'яте, це «належне здійснення нормативно-правового забезпечення соціального захисту працівників митних органів» [297, с. 188]. По-десяте, це «соціальний захист членів сім'ї посадових осіб митних органів» [297, с. 188].

Критичний аналіз наведеного нами переліку основних завдань соціального захисту працівників митних органів дозволяє дійти висновку, що за рахунок їх практичного виконання «забезпечується ефективна, комплексна та соціально безпечна об'єктивація мети досліджуваного соціального захисту. На підставі цього може скластися враження, що соціальний захист досліджуваної

групи працівників не потребує ретельного та масштабного доопрацювання, адже він позбавлений суттєвих проблем, які блокують об'єктивацію мети соціального захисту в контексті працівників митних органів. Проте такий висновок недостатньо справедливий. По-перше, на сьогоднішній день ні мета, ні перелік завдань соціального захисту працівників митних органів безпосереднім чином не визначені на рівні законодавчого акта. По-друге, не всі з переліку логічним чином виокремлених у цьому підрозділі дисертації завдань соціального захисту працівників митних органів виконуються державою в повній мірі, а окремі з них взагалі ігноруються» [297, с.188]. Зокрема по сьогоднішній день в Україні: 1) «не розроблено та прийнято (схвалено, затверджено) концептуально-стратегічних і програмних документів, в яких державою були б окреслені основні проблеми соціального захисту таких працівників, шляхи їх вирішення, подальші перспективи розвитку законодавства в частині забезпечення соціальної безпеки працівників митних органів» [297, с. 188-189]; 2) «не створено ефективного правового механізму усунення соціальних ризиків, обумовлених роботою в митних органах» [297, с. 189]. Ця проблема стосується і посадових осіб митних органів (провідні учені вже констатували той факт, що посадові особи органів публічної служби в митній сфері характеризуються значно меншим обсягом соціального захисту, якщо їх гарантії соціального захисту порівняти з відповідними гарантіями інших держслужбовців в Україні [116, с. 47]), і «працівників без статусу професійного публічного службовця (вони фактично користуються гарантіями захисту, передбаченими для працівників загалом, що не враховують специфіки роботи в митних органах)» [297, с. 189].

Додатково в контексті порушеного питання важливо наголосити й на тому, що переважна більшість виокремлених нами завдань соціального захисту державою виконується (зокрема, у процесі загальної реалізації соціальної

функції), проте у суто формальному сенсі. Для прикладу зазначимо, що досить формальним є виконання державою завдань стосовно «комплексного (вчасного, повного, дієвого та такого, що враховує вплив ризиків і їх усунення на інші фактори трудової діяльності та позатрудового життя працівників) усунення соціальних ризиків, обумовлених працевлаштуванням і виконанням службово-трудових обов'язків у митних органах» [297, с. 189]. Також можемо вказати на критичний і невиправданий формалізм й під час «забезпечення процесу впровадження, постійного вдосконалення стандартів гідної праці в митних органах та гармонійної стабільності службово-трудового становища працівників митних органів» [297, с. 189]. Відповідний висновок ґрунтується на основі аналізу низки судових рішень (увага зосереджена на періоді до початку широкомасштабної Російсько-Української війни, яка внесла свої об'єктивні корективи у спроможність держави реалізувати соціальну функцію). Такий висновок прямо простежується, наприклад, у судових рішеннях апеляційних адміністративних судів [див., напр.: 170; 171; 173; 174; 176; 178], а також окружних адміністративних судів [див., напр.: 238; с. 233-235]. Також невиправданий формалізм у виконанні завдань соціального захисту працівників митних органів помітний і при «забезпеченні належного функціонування режиму трудової (службової) дисципліни в митних органах, зокрема в частині недопущення протиправного притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників» [297, с. 189]. Цей висновок також впливає з аналізу судової практики українських судів (до 24 лютого 2022 року), зокрема актів Верховного Суду [177], апеляційних адміністративних судів [169; 175], окружних адміністративних судів [236; 237]. Не можна в даному контексті не відзначити й проблематику виконання державою завдання щодо «забезпечення інклюзивності кадрової політики в митних органах та недопущення будь-яких

проявів дискримінації» [297, с. 189]. Безпосереднє підтвердження означеної позиції можна також знайти у судовій практиці [див., напр.: 172; 176; 179].

З'ясувавши мету та завдання соціального захисту, можемо перейти до розгляду його функцій, важливість окреслення сутності яких обумовлена тим, що «на відміну від завдань, які відповідають на питання про те, що слід робити для соціального захисту державних службовців, функції визначають взагалі призначення та роль даного явища в межах реалізації соціальною державою її сутності щодо цієї категорії працюючих громадян України» [20, с. 110]. Тобто «функції соціального захисту дають можливість скласти уявлення про його роль і призначення в контексті реалізації державою її соціальної політики» [20, с. 110]. Схожій позиції з цього приводу дотримується й В.О. Гаврилюк, констатує, що наукове осмислення функцій соціального захисту уможливорює коректне розуміння: 1) кола відносин, які охоплюються соціальним захистом, а також характеру впливу такого захисту «на виконання державою своїх конституційних соціальних обов'язків» [40, с. 29]; 2) значення соціального захисту для працівника (членів його сім'ї) «та формування довіри соціуму до органів публічної влади» [40, с. 29]. Отже, функції соціального захисту загалом та функції соціального захисту працівників митних органів зокрема є категорією, котра має важливе теоретичне та практичне значення, будучи зовнішніми формами вияву соціального захисту, осмислення яких дозволяє в повній мірі виокремити особливості цієї соціально-правової категорії.

І.М. Ткаченко зазначає, що «функції соціального захисту необхідно розглядати, виходячи із загального контексту поняття функції права» [269, с. 176]. При цьому в загальному контексті функціями права є прояви «життя» права [52, с. 278], «основні напрями впливу права на суспільство і правову систему» [306, с. 35]. Примітним є те, що схожим чином українські вчені

тлумачать також поняття функцій соціального захисту. Наприклад, учена О.І. Капітан вважає, що таким захистом є «коло діяльності щодо забезпечення соціального захисту людини» [78, с. 44]. Водночас вітчизняний вчений В.В. Безусий акцентує увагу на тому, що «функції соціального захисту – це основні напрями його реалізації, впливу на суспільні відносини у цій сфері» [20, с. 113]. Також науковець деталізує відповідне розуміння функцій у контексті соціального захисту держслужбовців в Україні. У цьому аспекті В.В. Безусий доходить думки, що функціями відповідного захисту є «система основних напрямів регулюючого впливу на суспільні відносини з приводу забезпечення соціально-економічних прав державних службовців і формування соціального і трудового потенціалу державної служби, які зумовлюються рівнем соціально-економічних умов, що існують у державі, та характеризують призначення соціального захисту державних службовців як засобу реалізації соціальної політики у сфері державної служби» [20, с. 112].

Зважаючи на викладене, зазначимо, що *функції соціального захисту працівників митних органів* – це комплекс основних напрямів легального впливу на суспільні відносини щодо забезпечення соціальної безпеки працівників митних органів, які обумовлені соціальною спрямованістю держави та виражають соціально-правове значення (роль) службово-трудової діяльності таких працівників в Україні в контексті соціально-безпекових ризиків, що виникають в умовах їх професійної діяльності.

Що ж стосується переліку функцій соціального захисту, то з цього приводу серед українських вчених відсутня узгоджена позиція як на рівні розуміння переліку функцій соціального захисту загалом, так і на рівні переліку функцій соціального захисту працівників зокрема [304]. Зокрема С.П. Архипова вважає, що «основними функціями соціального захисту в Україні є такі: реабілітаційна, що покликана пом'якшувати наслідки бідності та інших

негативних соціальних явищ; превентивна, яка полягає в запобіганні виникненню негативних соціальних явищ» [6, с. 10]. При цьому український вчений В.В. Безусий стверджує, що комплекс функцій соціального захисту держслужбовців складають групи загальних і спеціальних функцій. Групою загальних функцій соціального захисту держслужбовців, на думку науковця, охоплено: 1) «економічну (забезпечення задоволення соціально-економічних і соціально-культурних прав державних службовців, надання відповідних видів соціальної, грошової або натуральної допомоги у передбачених законом випадках, сприяння соціально-економічному розвитку й забезпечення соціальної стабільності)» [20, с. 113]; 2) «політичну (забезпечення підтримання соціальної стабільності в суспільстві, соціальної рівності та диференціації в соціальному захисті)» [20, с. 113]; 3) «регулятивну (забезпечення відтворення і розвитку суспільних відносин у сфері розподілу і перерозподілу економічних благ і ресурсів між особами, які потребують такого захисту)» [20, с. 113]; 4) «охоронну (захисну) (забезпечення охорони та захисту суспільних відносин і соціально-економічних та соціально-культурних прав державних службовців від незаконних обмежень або порушень, відновлення статусу особи, який існував до його порушення)» [20, с. 113]; 5) «демографічну (забезпечення стимулювання зростання кількості та підвищення якості трудових ресурсів, збільшення тривалості життя громадян)» [20, с. 113-114]; 6) «превентивну (попереджувальну) (забезпечення запобігання негативним соціально-економічним явищам, процесам і їх наслідкам)» [20, с. 114]. Групою спеціальних функцій соціального захисту держслужбовців, на переконання В.В. Безусого, охоплено: 1) «організаційну (забезпечення створення механізмів формування відповідних фондів і їх перерозподілу, а також сприяння реалізації завдань соціального захисту державних службовців)» [20, с. 114]; 2) «соціально-захисну (соціально-реабілітаційну) (забезпечення задоволення специфічних

потреб державних службовців похилого віку та непрацездатних державних службовців)» [20, с. 114]; 3) «інформаційну (забезпечення інформування державних службовців і членів їх сімей про стан, характер і зміст соціального захисту, наявні можливості для задоволення їх соціально-економічних і соціально-культурних прав)» [20, с. 114]; 4) «стимулюючу (забезпечення створення умов для максимально повної та ефективної реалізації особи на державній службі впродовж максимально можливого часу перебування особи на державній службі)» [20, с. 114]; 5) «контрольну (здійснення контролю за досягненням мети та дотриманням засад соціального захисту державних службовців, належною реалізацією його завдань, а також дотриманням соціально-економічних і соціально-культурних прав державних службовців)» [20, с. 114].

Водночас В.О. Гаврилюк, аналізуючи систему функцій соціального захисту працівників органів публічної служби, доходить думки, що відповідну систему складають дві групи функцій: 1) головні функції соціального захисту зазначених працівників: а) «функція профілактики настання соціальних ризиків для працівників публічної служби» [40, с. 30]; б) «функція урівноваження соціальних можливостей працівників публічної служби та працівників інших сфер діяльності» [40, с. 31]; в) «функція підтримання працівників публічної служби після настання соціального ризику» [40, с. 31]; 2) факультативні функції соціального захисту вказаних працівників: а) «функція підвищення за допомогою соціального захисту мотивації працівників публічної служби до продовження своєї служби» [40, с. 31]; б) «функція попередження вчинення працівниками публічної служби правопорушень» [40, с. 31]; в) «функція підвищення рівня довіри працівників публічної служби та суспільства до держави» [40, с. 31].

Отже, як бачимо, соціальний захист працівників вченими поділяється на види залежно від: 1) специфіки поширення таких функцій: а) загальні функції, котрі в своїй сутності «охоплюють порядок реалізації усіх соціальних прав, у той час як спеціальні функції стосуються лише тих прав, для яких є обов'язковою участь держави в ході реалізації конкретного права» [40, с. 30]; б) спеціальні функції, котрі стосуються переважно реалізації соціальних прав працівників, зокрема держслужбовців; 2) важливості таких функцій у контексті соціального захисту працівників: а) головні функції, тобто ті, без яких неможливим буде забезпечення належного рівня соціальної безпеки суб'єкта, який підлягає соціальному захисту (відсутність таких функцій свідчить про неефективність соціального захисту); б) факультативні функції (наявність цих функцій вказує або на особливу специфіку соціальних відносин, в яких досягається належний рівень соціальної безпеки певних груп суб'єктів, або ж на значний цивілізаційний ріст суб'єкта, який забезпечує соціальну безпеку, підкріплену його можливостями здійснювати соціальний захист за рахунок відповідних функцій й без шкоди для реалізації головних функцій захисту).

Зважаючи на викладене, доходимо думки, що в контексті нашого дослідження найбільш повно дають можливість осмислити соціальний захист працівників митних органів такі його функції:

1. *Загальні функції соціального захисту працівників митних органів.* Відповідну групу функцій складають ті функції соціального захисту, що поширюються на все населення України в силу того, що вони є загальними (за своє характеристикою та фактичним виявом). Оскільки ці функції поширюються на все населення України, слід констатувати, що крізь призму соціального захисту працівників митних органів такі функції набувають особливих рис. При цьому до виокремленої групи функцій, беручи до уваги позиції вчених [див., напр.: 20; 21; 40; 80; 157, с. 101-102; 290], необхідно

відносити такі функції: 1) економічну (акумуляція публічних фінансових коштів на реалізацію соціальної функції держави на засадах соціальної справедливості, соціальної відповідальності держави та суспільства); 2) політичну (стимулювання політичної волі для підтримки соціальної безпеки населення держави); 3) регулятивну (напрямок правового впливу, що упорядковує організацію суб'єктів соціального права щодо отримання тих чи інших соціальних благ, які сприяють соціальній безпеці людини та населення загалом); 4) демографічну (сприяє стимулюванню відтворення населення шляхом впливу на тривалість життя населення, заохочення народжуваності тощо, що набуває особливого значення в контексті збройної агресії проти України); 5) охоронну (правовий вплив уповноваженого суб'єкта, спрямований на охорону сприяючих соціальній безпеці та на нейтралізацію шкідливих для соціальної безпеки дій, процесів і явищ у сфері соціального захисту населення); 6) превентивну (профілактика порушення соціальних прав та попередження, беручи до уваги закономірності та принципи ринку, виникнення соціальних ризиків та соціально безпечне коригування умов, у яких виникають такі ризики; попередження збільшення негативного ефекту соціальних ризиків, які об'єктивно не можуть бути усунені); 7) відновлювальну (виявляється у боротьбі з негативними наслідками соціальних ризиків і викликів, які не були попереджені, а також у нормалізації (максимально можливому поверненні) рівня соціальної безпеки суб'єкта, котрий опинився у складній життєвій ситуації в результаті дії таких ризиків, зокрема, шляхом реабілітації та соціалізації такого суб'єкта); 8) компенсаційну (відшкодування втраченого у зв'язку із дією соціальних ризиків, коли втрачене не може бути відновлене; наприклад, відшкодування соціальних страт, яких зазнає професійний публічний службовець у результаті застосування до нього передбачених законом адміністративно-правових обмежень і заборон); 9) культурно-ідеологічну (культування ідеології

соціальної справедливості, соціальної відповідальності та соціальної солідарності, результатом чого є підвищення соціально відповідальної культури та правосвідомості у суб'єктів соціального права).

2. *Спеціальні функції соціального захисту працівників митних органів*, до яких слід віднести наступні:

1) організаційну функцію соціального захисту працівників митних органів. Ця функція виявляється у створенні правових механізмів, реалізація яких забезпечує створення комплексних умов для повного та ефективного соціального захисту працівників митних органів, а також сприяння належній реалізації усіх завдань соціального захисту відповідної категорії працівників;

2) стимулюючу функцію соціального захисту працівників митних органів. Зазначена функція виявляється в створенні державою необхідних для повної та ефективної реалізації працівника митних органів умов на їх робочому місці (сприяння формуванню здорового психологічного клімату в колективі, недопущення дискримінації за будь-якими ознаками, переслідування осіб, які вчиняють сексуальне домагання тощо). Водночас особливим підвидом такої функції є адаптаційно-стимулююча функція соціального захисту вказаної групи працівників. Вона виявляється в стимулюючих діях, спрямованих на вчасну, оптимальну та ефективну адаптацію працівників митних органів до різноманітних змін у службово-трудова діяльності та/або в їх позатрудовому житті, що дійсно можуть негативним чином вплинути на стан соціальної безпеки відповідних працівників і цей негативний вплив держава об'єктивно не спроможна в повній мірі заблокувати (наприклад, адаптація до умов виконання службово-трудова обов'язків в умовах поширення коронавірусної хвороби COVID-19);

3) інформаційну функцію соціального захисту працівників митних органів. Зазначена функція спрямована на задоволення об'єктивних

інформаційних потреб працівників митних органів, їх родин щодо стану правового регулювання соціального захисту зазначених працівників, сукупності можливостей реалізації права на соціальний захист, форм, способів і засобів захисту цього суб'єктивного права в разі його порушення чи неналежного задоволення суб'єктом, зобов'язаним забезпечувати об'єктивацію такого права;

4) контрольну функцію соціального захисту працівників митних органів. Така функція виявляється у постійному моніторингу службово-трудова процесів у митних органах на предмет: а) непорушності в цих процесах соціальних прав працівника, його права на соціальний захист; б) виявлення проблем вчасного, ефективного та раціонального здійснення соціального забезпечення працівників митних органів (в окремих випадках – родин цих працівників); в) формування дієвих стратегій вирішення виявлених проблем;

5) функцію підвищення рівня довіри працівників митних органів до державних органів та до держави загалом. В.О. Гаврилук справедливо зазначає, що «збільшення довіри працівників публічної служби до держави відбувається завдяки систематичному та послідовному дотриманню соціального законодавства та проведенню соціального захисту незалежно від волі окремих осіб» [40, с. 33]. У даному контексті слід мати на увазі, що сутність цієї функції безпосереднім чином виявляється в «проведенні позитивних змін у правовому регулюванні соціального захисту працівників публічної служби та підтвердженні їх у фактичних відносинах» [40, с. 33]. Тобто, якщо держава виступає в ролі добросовісного роботодавця, котрий цінить людську гідність працівника, визнає його соціальні права та повсякчас забезпечує їх, то в результаті цього у відповідного працівника формується толерантність до свого роботодавця, знижується рівень його соціального напруження на робочому місці, що позитивним чином позначається і на психофізіологічному здоров'ї, і на продуктивності праці;

б) соціально-реабілітаційну функцію соціального захисту працівників митних органів (функцію підтримки). Виокремлена функція щонайперше виявляється в «забезпеченні задоволення специфічних потреб державних службовців похилого віку та непрацездатних державних службовців» [20, с. 114]. З огляду на це зауважимо, що відповідна функція також називається функцією підтримання, адже вона полягає в переважно матеріально-забезпечувальних (хоча може набувати й нематеріального характеру) і безповоротних діях, спрямованих на працівника та/або членів його родини, котрі вчиняються зобов'язаним суб'єктом у випадках настання соціального ризику чи закономірних (у природному плані) обставин життєдіяльності працівника митних органів (наприклад, вагітність, хвороба, настання пенсійного віку, смерть, зокрема, в результаті загибелі під час виконання службових обов'язків тощо) до моменту зникнення підстави для вчинення таких дій.

Беручи до уваги викладене, доходимо думки, що функції соціального захисту працівників митних органів дають можливість: 1) сформуванню цілісного концептуального розуміння такого захисту; 2) визначити критерії, на підставі яких можна оцінити реальний поточний стан виконання обов'язку держави щодо забезпечення належного рівня соціальної безпеки досліджуваної групи працівників; 3) з'ясувати, чи можна вважати державу соціальною в контексті соціального захисту працівників митних органів, враховуючи той факт, що ця група працівників виконує службово-трудові завдання, важливі для забезпечення належного функціонування самої держави.

Підводячи *підсумок* викладеного, констатуємо, що на сьогоднішній день соціальний захист працівників митних органів сформувався в якості цілісного соціально-правового феномена, якому властива певна сукупність особливих рис, серед яких важливого значення набувають мета, завдання та функції

соціального захисту, що розглядається. У зв'язку із цим зробимо наступні висновки:

1. Важливість мети соціального захисту працівників митних органів обумовлюється тим фактом, що соціальний захист цих працівників є складним процесом, який: 1) складається з комплексу правовідносин і процесів забезпечення належного рівня соціальної безпеки працівників; 2) прямо чи опосередковано здійснюється широким колом суб'єктів. Для того, щоб дії вказаних суб'єктів були узгодженими й у необхідній мірі спрямованими на забезпечення соціальної безпеки працівників митних органів (адже складність забезпечення соціальної безпеки може на певних етапах заплутувати зобов'язаних суб'єктів, результатом чого може бути те, що їх дії будуть неефективними чи взагалі такими, що шкодитимуть стану соціальної безпеки зазначених працівників), вони повинні бути цілісно спрямованими на досягнення цілком конкретного результату, який окреслюється рамками мети соціального захисту працівників митних органів, що є похідними від меж мети соціального захисту загалом.

2. Мета соціального захисту працівників митних органів навіть у контексті юридичної визначеності та очікуваності, все ж таки залишається доволі абстрактною конструкцією, яка може в практичній дійсності тлумачитись на шкоду самій ідеї соціального захисту працівників. Саме тому відповідна мета конкретизована завданнями соціального захисту, які дозволяють комплексно розуміти концептуальну та практичну сутність такого захисту (оскільки завдання соціального захисту працівників «відповідають його меті та мають спеціальний порядок реалізації, зумовлений перебуванням у трудових відносинах зі спеціальним владним суб'єктом» [39, с. 77]). Примітним також є й те, що вказані завдання становлять важливу критично-оціночну площину. На основі цієї «площини» може бути: 1) «з'ясовано (шляхом

співставлення завдань соціального захисту та їх фактичної реалізації) те, наскільки ефективно реалізовується соціальна функція стосовно такої групи працівників» [297, с. 189]; 2) «виявлено проблеми соціального захисту працівників митних органів та окреслено шляхи їх вирішення» [297, с. 189]. Отже, необхідно констатувати той факт, що наразі «завдання соціального захисту працівників митних органів, на жаль, виконуються не в належній мірі, наслідком чого є те, що: по-перше, працівники митних органів опиняються в особливо соціально вразливому становищі; по-друге, сфера праці в контексті забезпечення соціальної безпеки працівників митних органів втрачає свій ціннісний сенс й адекватну соціально-функціональну спрямованість» [297, с. 189] (зважаючи на те, що у сучасній правовій державі працездатні особи активно залучаються до робочої сили вже не стільки з метою участі у суспільному житті, виконання суспільно корисної роботи при збереженні належного рівня соціальної безпеки, скільки задля підвищення якісного рівня власної соціальної безпеки [77, с. 32]); 3) встановлено, що «в митній сфері збільшуються ризики неналежного виконання завдань працівниками цих органів публічної служби, що становить суттєву безпекову проблему в умовах повномасштабної Російсько-Української війни» [297, с. 189].

3. Функції соціального захисту працівників митних органів, будучи комплексом загальних і спеціальних напрямів правомірного впливу на суспільні відносини щодо забезпечення соціальної безпеки працівників митних органів, формують цілісні умови всеосяжної соціальної безпеки працівників на всіх рівнях і практично у всіх сферах трудового та позатрудового життя відповідних груп працівників. Вказане обумовлено тим фактом, що загальні функції соціального захисту сприяють тому, щоб працівники митних органів могли вчасно та повній мірі використовувати соціальні блага соціального захисту, поширеного на все населення України, а спеціальні функції соціального захисту

є відповіддю на всі соціальні ризики, які виникають (не можуть бути повністю усунуті) чи можуть виникнути стосовно працівників митних органів у зв'язку із характером виконуваної ними роботи. Тоді, коли в державі будуть вчасно, в повній мірі та ефективно реалізовуватись функції соціального захисту працівників митних органів, такий соціальний захист може розглядатись в якості: 1) свідомої діяльності держави та суспільства, що засвідчує соціальну орієнтованість держави та рівень соціально-культурного розвитку суспільства, а також стан цивілізованості держави і суспільства; 2) процесу, який: а) об'єктивується в практичній дійсності шляхом вжиття належних правових, економічних й організаційних заходів із забезпечення соціальної безпеки працівників митних органів і членів їх сімей; б) передбачає створення системних умов, що характеризуються належним рівнем соціальної безпеки працівників митних органів та членів їх сімей; в) уможлиблює безперешкодну реалізацію працівниками митних органів належних їм соціальних прав.

1.3 Поняття і структура механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів

Поняття «механізм», як відомо, не було сформульоване в результаті науково-розвідувальної діяльності та дискусії вчених-гуманітаріїв. Воно було досить вдало запозичене ними з фундаментальних (точних) наук. Водночас впровадження даного поняття в категоріально-термінологічний обіг гуманітарних наук було найбільш плідним саме в юридичних науках [258, с. 296], у яких поняття «механізм» стало практично незамінним, окреслюючи

оптимальну для осмислення модель (конструкцію), якою описувалася, зокрема, шляхом роз'яснення особливостей функціонування множина соціальних явищ [1, с. 64], які мають юридичне значення. В юридичних науках українськими вченими, як правило, розглядаються політичний, правовий, адміністративний, організаційний, економічний, соціальний та інформаційний механізми [див., напр.: 23, с. 9; 141, с. 365; 507, с. 73]. При цьому найбільша увага вчених-юристів приділяється дослідженню саме правового механізму [див., напр.: 85; 100; 123; 251; 268; 282; 286], а численні спроби науковців сформулювати авторську дефініцію цього поняття [див., напр.: 84, с. 42; 159, с. 78; 307, с. 172] вказують на те, що: по-перше, ними в загальному вигляді розглядається одна й та ж юридична конструкція; по-друге, в українській юридичній науці наразі сформовано універсальне розуміння поняття «правовий механізм» [294, с. 256].

Водночас слід констатувати, що по сьогодні юристи-трудовики не сформулювали визначення понять «механізм правового регулювання соціального захисту працівників» та «правовий механізм соціального захисту працівників митних органів». Це питання можна вирішити шляхом аналізу поняття відповідного правового механізму та виокремлення його основних рис. Сприятиме цьому критичний аналіз наукових праць таких українських вчених і дослідників, як Е.В. Бабенко, М.І. Іншин, Л.Ю. Малюга, М.В. Панченко, Д.І. Сіроха, В.О. Швець та ін., в яких приділяється увага сутності правових механізмів забезпечення належного рівня соціальної безпеки працівників. Крім того, необхідно виконати наступні завдання: 1) розглянути найбільш поширені інтерпретації сутності правового механізму та механізму правового регулювання; 2) окреслити основні ознаки механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів; 3) сформулювати визначення понять «правовий механізм соціального захисту працівників митних органів» та «механізм правового регулювання соціального захисту працівників митних

органів»; 4) з'ясувати структуру досліджуваного механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів.

Вирішуючи поставлені завдання, зазначимо, що вітчизняні вчені у загальному вигляді сходяться в стереотипному розумінні такої юридичної конструкції, як «правовий механізм» [302, с. 302]. Зокрема українська вчена Т.А. Шумейко констатує, що в спеціальній науковій літературі правовий механізм переважно розкривається як «складна система, за допомогою якої досягається бажана мета, котра може бути належним чином у практичній дійсності досягнута лише за умови створення та функціонування правового механізму» [307, с. 171]. Водночас вітчизняна правниця Т.І. Тарахонич вважає, що правовим механізмом є «певна конструкція, яка передбачає дію послідовно організованих юридичних засобів, що дають можливість досягти конкретну юридичну ціль з дотриманням відповідної процедури» [266, с.13; 267, с. 345]. Дослівно відтворюють зазначену інтерпретацію сутності правового механізму А.М. Перепелюк [162, с. 265] та З.І. Кравцова [91, с. 71]. Подібної позиції дотримується також юрист-трудолик М.В. Панченко, котрий вважає, що в широкому контексті під правовим механізмом слід розуміти «закриту систему засобів і чинників впливу на суб'єктів права, завдяки якій нормативні вимоги до юридично значимої суспільної поведінки суб'єктів права знаходять свій практичний вияв» [160, с. 136]. Виходячи із відповідного підходу, О.А. Дяченко зазначає, що правовим механізмом є «юридичний конструкт, який в юридичній науці використовується для окреслення певної системи інструментів і факторів, за рахунок яких уповноважений суб'єкт правомірним чином впливає на певні суспільні відносини, які потребують відповідного юридично значимого впливу (без відповідного впливу виникають ризики недосягнення практичної мети виникнення, перебігу, призупинення та припинення таких відносин), з метою

створення бажаних умов здійснення цих відносин» [64, с. 93]. Таким чином, можемо дійти таких проміжних висновків:

1) *правовий механізм* в узагальненому вигляді є: а) юридичною конструкцією, яка окреслюється в теоретичній площині та має цілком очевидний об'єктивний вияв, будучи заснованою на правових принципах й нормативно-правовій базі, охоплюючи відповідне коло суб'єктів права, зокрема соціального права; б) системою взаємопов'язаних елементів, за допомогою яких досягається мета створення та дії відповідного правового механізму [295];

2) *правовий механізм соціального захисту працівників митних органів* – це цілісна система взаємопов'язаних інструментів, елементами якої є послідовно організовані заходи та способи соціального захисту працівників відповідного органу публічної служби для забезпечення належного рівня їх соціальної безпеки (в окремих випадках – також членів їх сімей), за якого вони спроможні повноцінно задовольнити власні соціальні потреби та законні інтереси соціального характеру, не будучи ураженими соціальними ризиками (коли ці ризики не можуть бути усунені, їх негативний ефект підлягає мінімізації), обумовленими характером трудових функцій, які працівники повинні виконувати за умовами трудового договору (контракту).

Особливим виявом правового механізму є механізм правового регулювання, під яким у загальному контексті варто розуміти «систему правових засобів впливу на суспільні відносини» [249, с. 305] з метою упорядкування суспільних відносин, сприяння задоволенню інтересів суб'єктів права» [248, с. 118]. У цьому контексті слід погодитись із О.М. Куракіним, котрий механізм правового регулювання трактує як «сукупність правових засобів, що покликані моделювати поведінку осіб за допомогою суб'єктивних прав і юридичних обов'язків» [98, с. 47]. Конкретизуючи це тлумачення механізму правового регулювання, правник зазначає, що такий правовий

механізм є «нормативно-організованим, послідовним комплексним процесом, спрямованим на результативне втілення правових норм у життя, на впорядкування, закріплення, розвиток і вдосконалення суспільних відносин за допомогою адекватних правових засобів з метою реалізації інтересів суспільства та держави» [97, с. 7]. Враховуючи викладене визначення поняття «механізм правового регулювання», можемо сформулювати дефініцію поняття «механізм правового регулювання соціального захисту працівників митних органів», попередньо окресливши особливі риси такого механізму. Потреба у цьому обумовлена насамперед складністю юридичних конструкцій «правовий механізм» та «механізм правового регулювання». Зокрема в цьому контексті погодимось із українською вченою О.А. Дяченко, котра, розглядаючи юридичну сутність правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, зазначає, що правовий механізм є багатозначним явищем. На думку юриста-трудолика, правовий механізм переважно тлумачиться в якості: 1) збалансованого соціально-правовим чином способу функціонування єдиної системи унормування конкретних суспільних відносин, які потребують нормативно-правового упорядкування; 2) практичної та динамічної категорії відповідної галузі вітчизняного права, безпосереднім чином спрямованої на повноцінне та ефективне втілення конкретних нормативних абстракцій у реальну дійсність, коли для цього є достатні підстави та умови; 3) закритого (взятого в єдності) комплексу юридичних інструментів (засобів), які послідовно організуються з метою унормування конкретних суспільних відносин [64, с. 94-95]. Також потреба в конкретизації особливих рис механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів обумовлена специфікою його змісту, що пов'язано з відповідним колом працівників, які потребують соціального захисту, зі специфікою трудової діяльності працівників митних органів, а також соціальних ризиків, що виникають у процесі такої

трудової діяльності, які повинні враховуватись під час упорядкування правового режиму соціального захисту вказаного кола працівників [302, с. 303].

Отже, з'ясувавши загальну інтерпретацію сутності правового механізму та механізму правового регулювання, можемо перейти до окреслення основних рис механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів. На наш погляд, досліджуваний механізм характеризується такими ознаками:

1. *Механізм правового регулювання соціального захисту працівників митних органів має системно-організаційний характер, який узгоджується із метою соціального захисту працівників та спрямований на виконання комплексу завдань, реалізація цілей яких обумовлює досягнення мети соціального захисту працівників.* Українськими правниками зазначається, що «в контексті дослідження правового механізму, особливо його динамічного прояву, слід мати на увазі, що функціонування будь-чого доцільно розуміти в якості фактичного вияву функціональної властивості суб'єкта (об'єкта) – здатності здійснювати (виконувати) певну діяльність (роботу) на певних підставах та за певних умов» [48, с. 63]. На думку В.В. Гладкого, вказана діяльність (робота) повсякчас «підпорядкована конкретній меті, адже діяльність (робота) суб'єкта (об'єкта), не підпорядкована певній меті, не може вважатись конструктивною, визначеною та керованою, а отже, вона може становити потенційну загрозу для життя і здоров'я людини» [48, с. 63]. Саме тому юрист-адміністративіст Ю.О. Коваленко вважає, що «правовий механізм – це цілісна система правових засобів і факторів, що має цілеспрямований характер, є інструментальною конструкцією впливу на відповідні суспільні відносини» [84, с. 42]. Водночас вітчизняний учений-кримінолог С.І. Спільник взагалі в більш спрощеному осмисленні концептуального змісту правового механізму вказує на те, що «під механізмом необхідно розуміти систему взаємопов'язаних

елементів, об'єднаних єдиною метою (досягнення заздалегідь окреслених і необхідних результатів)» [259, с. 146]. Зокрема правовий механізм забезпечення стабільності трудових відносин, на думку юриста-трудолика В.О. Швеця, в загальному сенсі є «системою взаємоузгоджених елементів, що у своєму функціональному вияві спрямовані на забезпечення певного стану у взаємовідносинах певних суб'єктів права, що узгоджені правом працівника і роботодавця на стабільні трудові правовідносини» [287, с. 156].

Що ж стосується питання, котре нами розглядається, то в цьому контексті слід зазначити, що загальною метою механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів є формування нормативно-правових умов для задоволення права таких працівників на соціальний захист. При цьому слід мати на увазі, що конституційне право на соціальний захист, як зазначає провідна українська вчена Л.Ю. Малюга, є комплексним правом, зміст якого складають наступні елементи: «право отримання соціального захисту від держави; право вимагати від державних організацій, органів і посадових осіб місцевого самоврядування, інших суб'єктів громадянського суспільства дій, спрямованих на гарантування його конституційного права на соціальний захист; право користуватись соціальним захистом; право звернутися за захистом свого права» [118, с. 32]. Таким чином, *метою* механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів є створення, зміна (скасування) діючих нормативних правил і стандартів у сфері соціального захисту, виконання (дотримання) яких передбачає створення комплексу усіх необхідних умов, за яких будь-який працівник митних органів (в окремих випадках – також певні члени його сім'ї) характеризується належним рівнем соціальної безпеки, маючи змогу набувати та вільно реалізувати суб'єктивні соціальні та суміжні права (окрім суто соціальних прав, він працює в умовах, які приведені у відповідність зі стандартами гідної праці, а також з вимогами збалансованої

стабільності трудових правовідносин), а також ефективно захищати їх в інституційній чи позаінституційній формі в разі порушення [302, с. 303].

Що ж стосується комплексу *завдань* досліджуваного нами правового механізму, то, враховуючи підходи українських вчених щодо мети дії тих чи інших правових механізмів, створених у сферах, охоплених державною соціальною політикою [див., напр.: 284, с. 451-453], доходимо думки, що основними з таких завдань є:

1) втілення в життя основних цінностей соціального права України, беручи до уваги той факт, що в нашій державі загальною і найвищою соціальною цінністю виступає «життя та здоров'я людини» [284, с. 451]. Отже, відповідне завдання можемо конкретизувати таким чином: правове регулювання соціального захисту працівників митних органів повинно виходити з таких орієнтирів: а) право працівників митних органів на соціальний захист є вищим за задекларовані інтереси держави, які в дійсності за своєю природою є меркантицентричними інтересами (такими, що передбачають нехтування соціальною безпекою працівників з метою їх стимулювання до більш продуктивної трудової діяльності тощо); б) порушення права на соціальний захист працівників митних органів є неприпустимим і держава повинна захищати можливість таких працівників повноцінно реалізувати свої соціальні права та право на захист соціальних прав; в) право працівників митних органів на соціальний захист не може осмислюватись крізь призму дискримінаційних упереджень, заснованих на гендерних стереотипах, стереотипах про трудовий потенціал осіб з інвалідністю та про ефективність трудової діяльності працівників передпенсійного віку тощо;

2) гармонізація (узгодження) на нормативно-правовому рівні, по-перше, публічних інтересів суспільства, а також держави в особі митних органів і приватних інтересів безпосередньо працівників цих органів публічної влади,

по-друге, інтересів працівника (в окремих випадках – членів сім'ї працівника) і роботодавця, що стосуються питань соціально безпечного виникнення, перебігу, призупинення і припинення трудових відносин;

3) формування нормативних умов комплексної реалізації кадрової політики в митних органах України яка, з одного боку, не знижуватиме необхідний рівень соціальної безпеки працівників митних органів, з іншого боку, передбачатиме безперервний пошук резервів для збільшення обсягу соціальної безпеки таких працівників, беручи до уваги реальний поточний стан економіки держави, а також «локальний» бюджет (бюджет відповідного митного органу). У правовому регулюванні соціального захисту працівників митних органів слід виходити також із того, що людська праця переважно «являє собою фундаментальний інтерес людини, котрий повинен бути забезпеченим таким чином, щоб відповідний інтерес не став згубним для неї, не пригнічував особистість» [160, с. 131]. Саме тому для правового регулювання соціального захисту працівників митних органів характерним є приділення суттєвої уваги до створення соціально безпечних і відповідних людській гідності умов виникнення, перебігу та припинення трудових відносин за участю працівників митних органів.

2. *Механізм правового регулювання соціального захисту працівників митних органів ґрунтується на загальній політиці держави (як соціальної держави) в соціальній сфері.* Ця риса обумовлена тим фактом, що соціальний захист працівників загалом та працівників митних органів зокрема є органічним елементом публічної соціальної політики, а якості відповідного правового механізму – це об'єктивні (фактичні) показники того, в якій саме мірі держава функціонує як соціальна держава (в якій конкретно мірі вона планує виконати та виконує свої соціальні обов'язки як гарант соціальної безпеки населення).

3. *Механізм правового регулювання соціального захисту працівників митних органів створений та діє за принципом поєднання (в нормативній основі цього механізму та в базі, що продукує такий механізм) дії загальних норм соціального (також і трудового) законодавства і спеціальних норм адміністративного законодавства (результат процесу експансії адміністративного права), які сукупно встановлюють соціально-правовий режим соціального захисту працівників митних органів.*

4. *Механізм правового регулювання соціального захисту працівників митних органів у своїй дії враховує особливості (специфіку) трудової діяльності в цих органах публічної служби, а також передбачає диференціацію потреб соціального захисту різних груп працівників митних органів. Це пов'язано з тим, що персонал цих органів публічної служби: 1) складають працівники, котрі мають статус державного службовця, та працівники, що не мають такого спеціального трудово-правового статусу; 2) можуть складати працівники, які характеризуються наявністю особливого правового статусу, обумовленого їх особливими соціальними потребами (особи з особливими сімейними потребами, вагітні жінки, особи передпенсійного віку, особи з інвалідністю та інші).*

5. *Механізм правового регулювання соціального захисту працівників митних органів як спеціальний вид правового механізму соціального захисту працівників у своїй дії поширює вплив (стосується) не на всіх працівників, а лише на тих з них, які працюють (у певних випадках – тих, що раніше працювали) у митних органах (в окремих випадках – на членів їх сім'ї). Крім того, слід мати на увазі й те, що досліджуваний механізм містить також правила і стандарти, які стосуються й самих суб'єктів нормотворчої діяльності, а це сприяє юридичній визначеності та виконанню вимог ч. 2 ст. 19 Конституції*

України [89] в контексті розвитку правового регулювання соціального захисту відповідного кола працівників.

6. Дія механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів передбачає створення, існування, організаційно-управлінське вдосконалення та повноцінне (нормативне, інституційне, інформаційне, матеріальне та ін.) забезпечення діяльності комплексу суб'єктів, предметом відання яких охоплено забезпечення соціального захисту працівників митних органів.

Узагальнюючи викладене, а також беручи до уваги інтерпретації ученими сутності національного правового механізму забезпечення права на соціальний захист [див., напр.: 28, с. 8], доходимо думки, що механізмом правового регулювання соціального захисту працівників митних органів є юридична конструкція, якою позначається цілісна система суб'єктів, взаємопов'язаних інструментів (послідовно організованих заходів та способів) нормативно-правового регулювання соціального захисту відповідного кола працівників для забезпечення належного рівня їх соціальної безпеки (в окремих випадках – членів їх сімей), за якого вони спроможні повноцінно задовольнити власні соціальні потреби та законні інтереси соціального характеру, не будучи ураженими соціальними ризиками (коли ці ризики не можуть бути усунені, їх негативний ефект підлягає мінімізації), обумовленими характером трудових функцій, які працівники митних органів повинні виконувати за умовами трудового договору (контракту).

Задля комплексного теоретико-правового осмислення механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів необхідним є встановлення його структури. Це ускладнюється тим фактом, що серед вчених на сьогоднішній день відсутнє узгоджене розуміння елементного складу механізму правового регулювання, хоча в науковій літературі вчені

погоджуються із тим, що «структура механізму правового регулювання є логічно організованою системою юридичних засобів, розташованих послідовним чином» [99, с. 38] (на нашу думку, такий механізм не обмежується лише інструментами, адже охоплює також і суб'єктів, які використовують ці інструменти). Найбільшого поширення, як вважає О.М. Куракін, сьогодні набув підхід, згідно з яким механізм правового регулювання «характеризується визначенням сукупності елементів, що беруть участь у процесі впорядкування суспільних відносин», до яких належать наступні: 1) «норма права як безпосередній регулятор поведінки суб'єктів права, що наділяє їх визначеним обсягом взаємних суб'єктивних прав та юридичних обов'язків»; 2) нормативно-правовий акт; 3) юридичний факт; 4) правові відносини; 5) тлумачення права; 6) реалізація права; 7) законність; 8) правосвідомість; 9) правова культура; 10) правомірна поведінка; 11) протиправна поведінка; 12) юридична відповідальність [98, с. 47]. Водночас сам вчений справедливо визнає, що така сукупність елементів викликає сумніви, що підтверджується при їх окремому аналізі. Попри це, П.В. Коломоєць, інтерпретуючи окреслений підхід в якості такого, якого начебто дотримується О.М. Куракін, констатує, що «цей науковий погляд найбільш повно розкриває структуру механізму правового регулювання» [88, с. 150]. Проте науковцем не наводиться жодних тверджень, якими нагромадження певних категорій під виглядом системи повинно розумітись в якості найбільш вдалого підходу до розуміння структури механізму правового регулювання.

Ми вважаємо, що найкоректніший у методологічному плані підхід до тлумачення елементної структури механізму правового регулювання окреслив на дисертаційному рівні Ю.В. Кривицький, хоча й до нього є певні зауваження. До системи елементів такого механізму, на думку вітчизняного правника, слід відносити наступні юридичні засоби: «норми права; правовідносини; акти

правозастосування; акти тлумачення (інтерпретації) юридичних норм» [92, с. 42]. При цьому Ю.В. Кривицький зазначає, що два останні структурні елементи механізму правового регулювання є необов'язковими (факультативними). Критично осмислюючи позицію правника, зазначимо, що в механізмі правового регулювання, на нашу думку, слід також враховувати, крім юридичних засобів, і суб'єктів цього правового механізму, що впливає зі сформульованого нами визначення поняття «механізм правового регулювання соціального захисту працівників митних органів». Додатково, крім правових відносин, структурою механізму правового регулювання закономірним чином охоплено також і процедури нормотворчого характеру (процедури нормотворення). У зв'язку із цим можемо дійти висновку, що *структуру механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів* складають такі групи структурних елементів:

1. Група *основних* складових елементів механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів, а саме:

1) принципи соціального захисту працівників митних органів. Беручи до уваги загальне розуміння принципів [47, с. 190; 81, с. 102], визначення понять «принципи соціального захисту» [див., напр.: 82, с. 126; 136, с.11] та «принципи соціального захисту працівників» [див., напр.: 18, с. 67; 59; 96, с. 122; 124, с. 56; 158, с. 92-93], доходимо думки, що принципи соціального захисту працівників митних органів – це комплекс об'єктивно існуючих закономірностей, сформульованих у вигляді засадничих ідей формування і підтримання існування відповідного рівня соціальної безпеки працівників, що впливають із норм соціального права та сприяють повноцінній об'єктивації мети здійснення заходів соціального захисту працівників митних органів. Ці принципи, на думку вчених [96, с. 123-125; 124, с. 80], поділяються на такі групи:

а) *загальноправові принципи*: верховенства права, законності, гуманізму і людиноцентризму, справедливості, рівності;

б) *галузеві принципи* (принципи соціального права): соціальної допомоги, соціального страхування, соціальної солідарності, адресності, адаптивності, загальності та диференціації соціального захисту, пропорційності соціального захисту, кровної спорідненості соціального захисту, юридичної та загальної соціальної відповідальності суб'єкта гарантування соціального захисту.

Крім того, для належного функціонування досліджуваного правового механізму застосовуються також і *спеціальні засадничі ідеї нормотворення*, а саме: а) юридичної визначеності; б) своєчасності та невідкладності нормотворення; в) адекватності нормотворення; г) обґрунтованості застосування заходів нормотворення; г) компетентності суб'єкта нормотворення; д) добросовісності та професіоналізму осіб, які задіяні в процесі нормотворення; е) системності (комплексності) нормотворення; є) наукової обґрунтованості нормотворення; ж) юридичної та загальної соціальної відповідальності нормотворення;

2) норми чинного законодавства, які регулюють різні аспекти соціального захисту працівників митних органів, а саме:

а) норми Основного Закону України. Провідна українська вчена Л.Ю. Малюга справедливо зазначає, що «конституційне право на соціальний захист – це основне, універсальне та невідчужуване, закріплене в Конституції України, беззаперечне право людини на задоволення її потреби в отриманні захисту від держави у формі безповоротної матеріальної чи нематеріальної допомоги, спрямоване на забезпечення існування особи, яка за тих чи інших життєвих обставин позбавлена можливості забезпечувати себе та свою сім'ю самостійно, і така матеріальна чи нематеріальна допомога є її основним джерелом для існування» [118, с. 25]. У контексті питання, що нами

розглядається, слід вести мову щонайперше про статті 17, 47-52 Конституції України [89];

б) норми міжнародно-правових актів. У цьому аспекті йдеться про міжнародно-правові акти, що «діють на території України в силу їх універсального обов'язкового характеру чи на підставі ратифікації цих документів українським Парламентом у передбаченому законом порядку»[242, с. 288] (Загальна декларація прав людини [70], Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права [137], Європейська соціальна хартія (переглянута) [65] та інші акти). При цьому, вказуючи на важливість міжнародно-правового режиму соціального захисту людини загалом та працівників зокрема у контексті нормативно-правового забезпечення соціального захисту працівників митних органів, погодимося із тим, що стан міжнародно-правового регулювання соціальної безпеки людини (груп людей) не слід наразі ідеалізувати [див., напр.: 121; 323; 325];

в) норми національних законодавчих актів. Щонайперше слід зазначити, що в Україні «соціальний захист працівників публічної служби регулюється як загальним соціальним законодавством, так і спеціальним адміністративним, що призводить до значних прогалин» [39, с. 77]. Крім того, відповідні норми містяться також і в актах законодавства України про працю. Таким чином, у рамках даного питання слід виокремити норми наступних підгруп законодавчих актів:

– норми законодавчих актів соціального права: норми загальних актів соціального права (Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування № 16/98-ВР від 14 січня 1998 року [153], закони України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» № 2017-III від 05 жовтня 2000 року [187], «Про соціальні послуги» № 2671-VIII від 17 січня 2019 року [224], «Про пенсійне забезпечення» № 1788-

XII від 05 листопада 1991 року [217], «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» № 1058-IV від 09 липня 2003 року [191], «Про соціальний діалог в Україні» № 2862-VI від 23 грудня 2010 року [223]); норми актів соціального права, які сприяють забезпеченню рівності соціально вразливих верств населення (закони України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» № 5207-VI від 06 вересня 2012 року [192], «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» № 2866-IV від 08 вересня 2005 року [190]); норми актів соціального права, що містять положення, які регулюють соціальний захист окремих підгруп населення, представники яких можуть працювати в митних органах (закони України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» № 796-XII від 28 лютого 1991 року [227], «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 875-XII від 21 березня 1991 року [215], «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» № 2961-IV від 06 жовтня 2005 року [220], «Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю» № 2109-III від 16 листопада 2000 року [189], «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» № 3551-XII від 22 жовтня 1993 року [226], «Про встановлення державної допомоги постраждалим учасникам масових акцій громадянського протесту та членам їх сімей» № 745-VII від 21 лютого 2014 року [185] та ін.);

– норми законодавчих актів трудового права: Кодексу законів про працю України [86], законів України «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 року № 3356-XII [212], «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII [216];

– норми законодавчих актів адміністративного права: Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII [188], Митного кодексу України [134] тощо;

г) норми підзаконних актів, зокрема постанов КМ України (від 17 липня 2003 року № 1078 [206], 17 червня 2004 року № 785 [203], 23 квітня 2012 року № 327 [218], 08 серпня 2016 року № 500 [204], 28 лютого 2018 року № 119 [56], 20 жовтня 2021 року № 1103 [55]) та інших центральних органів виконавчої влади (наприклад, накази Мінсоцполітики України від 02 липня 2015 року № 678 [193], 10 вересня 2015 року № 912 [194]). Крім того, нормативно-правову основу соціального захисту працівників митних органів також складають норми підзаконних актів, які містять положення про соціальний захист окремих категорій громадян, котрі можуть бути працівниками відповідного органу (зокрема, укази Президента України [180; 211], постанови КМ [196], акти центральних органів виконавчої влади [195; 197; 198; 209]);

3) суб'єкти нормотворчої діяльності, в результаті якої формується нормативно-правова база для соціального захисту працівників митних органів. Як впливає з окресленої системи нормативно-правових актів, що є нормативною основою соціального захисту відповідного кола працівників, суб'єктами нормотворчої діяльності є суб'єкти міжнародного (міжнародного регіонального) та національного рівня. Якщо суб'єктами нормотворчої діяльності міжнародного рівня є відповідні міжнародні урядові організації, то суб'єктами нормотворчої діяльності національного рівня виступають ВР України, Президент України, КМ України, інші центральні органи виконавчої влади;

4) правовідносини і процедури соціального захисту працівників митних органів. Щонайперше слід зазначити, що досліджуваний механізм правового регулювання складають правовідносини і процедури нормотворчого характеру, об'єктивація яких спрямована на упорядкування соціальної сфери загалом та сфери зайнятості та праці зокрема з метою забезпечення соціальної безпеки працівників митних органів. Крім цих процедур і правовідносин, відповідним

правовим механізмом охоплено правові відносини та процедури, які безпосередньо спрямовані на створення умов соціального захисту відповідного кола працівників. У цьому сенсі йдеться про правовідносини і процедури, що виникають за наявності нормативних, фактичних і процедурних підстав й об'єктивуються в матеріальному, трудовому, пенсійному, оздоровчо-рекреаційному, житлово-побутовому та інших напрямках соціального захисту працівників митних органів (наприклад, правові відносини з приводу реалізації права на покращення житлово-побутових умов, правові відносини стосовно отримання компенсації за роботу з доступом до інформації, що становить державну таємницю).

2. Група *факультативних* складових елементів механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів. До неї належать такі елементи: 1) акти правозастосування, якими є «індивідуальні правові акти, індивідуальний характер яких зумовлений тим, що на відміну від нормативних актів вони, по-перше, пов'язані з вирішенням конкретних обставин юридичної справи, казусів, по-друге, адресуються персонально певним учасникам суспільних відносин, по-третє, їх юридичний зміст становлять не лише персонально певні, а й індивідуально-конкретні вимоги, накази, розпорядження тощо» [4, с. 9]; 2) акти тлумачення (інтерпретації) юридичних норм, тобто акти, які «містять роз'яснення змісту і порядку застосування правової норми, діють разом з тим нормативно-правовим актом, у якому закріплені норми права, що тлумачаться, формуються уповноваженим органом у рамках його компетенції і мають обов'язкову силу для всіх, хто застосовує ці норми» [73, с. 82]. Тобто факультативні складові елементи досліджуваного правового механізму, не будучи ядром його змісту, сприяють належному формуванню цього ядра та функціонуванню відповідного механізму, адже: 1) забезпечують юридичну визначеність різних аспектів захисту соціальних прав та соціального захисту

відповідного кола працівників, які викликають питання щодо їх однозначного розуміння серед суб'єктів нормотворчої діяльності та працівників митних органів; 2) сприяють тому, щоб неочевидні ідеї, концепції, які закладені в нормативно-правових актах, були офіційно пояснені та знайшли своє продовження, розвиток у правозастосовній діяльності, результатом чого може стати удосконалення відповідних положень нормативно-правових актів; 3) дають можливість застосовувати певну норму соціального законодавства у конкретному випадку практичної дійсності.

Підводячи підсумок викладеного, зазначимо, що механізм правового регулювання соціального захисту працівників митних органів (враховуючи також багатозначність поняття правового механізму [64, с. 94-95]) у теоретичному й практичному сенсі є: 1) теоретичним поясненням ідеальної моделі нормативно-правового забезпечення соціальної безпеки відповідного кола осіб шляхом здійснення повноважними суб'єктами нормотворчої діяльності, метою якої є конкретизація конституційного права на соціальний захист та окреслення можливостей реалізації права на соціальний захист, гарантій реальності такого суб'єктивного права; 2) способом, за допомогою якого належним чином: а) збалансовуються приватні та публічні інтереси в соціальній сфері стосовно соціального захисту працівників митних органів; б) організовується й унормовується юридично значима та юридично відповідальна діяльність суб'єктів, зобов'язаних забезпечувати соціальний захист працівників митних органів; в) забезпечується юридична визначеність правових статусів суб'єктів соціального захисту (в контексті соціального захисту відповідних працівників), процедур і процесів, пов'язаних із соціальним захистом працівників митних органів. Отже, ми можемо дійти цілком очевидного висновку, що вказаний правовий механізм – це фундаментальна гарантія забезпечення соціальної безпеки працівників митних органів. Цей

механізм – ключова підстава для виконання такими працівниками трудових (службових) функцій у соціально безпечних умовах, адже лише за таких умов можливе повноцінне, добросовісне і добросчесне виконання роботи, результатом якої є ефективне функціонування відповідних органів публічної служби [301]). Додатково слід відзначити й той факт, що структура досліджуваного нами правового механізму формально є типовою для будь-якого механізму правового регулювання. Водночас для механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів України специфічним є те, що він вирізняється з-поміж інших аналогічних механізмів особливими (за змістом) складовими, а саме: об'єктом і предметом правового регулювання; сферою застосування (безпосередньої дії, а також опосередкованого впливу на сфери, що є суміжними із соціальною сферою); суб'єктним складом; нормативно-правовою основою; цілісним комплексом засадничих ідей, відповідно до яких неухильно повинна упорядковуватись діяльність суб'єктів, на яких покладено обов'язок забезпечувати соціальну безпеку працівників митних органів нашої держави.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

1. Соціальний захист працівників митних органів – це цілеспрямована, комплексна та законодавчо врегульована соціально орієнтована діяльність держави зі створення соціально безпечних умов трудового та позатрудового життя працівників митних органів, в яких у результаті узгоджених правових, економічних й організаційних заходів ці працівники можуть реалізувати належні їм (як працівникам митних органів) соціальні права.

Для соціального захисту працівників митних органів характерним є те, що він: 1) як соціально-правовий феномен відображає реалізацію державою її

соціальної функції, а також засвідчує її в якості соціальної держави; 2) як елемент фактичної дійсності є результатом: а) виконання соціальних обов'язків держави в особі митних органів, інших зобов'язаних суб'єктів у системі публічної адміністрації; б) реалізації права працівників митних органів на соціальний захист; 3) поширюється лише на відповідну групу працівників (які мають статус професійного публічного службовця); 4) має мету, що є похідною від мети соціального захисту й реалізовується у відповідних завданнях соціального захисту працівників митних органів.

2. Мета соціального захисту працівників митних органів – це заздалегідь передбачуваний, кінцевий стан реалізації державної соціальної політики стосовно працівників митних органів, який повинен виявлятися у створенні для таких працівників умов забезпечення їх соціальної безпеки пропорційно соціальним ризикам, що виникають у результаті заміщення працездатною особою посади в митних органах, виконання нею трудових (службових) обов'язків у цих органах.

3. Завдання соціального захисту працівників митних органів – це попередньо визначена система обов'язкових для виконання заходів, реалізація котрих зобов'язаними суб'єктами дозволяє в конкретних межах об'єктивувати мету такого соціального захисту. Систему зазначених завдань складають: 1) створення та прийняття (схвалення, затвердження) концептуально-стратегічних, а також програмних документів, що забезпечують їх фактичне виконання, стосовно питань соціального захисту відповідної групи працівників; 2) усунення соціальних ризиків, які обумовлені працевлаштуванням у митних органах, виконанням трудових обов'язків у цих органах; 3) забезпечення процесу впровадження, постійного вдосконалення стандартів гідної праці у митних органах; 4) забезпечення гармонійної стабільності трудового (службового) становища працівників митних органів, що в повній мірі

узгоджується із сучасною трудовою доктриною свободи праці;

- 5) забезпечення належного функціонування режиму трудової дисципліни в митних органах;
- 6) вдосконалення кадрового забезпечення в митних органах;
- 7) забезпечення інклюзивності кадрової політики в митних органах;
- 8) забезпечення соціально безпечної життєдіяльності працівників митних органів у матеріальній, житловій, медичній та інших сферах позаслужбового буття такого працівника шляхом розроблення відповідної системи соціальних пілґ;
- 9) належне здійснення нормативно-правового забезпечення соціального захисту працівників митних органів;
- 10) забезпечення соціального захисту членів сім'ї посадових осіб митних органів.

4. Проблематика виконання державою мети та завдань соціального захисту працівників митних органів пов'язана з тим, що:

- 1) на рівні законодавчого акта безпосереднім чином не визначені мета та завдання;
- 2) окремі завдання щодо соціального захисту працівників митних органів державою:
 - а) не виконуються (суб'єктами нормотворчої діяльності не створено і не прийнято концептуально-стратегічні та програмні документи з питань соціального захисту зазначених працівників, не створено ефективного правового механізму усунення соціальних ризиків, обумовлених роботою в митних органах, як для посадових осіб митних органів, так і для працівників без статусу професійного публічного службовця);
 - б) не виконуються належним чином (завдання, які стосуються: комплексного усунення соціальних ризиків, пов'язаних з роботою в митних органах; належного впровадження, вдосконалення стандартів гідної праці в митних органах та гармонійної стабільності службово-трудоного становища працівників, збалансованого функціонування правового режиму трудової дисципліни в митних органах; забезпечення інклюзивності кадрової політики в митних органах).

5. Функції соціального захисту працівників митних органів – це комплекс основних напрямів легального впливу на суспільні відносини щодо забезпечення соціальної безпеки працівників митних органів, які обумовлені соціальною спрямованістю держави та виражають соціально-правове значення (роль) службово-трудової діяльності таких працівників в Україні в контексті соціально-безпекових ризиків, що виникають в умовах їх професійної діяльності.

Систему функцій соціального захисту працівників митних органів складають: 1) загальні функції соціального захисту працівників митних органів: економічна, політична, регулятивна, охоронна, демографічна, превентивна, відновлювальна; 2) спеціальні функції соціального захисту працівників митних органів: організаційна, стимулююча, інформаційна, контрольна, підвищення рівня довіри працівників митних органів до державних органів та до держави загалом, соціально-реабілітаційна (функція підтримки).

6. Механізм правового регулювання соціального захисту працівників митних органів – це юридична конструкція, якою позначається цілісна система суб'єктів, взаємопов'язаних інструментів (послідовно організованих заходів та способів) нормативно-правового регулювання соціального захисту відповідного кола працівників для забезпечення належного рівня їх соціальної безпеки (в окремих випадках – також членів їх сімей), за якого вони спроможні повноцінно задовольняти власні соціальні потреби та законні інтереси соціального характеру, не будучи ураженими соціальними ризиками (коли ці ризики не можуть бути усунені, їх негативний ефект підлягає мінімізації), пов'язаними з характером трудових функцій, які працівники митних органів повинні виконувати за умовами трудового договору (контракту).

7. Структуру механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів складають: 1) комплекс принципів соціального

захисту та нормативно-правового забезпечення такого захисту, а саме: загальноправові, галузеві принципи (принципи соціальної допомоги, соціального страхування, соціальної солідарності, адресності, адаптивності, загальності та диференціації соціального захисту, пропорційності соціального захисту, кровної спорідненості соціального захисту, юридичної та загальної соціальної відповідальності суб'єкта гарантування соціального захисту); спеціальні принципи (юридичної визначеності, адекватності, своєчасності та невідкладності нормотворення, обґрунтованості застосування заходів нормотворення, компетентності нормотворця, добросовісності та професіоналізму осіб, які задіяні в процесі нормотворення); 2) норми чинного законодавства, що регулюють різні аспекти соціального захисту працівників митних органів, а саме: норми Основного Закону; норми міжнародно-правових актів; норми національних законодавчих актів, зокрема: актів соціального права (законів України № 1788-XII 1991 року, № 16/98-ВР 1998 року, № 2017-III 2000 року, № 1058-IV 2003 року, № 2671-VIII 2019 року та ін.); актів трудового права (КЗпП України, законів України № 2694-XII 1992 року, № 3356-XII 1993 року та ін.); актів адміністративного права (МК України, ЗУ № 889-VIII 2015 року); норми підзаконних актів (указів Президента України, урядових постанов, наказів Мінсоцполітики України, інших центральних органів виконавчої влади); 3) суб'єкти нормотворчої діяльності, в результаті якої формується нормативно-правова основа соціального захисту працівників митних органів; 4) правовідносини і процедури соціального захисту працівників митних органів. Також до структури механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів можуть входити такі факультативні елементи, як акти правозастосування та акти тлумачення (інтерпретації) юридичних норм.

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ ДІЇ МЕХАНІЗМУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ МИТНИХ ОРГАНІВ

2.1 Особливості правового регулювання матеріального напрямку соціального захисту працівників митних органів

В умовах сьогодення в Україні законодавчо передбачено декілька напрямів соціального захисту, які включають відповідні форми соціального захисту працівників. Об'єктивація цих форм соціального захисту повинна безпосереднім чином сформулювати наступні обставини соціально безпечного буття людини: по-перше, соціально безпечні умови виникнення, перебігу (розвитку) і завершення трудових відносин з працівником митного органу; по-друге, соціально безпечне позаробоче (позаслужбове) життя такого працівника (також це стосується й членів його сім'ї). Особливе місце серед цих напрямів соціального захисту займає матеріальний аспект, котрий охоплює систему матеріальних форм соціального захисту працівників митних органів.

Враховуючи сутнісний зміст форм соціального захисту [див., напр.: 29; 94, с. 422-425; 95, с. 83-84; 119], можемо дійти висновку, що під *матеріальними формами соціального захисту працівників митних органів* слід розуміти «узгоджені з принципами права та врегульовані законодавством України стереотипізовані моделі діяльності уповноважених забезпечувати належний рівень соціальної безпеки працівників митних органів суб'єктів, за допомогою якої здійснюється (у результаті превенції, охорони, захисту; шляхом застосування відповідних засобів, можливих у цій формі соціального захисту) набуття, реалізація, захист і відновлення комплексу соціальних прав, пов'язаних

із отриманням працівниками митних органів належних їм (згідно із законодавством) матеріальних благ, набуття яких сприяє меті соціального захисту таких працівників (в окремих випадках – членів їх сімей)» [300, с. 245].

Зважаючи на викладене, а також враховуючи унікальність правового статусу працівників митних органів як працівників у відповідних органах професійної публічної служби, вважаємо, що ключовими формами їх соціального захисту у рамках матеріального аспекту вияву соціального захисту є дії та рішення уповноважених суб'єктів щодо нарахування та виплати певних грошових коштів. Насамперед у цьому сенсі мова йде про:

1) заробітну плату. Згідно зі ст. 1 Конвенції МОП 1949 року № 95 заробітною платою слід вважати будь-яку винагороду чи заробіток (незалежно від того, яка назва до цієї винагороди (заробітку) та який метод обчислення до неї застосовується), що «можуть бути обчислені в грошах і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити на підставі письмового або усного договору про наймання послуг працівникові за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано чи має бути надано» [210]. Аналогічні норми відображені й в національних законодавчих актах, а саме у ч. 1 ст. 94 КЗпП України [86] і ч. 1 ст. 1 Закону України «Про оплату праці» [214]. При цьому в підп. 14.1.48 п. 14.1 ст. 14 Податкового кодексу України зазначається, що заробітною платою в контексті положень Кодексу слід розуміти «основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом» [168];

2) матеріальну допомогу. Хоча ця допомога охоплена матеріальним напрямом соціального захисту, змістовного значення вона набуває саме в житлово-побутовому напрямі соціального захисту працівників митних органів,

адже стосується вирішення побутових проблем та нагальних питань у приватному житті працівника (схожої позиції з цього приводу дотримується також Є.П. Омеляненко [149, с. 191-192]);

3) грошові кошти у сенсі відшкодування заподіяної шкоди. В означеному контексті йдеться про два типи шкоди, що може бути завдана працівникам митних органів. По-перше, це моральна шкода, яка завдана роботодавцем й полягає у «моральних (фізичних) стражданнях, заподіяних одним суб'єктом трудових відносин іншому протиправними діями чи бездіяльністю, що посягають на належні їм моральні блага (та в інших випадках, передбачених законодавством про працю)» [245, с. 22-23]. Тобто у трудовому сенсі відшкодування моральної шкоди «буде трактуватись як комплекс компенсаційних заходів щодо відшкодування шкоди потерпілому відповідно до основних принципів компенсації моральної шкоди» [245, с. 23], а тому відшкодування цієї шкоди «потерпілому працівнику як спосіб захисту його права на працю має об'єктивні (законодавчі умови застосування) та суб'єктивні (внутрішні критерії суб'єкта права щодо змісту порушення прав) межі» [250, с. 7], які сприяють захисту соціальної безпеки працівника, а отже, можуть розглядатись в якості заходів соціального захисту працівника. По-друге, це матеріальна шкода, яка відшкодовується за цивільно-правовим порядком та має очевидне соціально захисне значення. Крім того, розглядаючи грошові кошти в сенсі відшкодування заподіяної працівнику митних органів шкоди, слід мати на увазі й те, що такі кошти виплачуються йому не лише в результаті неправомірних чи інших дій (бездіяльності) роботодавця, колег по роботі тощо. Зазначені грошові кошти можуть (повинні) передбачатись для компенсування негативних (в контексті забезпечення соціальної безпеки працівника) факторів роботи в митних органах (адміністративно-правові обмеження та заборони,

фактори роботи, що позначаються на психофізіологічному здоров'ї працівника тощо).

При цьому слід звернути увагу на те, що відшкодування державою шкоди, завданої посадовим особам митних органів, врегульовується ст. 590 МК України, у ч. 1 якої зазначається, що відповідне коло працівників підлягає загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню згідно з положеннями законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Крім того, в частинах 6-8 ст. 590 Кодексу законодавець вказує на те, що, по-перше, «шкода, завдана майну посадової особи митних органів або членів її сім'ї у зв'язку з виконанням нею службових обов'язків, відшкодовується в повному обсязі за рахунок коштів державного бюджету з подальшим стягненням цієї суми з винних осіб» [134], по-друге, «відшкодування шкоди, завданої майну посадової особи митних органів або членів її сім'ї, проводиться на підставі рішення суду» [134], по-третє, «для обліку фактичних витрат, пов'язаних із відшкодуванням шкоди, завданої майну посадових осіб митних органів або членів їх сімей, для митних органів в установах банків відкриваються спеціальні рахунки» [134].

Беручи до уваги викладене, зазначимо, що сьогодні виникла нагальна потреба у поліпшенні якості правового регулювання механізму соціального захисту працівників митних органів, який наразі існує переважно номінально чи лише у теоретичній площині, адже він не діє належним чином [115, с. 164], зокрема, й у контексті матеріального забезпечення таких працівників. Отже, наразі існує необхідність у комплексному аналізі сучасного стану правового регулювання матеріальних форм соціального захисту працівників митних органів. При цьому слід зауважити, що окремі аспекти матеріальної сторони соціального захисту працівників загалом [див., напр.: 68; 76; 147; 163] та митних органів зокрема [див., напр.: 7; 42; 75; 116; 129; 265; 308] вже

досліджувалися багатьма українськими ученими і дослідниками. Водночас варто також констатувати, що наявна наукова література, в якій розглядаються різні аспекти соціального захисту працівників митних органів, по-перше, у цілому зосереджена на дослідженні законодавства, яке на сьогодні вже не діє, по-друге, не містить комплексного підходу до деталізації матеріальної сторони соціального захисту цих працівників з урахуванням актуальних питань механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів. Таким чином, виникає потреба у з'ясуванні актуального стану правового регулювання в Україні матеріальної сторони соціального захисту працівників митних органів.

Враховуючи викладене, а також комплексно аналізуючи діюче законодавство України, доходимо думки, що в контексті поточного стану дії механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів матеріальний напрям соціального захисту таких працівників характеризується наступними *особливими рисами*:

1. *Матеріальний напрям соціального захисту працівників митних органів, який ґрунтується на міжнародно-правовій основі, регулюється положеннями законодавчих та підзаконних актів.* Як ми вже зазначали, працівниками митних органів в Україні є не лише державні службовці, але й працівники без відповідного спеціального статусу працівника професійної публічної служби. У зв'язку із цим правове регулювання оплати праці відповідного кола працівників регулюється як законодавством про державну службу, так і законодавством про працю, а також, враховуючи специфіку роботи таких працівників, – спеціальними положеннями МК України й відповідними підзаконними актами. Конкретизуючи цю характеристику дії механізму правового регулювання соціального захисту та вияв матеріального напрямку соціального захисту працівників митних органів, акцентуємо увагу на тому, що *спеціальні* норми про

оплату праці зазначеного кола працівників містяться у наступних діючих нормативно-правових актах:

1) на законодавчому рівні – у ст. 585 МК України. У цій статті Кодексу передбачено, що працівники митних органів повинні отримувати посадовий оклад і можуть отримувати відповідні надбавки та премії. Проте можемо помітити, що:

а) у ч. 2 ст. 585 МК України не передбачено можливості отримання доплат, а також частини надбавок, які отримують інші держслужбовці та які цілком логічно можуть отримувати працівники митних органів в силу характеру їх роботи (надбавка за знання та використання в роботі іноземної мови, доплата за науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) або доктора наук з відповідної спеціальності, надбавка за інтенсивність праці тощо);

б) у ст. 585 МК України не розкривається сутність регламентованих складових елементів заробітної плати працівників митних органів (наприклад, не роз'яснюється зміст командної премії), що являє собою проблему у зв'язку з тим, що це питання наразі не вирішене на підзаконному рівні (це нами буде продемонстровано далі);

в) у ст. 585 МК України не набули належної юридичної визначеності загальні підстави та умови набуття й реалізації права на оплату праці, що повинні бути конкретизовані на рівні підзаконних актів;

г) у ст. 585 МК України та в інших нормах Кодексу відсутня вказівка на можливість отримання працівниками митних органів матеріальної допомоги (при цьому у вказаному кодифікованому законодавчому акті відсутня окрема норма, яка б передбачала таке право);

2) на підзаконному рівні – в нормах постанови КМ від 20 жовтня 2021 року № 1103 [55], яка деталізує окремі аспекти оплати праці посадових осіб та працівників митних органів (про які в загальному вигляді вказується у

ст. 585 МК України). Ця постанова з 27 жовтня 2021 року замінила собою постанову КМ від 24 квітня 2020 року № 310 [164], проте вона не вирішила, а в окремих випадках погіршила стан правового регулювання оплати праці відповідного кола працівників. Критично аналізуючи відповідну урядову постанову слід відзначити щонайменше наступне:

а) у постанові КМ України від 20 жовтня 2021 року № 1103 фрагментарно врегульовуються загальні питання оплати праці та деталізуються особливі питання оплати праці працівників, які безпосередньо здійснюють розроблення програмного забезпечення (далі – ПЗ) для митних органів. У вказаній постанові містяться, по-перше, схеми посадових окладів посадових осіб митних органів, а також посадових окладів посадових осіб та працівників спецпідрозділу апарату Держмитслужби, що безпосередньо здійснюють розроблення ПЗ для митних органів, по-друге, розмір надбавок до посадових окладів за спеціальне звання посадових осіб митних органів. Крім того, постановою КМ від 20 жовтня 2021 року №1103 затверджується Порядок встановлення, призупинення, зменшення чи скасування надбавок та встановлення премій посадовим особам митних органів, посадовим особам та працівникам спецпідрозділу апарату Держмитслужби, котрі безпосередньо здійснюють розроблення ПЗ для митних органів. Тобто, як вбачається, окремі надбавки та премії урядова постанова врегулює лише для окремих випадків їх отримання, а саме щодо працівників, які безпосередньо здійснюють розроблення ПЗ для митних органів, хоча і в цьому випадку більшість норм, які стосуються оплати праці посадових осіб митних органів, а також працівників спеціалізованого ІТ-підрозділу, в дійсності є загальними та ставлять під сумнів доцільність такої диференціації. Водночас КМУ не розробив окремого порядку, яким би врегулювались усі питання оплати праці працівників, а також посадових осіб митних органів загалом (підстави, умови, процедурні аспекти, особливості правового статусу суб'єктів,

здіяних у процесах оплати праці; в іншому випадку ми могли б вести мову не про непослідовність нормотворення у сфері соціального захисту, а про невинуватену інфляцію норм законодавства). Тобто з метою виконання вимог принципу юридичної визначеності чинна постанова КМ від 20 жовтня 2021 року № 1103 наразі повинна затверджувати *Порядок встановлення, призупинення, зменшення чи скасування надбавок та встановлення премій працівникам митних органів*, а порядок оплати праці, що стосується лише працівників, котрі безпосередньо здійснюють розроблення ПЗ для митних органів, має бути відображений у пропонованому нами Порядку в рамках особливих норм, які застосовуватимуться лише до відповідної підгрупи працівників митних органів (загальні норми, що начебто стосуються лише посадових осіб митних органів, а також працівників спеціалізованого ІТ-підрозділу, повинні бути поширені на всіх працівників митних органів);

б) у постанові КМ від 20 жовтня 2021 року № 1103 не в достатній мірі конкретизується сутність складових елементів заробітної плати працівників митних органів (підстави, умови, інші обставини виникнення та реалізації права на отримання цих складових заробітної плати), що є проблемою у зв'язку з тим, що це питання не вирішене на рівні ст. 585 МК України. Крім того, слід констатувати, що в уже не чинній постанові 2020 року № 310 ця проблема також мала місце, хоча в ній спостерігалась більша конкретизація сутності, наприклад, командної премії.

Отже, можемо дійти висновку, що на сьогоднішній день необхідне комплексне удосконалення правового регулювання матеріальних форм соціального захисту працівників митних органів, що можна досягти за рахунок: 1) викладення в новій редакції ст. 585 МК України, в якій будуть враховані усі види надбавок, доплат, премій, компенсаційних виплат, які становлять заробітну плату, беручи до уваги законодавство про працю, про державну

службу, а також характер роботи в цих органах публічної служби; 2) прийняття (замість постанови КМ 2021 року № 1103) нової постанови КМ України «Деякі питання оплати праці працівників митних органів», якою, крім відповідних схем і розмірів посадових окладів та надбавок, буде також затверджено Порядок встановлення, призупинення, зменшення чи скасування надбавок та встановлення премій посадовим особам і працівникам митних органів.

Окремо слід звернути увагу на спірність формулювання в законодавстві кола працівників митних органів, які мають право на оплату праці. Справа у тому, що сама ст. 585 МК України називається «Оплата праці посадових осіб та працівників митних органів» (схоже формулювання використовується й на підзаконному рівні), хоча посадові особи митних органів входять до числа працівників митних органів. Отже, законодавець повинен брати до уваги цей факт, поділяючи працівників митних органів на тих, що мають статус держслужбовця, та тих, які такого статусу не мають. З огляду на це ст. 585 МК України пропонуємо назвати «*Оплата праці працівників митних органів*», а питання оплати праці посадових осіб цих органів публічної служби слід врегульовувати особливими нормами вказаної статті (як це має місце щодо працівників, котрі безпосередньо здійснюють розроблення ПЗ для митних органів).

2. *Держава – це єдиний гарант соціального захисту працівників митних органів, тому вона й несе повну відповідальність за матеріальне забезпечення цих працівників.* Українська вчена Є.П. Омеляненко, розглядаючи особливості матеріального напрямку соціального захисту держслужбовців, зокрема працівників органів прокуратури, справедливо зауважує, що матеріальний напрям соціального захисту такого кола працівників слід розуміти в якості «виконання кореспондуючого обов'язку держави щодо задоволення права таких працівників на отримання матеріальних благ соціального захисту, що

об'єктивуються у вигляді передбачених законодавством надбавок, доплат, компенсацій та премій» [150, с. 108]. При цьому, як зазначає учена, по-перше, вказані елементи характеризуються майновою природою й тому на них має поширюватись приватноправовий режим майна, по-друге, сам стан працівника в контексті режиму майна й щодо такого майна «(до моменту отримання цього активу) є станом законного сподівання (очікування), яке не може ігноруватись зобов'язаним суб'єктом» [150, с. 108], тобто державою в особі відповідних органів, їх посадових осіб. Закономірним чином ч. 1 ст. 585 МК України зобов'язує державу забезпечити *достатній* рівень оплати праці працівників, зокрема посадових осіб, митних органів. Водночас законодавець взагалі не надає визначення терміна «достатній», що нівелює юридичну визначеність зазначеного обов'язку держави. У цьому сенсі, по-перше, виникають ризики щодо належної реалізації соціальної функції держави, по-друге, законодавець створив нормативно-правові умови виникнення соціально ризикованої діяльності держави в питанні оплати праці працівників митних органів, що в правовій та соціальній державі, якою є Україна, очевидно неприпустимо. Водночас слід звернути увагу й на те, що в означеній статті кодифікованого законодавчого акта наголошується, що виконання обов'язку держави щодо забезпечення працівників митних органів достатнім рівнем оплати праці повинно у практичній дійсності виявлятися у намірі створити матеріальні умови, що дозволяють означеному колу працівників самостійним чином (незалежно), а також сумлінно виконувати покладені на них службові обов'язки. Крім цього, акцентуємо увагу й на тому, що в ч. 1 ст. 50 ЗУ 2015 року № 889 законодавець наголошує, що оплата праці насамперед спрямована на створення умов «для професійного виконання посадових обов'язків» [188] та мотивування професійного публічного службовця до роботи, яка може бути охарактеризована, як ефективна, результативна, добросовісна, а також

ініціативна. Отже, можемо стверджувати, що, по-перше, мета оплати праці працівників у митних органах, зокрема і в органах публічної служби, загалом у ЗУ 2015 року № 889 сформульована достатньо чітко, по-друге, з означеної норми законодавства (як і з ч. 1 ст. 585 МК України) випливає, що оплата праці професійних публічних службовців зокрема та працівників загалом в Україні (як і належить у правовій та соціальній державі) має також слугувати інструментом соціального захисту, виходячи за межі своєї суто трудової функції (стимулювання до продуктивної праці, забезпечення стабільності трудових правовідносин й, зокрема, виробничих відносин тощо). Це припущення ґрунтується на панівному в сучасній правовій і соціальній державі розумінні того, що лише соціально захищений працівник, як ми вже зазначали, спроможний «належним чином (незалежно, ефективно, добросовісно, ініціативно) виконувати власні трудові (службові) обов'язки» [300, с. 247].

3. *Основною формою соціального захисту працівників митних органів у частині матеріального забезпечення є заходи з нарахування та виплати заробітної плати (включають основну та додаткову частини), а до вторинних (похідних) форм належать заходи з нарахування та виплати коштів з метою відшкодування державою шкоди, а також надання матеріальної допомоги працівнику.* Заробітна плата виступає основою матеріального напрямку соціального захисту працівників митних органів, оскільки поширюється на всіх працівників у силу набуття ними відповідного трудового статусу відповідно до законодавства про працю, а також відповідних норм законодавства про професійну публічну службу, норм митного законодавства України. Проте слід мати на увазі, що універсальність заробітної плати працівника митних органів – це умовна характеристика, позаяк всі працівники митних органів мають майже беззаперечне право (за умови належного виконання службових обов'язків) на отримання її лише у формі посадового

окладу. Проте в контексті аналізу структури заробітної плати можемо помітити, що посадовий оклад виконує не стільки соціально-захисну, скільки трудовоправову функцію, адже є невід'ємною закономірністю сучасної організації трудових відносин, що зумовлює необхідність відплатного виконання трудових обов'язків. Враховуючи вказану обставину, зазначимо, що важливо також підкреслити й те, що посадовий оклад, як ми вже зазначали, може фрагментарно виконувати й соціально-захисну роль, зокрема тоді, коли розмір такої офіційної заробітної плати враховує: а) сучасні соціальні ризики в державі для працюючої особи (їх необхідно брати до уваги при розрахунку мінімальної заробітної плати); б) соціальні ризики, пов'язані (потенційно пов'язані) з виконанням трудових (посадових) обов'язків у митних органах.

В означеному контексті слід урахувувати як мінімум професійні ризики, стресові умови праці таких працівників [див., напр.: 143, с. 181], а також те, що їх робота досить часто виражається у виконанні трудової діяльності на відкритому повітрі за будь-якої погоди та в будь-яку пору доби, в складній криміногенній обстановці, а також під тиском різних людей (особливо в періоди, коли на пропускному пункті збирається велика черга людей, машин, що мало місце й до масштабного потоку воєнних біженців з України у зв'язку із повномасштабним збройним вторгненням до нашої держави), в гарячих машинних залах та в інших несприятливих для здоров'я місцях [130, с. 48], що є виснажливими (в психофізіологічному сенсі) умовами, які потребують значних витрат як моральних, так і фізичних сил, які працівник не завжди встигає відновити в результаті реалізації права на відпочинок. Цілком очевидно, що кількісно оцінити ці ризики та перевести їх у грошовий вираз практично неможливо, а тому більшу соціально-захисну роль у заробітній платі відіграють її додаткові складові (наприклад, у разі виникнення соціальних ризиків, зумовлених виконанням особливо відповідальної роботи, працівник отримує

право на належну надбавку), що потребує всебічного та детального врегулювання на рівні чинного законодавства України.

Стосовно ж саме «грошових коштів, які отримує працівник митних органів у процесі відшкодування державою шкоди, то такі виплати гарантуються ст. 590 МК України посадовим особам митних органів (в окремих випадках – членам їх сімей), хоча шкода, яка підлягає справедливому відшкодування, повинна гарантуватись для усіх працівників митних органів» [300, с. 248].

Про матеріальну допомогу у нормах МК України взагалі не згадується, хоча право працівника на отримання цієї допомоги безпосереднім чином випливає з ч. 2 ст. 54 ЗУ 2015 року № 889, урядових постанов від 09 березня 2006 року № 268 [228] (раніше з постанови КМ від 13 грудня 1999 року № 2288 [184]), від 08 серпня 2016 року № 500 [204], листа НАДС від 20 лютого 2017 року № 1505/13-17[309] та роз'яснення НАДС від 23 липня 2020 року № 108-р/з [310]. У межах фонду оплати праці, як ми вже зазначали, працівники митних органів можуть отримувати матеріальну допомогу на вирішення соціально-побутових питань, матеріальну допомогу на лікування, на поховання тощо. Таким чином, як вбачається з назви глави 83 «Соціальний захист працівників митних органів» МК України, відповідна глава Кодексу цілком логічним чином «також повинна містити статтю *«Матеріальна допомога працівникам митних органів»*, враховуючи положення вказаних нормативно-правових актів й актів тлумачення права. Відповідні зміни в законодавстві є питанням, котре потребує нагального вирішення з метою забезпечення юридичної визначеності матеріального напрямку соціального захисту відповідного кола працівників в Україні» [300, с. 248].

4. *Матеріальний напрям соціального захисту працівників митних органів сприяє (має сприяти) значній мотивації таких працівників.* Українські вчені

Л.М. Ганас, О.І. Дорош і Л.В. Білець констатують, що у митних органах в Україні «працівників мотивують за допомогою матеріальних стимулів: премій, доплат та надбавок. Оскільки посадовий оклад працівника митниці мінімальний, то без використання таких додаткових винагород не обійтися» [42, с. 15]. Тобто значна частина додаткових елементів заробітної плати працівників митних органів в Україні не стільки виконує соціально захисну роль (компенсують соціальні ризики, пов'язані із трудовою діяльністю загалом й роботою в таких органах публічної влади зокрема), скільки *мотивують працівників до більш продуктивної праці задля покращення свого матеріального становища, яке не може вважатись гідним за умови лише отримання посадового окладу.*

При цьому слід погодитись із провідною українською вченою Л.Ю. Малюгою у тому, що на сьогодні «низький рівень заробітних плат та майже практична відсутність соціальних гарантій працівників митних органів не приваблюють молодих спеціалістів, знижують ступінь престижності служби в митних органах та сприяють розвитку корупційних схем у цій сфері» [115, с. 164]. Також вона справедливо наголошує на тому, що «кваліфіковані працівники не можуть бути в повній мірі вмотивованими реалізувати своє право на працю шляхом зайняття посади в органі публічної служби з недостатньо конкурентним (у порівнянні з приватним сектором) розміром грошового забезпечення, з невисоким рівнем соціальної безпеки загалом та з існуючими ризиками для життя та здоров'я працівника» [115, с. 165]. За таких обставин вірогідною є кадрова криза в митних органах, яка може полягати в тому, що належне виконання функцій держави у митній сфері буде практично унеможливлене через, по-перше, відсутність кадрів у необхідній кількості та якості, по-друге, поступове вигорання високопрофесійних кадрів митних

органів та зниження продуктивності їх роботи, виникнення мотивів для переходу у приватний сектор.

Проте слід зазначити, що такий підхід властивий не лише Україні, але й багатьом державам-членам ЄС. Прикладом у цьому сенсі може служити Республіка Польща, котра наприкінці літа 2022 року поступово вступала у фазу економічного спаду (паралельно було зафіксовано також падіння ВВП [329], що закономірно супроводжувався погіршенням споживчих настроїв поляків [336]); цей спад з високою імовірністю міг запуснути сценарій рецесії [340]. Попри це, в Польщі продовжувала зростати заробітна плата в приватному секторі: за даними Центрального статистичного управління (*Główny Urząd Statystyczny*) середньомісячна заробітна плата в корпоративному секторі у липні 2022 року становила 6 777, 22 zł брутто [335] (до відрахування всіх податків і обов'язкових платежів) чи майже 4 950 zł нетто [358]. Що ж стосується працівників митних органів у РП (працівників, які ще не набули права на отримання додаткових складових заробітної плати), то їх мінімальний посадовий оклад склав 4 150 zł брутто чи менше 3 160 zł нетто [359]. Це означає, що заробітна плата працівників митних органів, які ще не набули права на додаткові складові заробітної плати, була менша на 36,16% від середньомісячної заробітної плати в корпоративному секторі та лише на 4,75% вища від мінімальної заробітної плати у Польщі (станом на 2022 рік вона складала 3 010 zł брутто [342]). Водночас, як зазначають польські фахівці, особа, котра бажає реалізувати право на працю шляхом працевлаштування в митних органах, повинна розуміти, що з часом її зарплата зростатиме. Наприклад, працівник після двох років роботи в органах митної служби може розраховувати на надбавку за вислугу років у розмірі від 2% до 25% заробітної плати або ж набагато раніше отримувати надбавки за роботу в нічний час, за інтенсивність праці тощо [359].

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що механізм правового регулювання соціального захисту працівників митних органів в Україні враховує необхідність створення матеріальних умов для соціального захисту відповідного кола працівників. Однак це не обов'язково означає, що існуючий стан правового регулювання матеріальних форм соціального захисту працівників митних органів є достатнім для забезпечення їх соціальної безпеки (членів їх сім'ї) заходами соціального захисту [300, с. 248]. Про це свідчить ретельний аналіз чинного законодавства, проведений провідною українською вченою Л.Ю. Малюгою, котра справедливо констатує, що законодавче забезпечення соціального захисту працівників митних органів на сьогодні знаходиться в критично неналежному стані [див., напр.: 115, с. 164]. Вказане, беручи до уваги окреслену в підрозділі дисертації проблематику правового регулювання матеріального напрямку соціального захисту працівників митних органів, аргументує потребу здійснення таких заходів:

1. Розроблення та затвердження (схвалення) КМ України *концептуально-стратегічного акта щодо соціального захисту працівників митних органів*. Цей правовий акт має насамперед окреслити основні проблеми регулювання (на рівні законів і підзаконних актів) матеріальної сторони соціального захисту відповідного кола працівників, а також окреслити основні орієнтири щодо вирішення означених питань.

2. Внесення комплексу змін до МК України, необхідних для забезпечення відповідності матеріального напрямку соціального захисту працівників митних органів вимогам принципу юридичної визначеності (для забезпечення правопорядку в сфері соціального захисту працівників митних органів та в сфері митної справи загалом). Зокрема ці зміни повинні передбачати:

1) уточнення обсягу додаткових складових заробітної плати посадових осіб митних органів;

2) розширення можливостей для набуття і реалізації усіма працівниками митних органів права на отримання грошових коштів (у результаті здійснення процедури компенсування державою шкоди, завданої соціальній безпеці працівників);

3) регламентацію права, встановлення (уточнення) підстав, умов і загального порядку отримання працівниками митних органів, котрі мають статус державних службовців, матеріальної допомоги. Вона має відповідати засадам набуття та реалізації права державного службовця на матеріальну допомогу, передбаченим законодавством України про державну службу.

3. Розроблення та затвердження нової постанови КМУ «Деякі питання оплати праці працівників митних органів», «в якій буде комплексно окреслено усі аспекти оплати праці працівників митних органів, тобто не лише працівників, котрі безпосередньо здійснюють розроблення ПЗ для митних органів» [300, с. 248], що закономірним чином сприятиме дотриманню вимог принципу юридичної визначеності та посиленню гарантій соціального захисту працівників митних органів.

2.2 Проблемні аспекти правового регулювання трудово-правового напрямку соціального захисту працівників митних органів

Масштабні перетворення, які відбуваються в державно-правових інститутах та публічно-владних структурах України та ускладнені повномасштабною Російсько-Українською війною, на жаль, не завжди належним чином відповідають потребам соціального захисту працівників [296,

с. 175]. Ситуація, як зазначають учені, значним чином погіршується у зв'язку з посиленням тенденції до десоціалізації процесів розбудови України в якості соціальної держави (дедалі більше держава відходить від своїх зобов'язань щодо розбудови соціальної держави) [116, с. 46]. Ця цивілізаційна зміна курсу розвитку держави суттєво впливає насамперед на трудове право, гуманістичні аспекти якого все більше затьмарюються деструктивною та недалекоглядною ідеєю меркантицентризму [229, с. 278]. Ідеологія меркантицентризму ставить під сумнів необхідність інвестування ресурсів держави та роботодавців у забезпечення соціального захисту працівників, а отже, нехтується цінність людини та заперечується людська гідність працівника, яка забезпечується перш за все створенням соціально безпечних умов його буття за рахунок роботодавця та/або держави. Відповідний концептуально-стратегічний підхід до організації трудових правовідносин, регулювання праці та зайнятості демонструє соціально ризиковану політику, що вже сама по суті становить небезпеку для стану соціальної безпеки працівників. Отже, такий недалекоглядний підхід не лише підриває соціальний захист працівників, а й ставить під загрозу засади існування держави (як правової та соціальної), що обов'язково ґрунтується на соціальній відповідальності, соціальній солідарності, а також на обов'язку гарантувати соціальну справедливість та захист громадян загалом і працівників зокрема.

Особливо тривожною (за наслідками) ця ситуація стає саме для працівників, котрі виконують роботу, що забезпечує функціонування самої держави. Ці працівники, виконуючи посадові обов'язки, забезпечують безперебійну роботи державного механізму, а своєю поведінкою в службовий та позаслужбовий час формують «обличчя» держави, дивлячись в яке суспільство починає (продовжує) довіряти чи недовіряти, поважати чи не поважати державу загалом. Таким чином, неспроможність держави забезпечити належний

соціальний захист таким працівникам не лише завдає їм шкоди, а й ставить під загрозу загальну ефективність і стабільність державних установ, призводить до формування зневіри суспільства в місії держави та її цінностях, що є вкрай складним питанням в умовах триваючої війни.

Тому, незважаючи на зміни державно-правових інститутів та публічно-владних структур, які є закономірними, неминучими й часто необхідними, відповідні перетворення повинні безумовно узгоджуватись із зобов'язаннями держави щодо соціального захисту населення загалом та працівників органів публічної служби зокрема. Не є винятком з цього і працівники митних органів, трудовий напрям соціального захисту яких фрагментарно врегульований у ст. 589 МК України.

В умовах нинішнього зміщення у бік десоціалізації в контексті розбудови України в якості соціальної держави, десоціалізації сфери праці та зайнятості (примітним є те, що ця тенденція, на жаль, спостерігається практично в усьому світі та посилюється загрозою глобальної рецесії і дефіциту продовольства), а також фрагментарності унормування трудового напряму соціального захисту працівників митних органів актуалізується потреба аналізу поточного стану правового регулювання зазначеного напряму соціального захисту [296, с. 175]. Цей імператив дослідження в першу чергу обумовлений трьома ключовими цілями. По-перше, слід з'ясувати широту об'єкта соціального захисту працівників митних органів у межах трудового напряму їх соціального захисту. По-друге, необхідно оцінити, чи відповідає поточний стан правового регулювання соціального захисту вказаної групи працівників у сфері праці та зайнятості широті відповідного напряму соціального захисту. По-третє, варто визначити перспективи удосконалення змісту ст. 589 МК України. Комплексне вирішення поставлених завдань сприятиме не лише висвітленню поточного стану правового регулювання соціального захисту працівників

митних органів, але й осмисленню можливостей розвитку правових гарантій їх соціального захисту.

Вирішуючи поставлені завдання, доречно спершу зауважити, що соціальний захист працівників у межах трудовправового напрямку забезпечення соціального захисту цієї верстви населення є критично важливим аспектом формування та реалізації державної політики в соціальній сфері загалом. Значимість таких обставин зумовлена роллю регулюючого впливу держави на вкрай важливу сторону життя будь-якої працездатної людини – її професійне буття (трудова життя). Трудова діяльність, що здійснюється будь-якою працездатною особою, характеризується істотним соціально-правовим значенням як на індивідуальному, так і на системному рівні з кількох причин. По-перше, трудова діяльність будь-якої працездатної людини має вирішальне значення для забезпечення отримання такою особою та особами, які перебувають на її утриманні, матеріальних благ у вигляді заробітної плати в силу відплатного характеру праці [229, с. 279-280]. По-друге, трудова діяльність дає можливість повною мірою реалізувати та об'єктивувати трудовий потенціал особистості, що також сприяє процесу її соціальної адаптації [103, с. 200-201]. По-третє, трудова діяльність формує платформу для особистого розвитку, адже в сфері праці та зайнятості працездатні особи набувають змоги здобувати нові навички, покращувати та розвивати власні здібності і збагачувати свою базу знань під час виконання роботи [264, с. 17]. По-четверте, трудова діяльність є необхідною умовою створення матеріальних і духовних цінностей, більшість з яких формується саме у рамках трудових відносин (прикладом можуть служити об'єкти інтелектуальної власності [37, с. 144]) у приватному секторі; натомість у публічному секторі трудова діяльність є основним рушієм функціонування держави через виконання посадових

обов'язків професійних публічних службовців, а також інших працівників органів публічної служби [296, с. 176].

Додатково наголосимо на тому, що соціальний захист працівників (у межах трудово-правового напрямку забезпечення соціального захисту цієї верстви населення) слід вважати критично важливим аспектом формування та реалізації державної політики в соціальній сфері загалом через те, що трудова діяльність працівника характеризується численними соціальними ризиками як для працівника, так і для роботодавця (причому роботодавець у цьому контексті також перебуває під впливом множини економічних, репутаційних та інших ризиків). Враховуючи відносно вразливе правове становище працівника (порівняно з роботодавцем), зазначимо, що заходи щодо забезпечення його соціальної безпеки у сфері праці та зайнятості повинні спрямовуватись на мінімізацію зазначених негативних факторів праці та трудових правовідносин. Саме тому на законодавчому рівні держава має закріплювати обов'язки стосовно забезпечення соціального захисту працівників у контексті виконання ними трудових обов'язків, а також напрями і шляхи гарантування такого захисту.

Більшість українських вчених вказують на існування матеріального, житлово-побутового, пенсійного та оздоровчо-рекреаційного напрямів соціального захисту [див., напр.: 25, с. 135; 278, с. 105]. Проте окремі науковці до таких напрямів відносять ще один напрям соціального захисту працівників, що окреслюється в сфері праці. О.Б. Березовська-Чміль фактично ототожнює цей напрям із національною системою охорони праці, а також із «системою соціального захисту на рівні підприємств» [22, с. 155]. Водночас українська вчена О.П. Клипа, аналізуючи особливості соціального захисту поліцейських, доходить думки, що серед основних напрямків соціального захисту працівників Національної поліції України особливе місце займає так званий «*професійний*

захист». Такий соціальний захист вона зводить до наступних його фактичних виявів: «службовий час і час відпочинку поліцейських, відпустки поліцейських, захист прав та законних інтересів працівників поліції, навчання дітей поліцейських» [82, с. 126-127]. Саме врахування цього напрямку соціального захисту, як справедливо вважає вчена, дозволяє створити умови соціального захисту, за яких усі його напрямки міститимуть «практично всі аспекти життєдіяльності працівника поліції» [82, с. 127]. Вважаємо, що «відповідний напрям соціального захисту слід називати *трудоправовим*, адже він впливає з норм законодавства про працю та стосується різних аспектів забезпечення соціально безпечного процесу виникнення, перебігу та припинення трудових (службових) правовідносин» [296, с. 176].

Аналізуючи митне законодавство України, зокрема ст. 589 МК України, можемо дійти висновку, що трудовий напрям соціального захисту працівників митних органів сьогодні зводиться лише до гарантій охорони праці. Згідно з цією нормою Кодексу держава повинна відповідно до вимог законодавства гарантувати забезпечення прав на охорону праці усім працівникам митних органів у процесі виконання ними своїх трудових (службових) обов'язків, забезпечуючи, зокрема, проходження ними медичних оглядів, а також надаючи їм відповідні пільги та компенсації за виконання роботи у важких і шкідливих умовах [134]. Водночас слід відзначити, що «зведення на рівні законодавства трудового напрямку соціального захисту працівників митних органів переважно до гарантій охорони праці вказує не на обмеженість відповідного напрямку соціального захисту, а на обмеженість його правового регулювання в Україні. Для вирішення зазначених проблем потрібно комплексно проаналізувати особливі риси трудового напрямку соціального захисту працівників митних органів, визначаючи при цьому перспективи його вдосконалення» [296, с. 176].

Таким чином, на підставі викладеного можна стверджувати, що для трудово-правового напрямку соціального захисту працівників митних органів характерні наступні риси:

1. *Трудово-правовий напрям соціального захисту працівників митних органів ґрунтується не лише на загальних і спеціальних принципах соціального захисту (також не лише на принципах нормотворення в соціальній сфері), але й на галузевих принципах трудового права.* Важливість врахування в трудово-правовому напрямі соціального захисту працівників митних органів (також і в нормативно-правовому забезпеченні такого напрямку соціального захисту) принципів трудового права обумовлена тим фактом, що принципи права є «об'єктивно існуючими закономірностями, виявленими (усвідомленими) та сформульованими в якості фундаментальних (основоположних) ідей (ідеалів), які для забезпечення юридичної визначеності конкретизуються загальними вимогами імперативного (субімперативного) характеру (як правило, закріпленими в законодавчих актах чи в інших формах права); за своїм призначенням вони забезпечують цілісність правової системи і правовий порядок загалом (у процесі нормотворчої діяльності, реалізації норм права та законодавства, визначення правомірності актів, виражених у діяннях і документах), будучи «координатами» панування права»[47, с. 190]. Отже, беручи до уваги сутність галузевих принципів трудового права [див., напр.: 5; 24, с. 160-161; 32, с. 195; 36, с. 6; 66; 101; 126; 260], можемо дійти висновку, що в контексті питання, яке нами розглядається, надзвичайно важливого значення набувають саме такі принципи: 1) принцип свободи праці; 2) принцип гідної праці (засаднича ідея поваги до людської гідності найманого працівника); 3) принцип гармонійної стабільності трудових правовідносин [296, с. 177].

2. *Трудово-правовий напрям соціального захисту працівників митних органів гарантується та забезпечується державою.* Ця риса безпосереднім чином

впливає із змісту ст. 589 МК України, де «прямо зазначається, що держава гарантує забезпечення прав працівників митних органів на охорону праці та на інші заходи соціального захисту, перелічені в зазначеній статті. Хоча вказівку законодавця на те, що основним гарантом трудовправового напрям соціального захисту працівників митних органів є саме держава, можна вважати позитивною та такою, що сприяє виконанню вимог принципу юридичної визначеності, слід констатувати, що значимість такої вказівки знецінюється окресленням у статті переліком заходів трудовправового напрям соціального захисту працівників митних органів» [296, с. 177]. Вказане пояснимо тим фактом, що крізь призму ст. 589 МК України держава постає гарантом лише щодо обмеженого переліку відповідних заходів, ігноруючи при цьому: 1) потребу визнання на законодавчому рівні за рядом інших способів і методів соціального захисту в сфері праці та зайнятості властивостей, характерних заходам соціального захисту; 2) неприпустимість відмови в гарантуванні належної реалізації працівниками митних органів їх соціальних прав у сфері праці та зайнятості, що обумовлюють стан їх соціальної безпеки (мінімізація чи усунення існуючих соціальних ризиків, превенція потенційних чи реальних соціальних ризиків) та пов'язані безпосередньо із заходами, які за своєю природою є заходами соціального захисту. Вказане додатково підтверджує необхідність комплексного доопрацювання ст. 589 МК України в контексті поточного розвитку наукової думки про трудовправовий напрям соціального захисту працівників [296, с. 177].

3. Трудовправовий напрям соціального захисту працівників митних органів поширюється виключно на відповідне коло працівників, хоча безпосереднім чином позначається на членах їх сімей та на належному бутті суспільства загалом. Українські вчені справедливо зазначають, що «від дотримання вимог з охорони праці залежить комфорт робочого місця, ефективність праці співробітників, задоволеність роботою, а найголовніше – безпека працівників!»

[58, с. 63]. В означеному контексті необхідно акцентувати увагу на тому, що «саме в результаті виконання заходів з охорони праці зменшуються ризики інвалідизації працівників митних органів, а отже, мінімізується вірогідність виникнення відповідного соціального тягаря, який лягає на сім'ю такого працівника. Це також підтверджує важливість нормативного розширення заходів соціального захисту працівників митних органів у сфері праці та зайнятості. Наприклад, гарантування державою обов'язку створення в колективі працівників митних органів здорового психологічного клімату, а також інших виявів гідної праці унеможлиблює невиправдане надмірне психофізіологічне напруження працівників, що не призводить до похідного соціального напруження в сім'ях таких працівників та в суспільстві загалом» [296, с. 177].

4. *Трудоправовим напрямом соціального захисту працівників митних органів передбачається застосування множини заходів соціального захисту відповідного кола працівників, які повинні бути враховані в МК України. Хоча з аналізу ст. 589 МК України випливає, що в ній відображено вкрай малу кількість заходів соціального захисту відповідного кола працівників, можемо констатувати, що в дійсності трудовим напрямом соціального захисту працівників митних органів в Україні (беручи до уваги положення Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09 грудня 1989 року [277]) загалом охоплюються наступні заходи соціального захисту (у перспективі їх доцільно закріпити в змісті ст. 589 МК України):*

– по-перше, *надання відпустки на умовах, передбачених чинним законодавством*. Надання відпустки працівникам митних органів, як і будь-яким іншим працівникам, є не якоюсь символічною преференцією, а фундаментальним правом людини, визнаним міжнародно-правовими актами у сфері прав людини, що відображають вимоги принципу гідної праці, що передбачають сприяння здоровому балансу між роботою та особистим життям і

загальним добробутом працівників. Враховуючи викладене, зазначимо, що надання відпустки працівнику є істотним елементом трудовправового напряму соціального захисту, адже відпустки є періодами буття працівника, які дають можливість покращити баланс між роботою та особистим життям працівника, допомагають запобігти виснаженню (професійному вигоранню). У контексті працівників митних органів, чия робота часто характеризується довготривалістю, високим рівнем стресу та підвищеною відповідальністю, значимість відповідного періоду відпочинку важко переоцінити;

– по-друге, *адаптація молодих спеціалістів у трудових колективах митних органів та пристосування робочого місця для задоволення особливих потреб працівника*, а саме: 1) потреб, обумовлених інвалідністю (пристосування до психофізіологічних потреб такого працівника, оскільки відмова йому в цьому унеможлиблює повноцінну реалізацію свободи праці, принижує його людську гідність, погіршує психофізіологічний стан тощо); 2) потреб, обумовлених особливостями перебігу вагітності працівниці (пристосування відповідно до рекомендацій лікаря з метою забезпечення права вагітної працівниці на материнство, а ще ненародженої дитини – права на життя, здоров'я тощо); 3) потреб, обумовлених станом здоров'я особи похилого віку та інших груп осіб, котрі можуть характеризуватись певними постійними чи тимчасовими змінами здоров'я, які заважають їм виконувати належним чином (без погіршення стану здоров'я) посадові обов'язки за звичайних обставин (пристосування до їх тимчасових чи постійних психофізіологічних потреб, які пов'язані з природними чи іншими змінами в їх організмі, життєдіяльності). За неможливості такого пристосування виникає необхідність у переведенні відповідного працівника на іншу посаду згідно з вимогами, передбаченими діючим законодавством про працю (нормами адміністративного законодавства).

Крім того, вказане означає, що й сама Держмитслужба України повинна бути пристосована до потреб працівників, а щонайперше – до потреб здоров'я і гігієни працівників. У цьому контексті слід звернути увагу на Галузеву угоду між Держмитслужбою України та Професійною спілкою працівників митних органів України на 2020-2022 роки. Згідно з п. 1.7 Угоди її положення «діють безпосередньо і поширюються на Держмитслужбу та її територіальні органи, установи, організації, що перебувають у сфері дії Сторін. Положення Угоди стосуються всіх працівників незалежно від їх членства у Профспілці» [41]). Так, відповідно до підп. 4.1.1 п. 4.1 цієї Галузевої угоди Держмитслужба зобов'язується «сприяти створенню і утриманню у межах кошторисних призначень в Держмитслужбі та її територіальних органах, установах й організаціях, що перебувають у сфері дії Сторін, медичних пунктів, кімнат гігієни жінок, кімнат психологічного розвантаження. Фінансування на ці цілі необхідно передбачати у проектах бюджетного запиту на кожен рік» [41].

Що ж стосується адаптації молодих спеціалістів у трудових колективах митних органів, то в цьому контексті звернемо увагу на те, що згідно з підп. 4.1.13 п. 4.1 Галузевої угоди між Держмитслужбою України та ПСПМО України (примітним є те, що ця норма поширюється на всіх працівників митних органів, а не лише на тих з них, які є членами профспілки) Держмитслужба зобов'язується «створювати належні умови для адаптації молодих спеціалістів у трудових колективах Держмитслужби та її територіальних органів, установ й організацій, що перебувають у сфері дії Сторін, підвищення їх кваліфікації, забезпечення житлово-побутових та оздоровчих потреб» [41];

– по-третє, *організація та забезпечення проходження працівниками митних органів медичного огляду*. Важливість цього заходу соціального захисту обумовлюється тим фактом, що працівники митних органів часто піддаються

різноманітним професійним ризикам (довготривалий робочий день, робота вночі, у святкові та вихідні дні, робота у стресових ситуаціях тощо), які сукупно можуть мати негативний вплив на їх фізичне та психічне здоров'я. У зв'язку із цим регулярні та комплексні медичні огляди (включають фізичний огляд, перевірку зору та слуху, серцево-судинний скринінг, оцінку психічного здоров'я тощо) є важливою складовою їх соціального захисту за трудовим законодавством, адже вони допомагають виявити ранні ознаки розладів, пов'язаних зі стресом, можливе зловживання працівниками психоактивними речовинами та інші проблеми із фізичним або психічним здоров'ям, які можуть спричинити в подальшому складну життєву ситуацію, обумовлену погіршенням здоров'я, інвалідністю тощо, або погіршити їх здатність ефективно та безпечно виконувати свої обов'язки. Крім того, у результаті проходження працівниками митних органів медичного огляду вони можуть отримати актуальні поради щодо коригування способу життя та здійснення певних профілактичних заходів, які сприятимуть підтримці здоров'я та загального стану задоволеності власним життям і виконанням роботи;

– по-четверте, *здійснення контролю щодо перевірки кваліфікації та благонадійності працівників митних органів* (уперше цей захід був проведений в рамках пілотного проєкту 2020 року на підставі Порядку реалізації експериментального проєкту щодо тестування посадових осіб митних органів з питань кваліфікації та благонадійності [221]). Учені зазначають, що кадрове забезпечення підприємства (установи, організації) повинно бути нормативним, а також повинно відповідати «концепції соціально-відповідального конструктивізму», що «передбачає встановлення меж оптимальних вимог до умов виникнення трудових правовідносин, які унеможливають, з одного боку, допуск до посади так званого «неналежного працівника» (такого, що не відповідає критеріям конкретної посади, конкретної трудової функції, тобто

некомпетентного працівника у вимірі конкретної посади, яку він зайняв), з іншого боку, обмеження права працездатної людини на працю, яке могло бути реалізоване у випадку справедливого встановлення критеріїв до працівників» [45, с. 88]. Проте на практиці можуть виникати випадки, коли посади займають особи, котрі не відповідають вимогам, які ставляться для належного виконання посадових обов'язків (втрачають свої професійні якості чи їх професійні якості стають застарілими, такими, що не відповідають поточним потребам виконання трудових обов'язків), тому виконання ними посадових обов'язків може створювати соціальні та інші ризики як для них самих, так і для колег, держави і суспільства. У зв'язку із цим кадрове забезпечення органів публічної служби повинно передбачати також здійснення кадрового контролю, який (що впливає з викладеного) має суттєве значення для соціальної безпеки працівників і населення (особливо тоді, коли мова йде про роботу митних працівників), й тому трудовий напрям соціального захисту передбачає існування механізму перевірки кваліфікації та благонадійності працівників митних органів.

Відповідно до вказаного Порядку, затвердженого постановою КМ України від 30 вересня 2020 року № 916, основною метою перевірки кваліфікації та благонадійності працівників митних органів є: підвищення ефективності роботи митних органів; моніторинг кваліфікації і надійності персоналу; інформування відповідних суб'єктів призначення щодо рівня кваліфікації та благонадійності їх працівників, які пройшли зазначену перевірку. Для досягнення цієї мети комісія проводить три тестування, а саме: тест № 1, у рамках якого перевіряється рівень знань працівником митного та антикорупційного законодавства; тест № 2, у межах якого оцінюються загальні здібності працівника, що є необхідними для ефективного виконання посадових обов'язків, які лежать в основі критичного мислення, вирішення проблем тощо

(наприклад, абстрактне, числове та вербальне мислення); тест № 3, який має психологічне спрямування та призначений для оцінки особистих факторів, що впливають на надійність і лояльність працівника, а таким чином. Він допомагає завчасно виявити працівників зі схильністю до порушення правил (непродуктивної поведінки), що дає можливість вжити профілактичних заходів для пом'якшення потенційних ризиків, які матимуть, зокрема, й соціальний ефект. Однак передбаченого результату перевірка досягатиме лише тоді, коли сам її процес здійснюватиметься в умовах чесної та прозорої оцінки знань, здібностей і лояльності працівника митних органів та узгоджуватиметься з рядом фундаментальних принципів, що включають повагу до прав людини (дотримання таких прав), законність, прозорість, гендерну рівність, неупередженість, запобігання конфлікту інтересів та мінімізацію суб'єктивного впливу;

– по-п'яте, здійснення контролю за дотриманням трудової (службової) дисципліни працівниками митних органів. Трудова (службова) дисципліна є важливою умовою належного виконання працівником його обов'язків та функціонування митних органів, вона стосується встановлених норм поведінки та відносин між учасниками трудового процесу, як це продиктовано правовими та моральними засадами. Таким чином, за сучасних економічних умов трудова дисципліна забезпечує дотримання кожним учасником трудового процесу своїх обов'язків, сприяючи створенню середовища, за якого можливе продуктивне, ефективне, а також соціально безпечне виконання трудових обов'язків. Отже, трудова дисципліна безпосередньо впливає й на соціальну захищеність працівника, адже: запобігає порушенню законодавства, локальних актів, умов трудових договорів, результатом чого могло б стати притягнення до юридичної відповідальності (це позначиться певний час на можливостях отримувати премії, реалізувати право на кар'єру тощо), зокрема звільнення з посади; сприяє

формуванню здорового психологічного клімату, в умовах якого належним чином дисципліновані працівники митних органів мають можливість повноцінно реалізувати свій трудовий потенціал, потенціал трудового колективу (позначається також на продуктивності усієї команди працівників);

– по-шосте, *послідовне покращення умов праці працівників з метою приведення їх у відповідність зі стандартами гідної праці (враховуючи також забезпечення доступу до професійного розвитку для працівників та можливості безперервного навчання протягом усього періоду їх професійної діяльності)*, а також *надання пільг і компенсацій за роботу у важких і шкідливих умовах*). З медико-фізіологічної точки зору, будь-яка праця може вважатись шкідливою для життя та здоров'я працівника [346], особливо тоді, коли вона характеризується ознаками невідповідності людській гідності [див., напр.: 320; 321; 355]. При цьому мінімізуватиме негативний ефект трудової діяльності для працівника саме приведення умов виконання трудової діяльності до стандартів гідної праці. Грунтуючись на позиціях вітчизняних учених щодо розуміння концепту гідної праці [див., напр.: 3; 43; 161; 240], зазначимо, що така праця є продуктивною працею, яка здійснюється в умовах відносної свободи, справедливості, рівності, безпеки та поваги до людської гідності працівника, а отже, це праця, що здійснюється в соціально безпечних умовах. У цьому контексті важливо наголосити на тому, що концепція гідної праці передбачає також те, що працівник у процесі трудового життя може не лише реалізувати свій трудовий потенціал, але й має право на збільшення свого соціального капіталу, підвищення конкурентоздатності на ринку праці за рахунок безперешкодної (з боку роботодавця) реалізації права на професійний розвиток (шляхом навчання без відриву від роботи, відвідування семінарів чи практикумів, запису на програми подальшої освіти або отримання доступу до нових сфер роботи). Вказана обставина створює соціально безпечні умови

трудового життя працівників митних органів, адже, підвищуючи рівень своїх знань і навичок, працівники митних органів можуть: по-перше, більш безпечно для себе і оточуючих виконувати свою роботу; по-друге, покращити перспективи кар'єрного зростання та отримати більше задоволення від роботи; по-третє, у разі настання тих чи інших обставин, що позначатимуться на якості трудових відносин, їх динаміці, вони матимуть змогу швидко знайти нову роботу. Отже, забезпечення гідної праці безпосереднім чином сприяє загальному соціально-економічному добробуту працівників митних органів та членів їх сім'ї.

Крім того, хоча безпека та здоров'я працівників у правовій та соціальній державі є першочерговою турботою кожного підприємства, установи та організації, слід мати на увазі й те, що в дійсності повне усунення ризиків і забезпечення працівників абсолютно безпечним робочим середовищем залишається практично недосяжною метою, особливо тоді, коли мова йде про працівників митних органів, позаяк на практиці вони часто вимушені працювати в шкідливих умовах (умовах праці, які перевищують встановлені законодавством гранично допустимі норми і рівні, що можуть зашкодити здоров'ю працівників) з огляду на відповідні фізичні та трудові фактори. Що стосується фізичних факторів, то з цього приводу слід мати на увазі, що працівниками митних органів досить часто викривають масштабні обладнання щодо незаконного ввезення чи вивезення товарів [див., напр.: 106; 107; 108; 135; 262; 272], у результаті чого правопорушники можуть чинити опір (як фізичний, так і збройний) працівникам митниці з метою уникнення законного затримання та арешту. Стосовно ж трудових факторів, то серед них слід назвати насамперед надмірне робоче навантаження, роботу в умовах скупчення автомобілів (вдихання повітря з концентрацією вихлопних газів) та сезонні негативні фактори виконання роботи (улітку виконання роботи під час спеки, зимою – в

морози, восени та навесні – у дощі). Ці несприятливі умови вимагають відповідних заходів для зменшення шкоди, збереження здоров'я та забезпечення справедливої компенсації працівникам митних органів у вигляді пільг, а також матеріальних і нематеріальних компенсацій. Такі пільги та компенсації хоча й неспроможні компенсувати завдану шкоду, проте є важливими інструментами пом'якшення наслідків шкідливих умов праці, оскільки сприяють зниженню впливу потенційно шкідливих ситуацій, винагороджуючи працівників митних органів за витрачену енергію та за роботу в напружених (іноді небезпечних для життя та здоров'я) умовах;

– по-сьоме, *систематичне та дієве (не декларативне) поширення серед працівників прогресивних цивілізаційних ідей, цінностей*. З цього приводу слід зазначити, що трудовий напрям соціального захисту працівників митних органів стосується не лише створення гідних умов праці, сприяння їх реалізації права на кар'єру тощо, а й передбачає пропагування та об'єктивізацію прогресивних цивілізаційних цінностей в роботі працівників митних органів, а також у трудових правовідносинах за їх участі. Серед цих ідей та цінностей слід виокремити, наприклад, гендерну рівність, неприпустимість дискримінації за ознаками інвалідності, віку, мови, релігії (світогляду), політичних поглядів тощо. У підп. 4.1.10 п. 4.1 Галузевої угоди між Держмитслужбою України та ПСПМО України зазначено, що Держмитслужба має «забезпечувати в Держмитслужбі та її територіальних органах, установах й організаціях, які перебувають у сфері дії Сторін, гендерну рівність працівників» [41]. Вказане сприяє: а) побудові інклюзивного, шанобливого та справедливого робочого середовища (це покращує задоволеність роботою і продуктивність серед працівників, адже мінімізує випадки сексуальних домагань, сексуальних наруг, іншого типу приниження людської гідності), а отже, є ще однією обставиною

соціально безпечного трудового життя зазначеного кола працівників;
б) підвищенню іміджу митних органів, а також довіри суспільства державі;

– по-восьме, *забезпечення стабільності перебігу трудових правовідносин за участю працівників митних органів*, зокрема, шляхом недопущення довільного розірвання трудових договорів та масового вивільнення працівників митних органів. Ученими зазначається, що «стабільність трудових правовідносин у загальному сенсі є гарантією, яка являє собою бар'єр для фактичної об'єктивації некерованої соціальної динаміки у сфері праці, результатом чого може стати створення умов, за яких не буде досягатись мета правового регулювання у сфері праці (наразі вона у загальному вигляді окреслена у преамбулі чинного КЗпП України)» [45, с. 86]. Іншими словами, забезпечення стабільності трудових відносин створює у працівника відчуття безпеки, передбачуваності майбутнього та справедливості, що сприяє підвищенню продуктивності виконання посадових обов'язків, задоволеності роботою та загального добробуту працівника і його сім'ї. У цьому контексті особливого соціально захисного значення набувають норми законодавства про працю, а також законодавства про державну службу, якими встановлюються права та обов'язки сторін трудових правовідносин, визначаються обставини (підстави та умови), за яких трудові відносини можуть бути правомірним чином припинені, а також передбачаються форми та способи захисту права на стабільні трудові правовідносини. Важливість цих норм законодавства обумовлена тим, що вони захищають працівників митних органів від свавільних звільнень і гарантують, що будь-яке рішення про припинення трудового договору повинно прийматися у справедливий і прозорий спосіб, на підставі та за умов, які є достатніми (в контексті засади соціально безпечного звільнення працівника) для припинення таких правовідносин;

– по-дев'яте, *дотримання стандартів юридичної відповідальності працівників митних органів*, особливо щодо наявності підстав для юридичної відповідальності, адекватності, гуманності, невідворотності тощо. Юридична відповідальність, як справедливо зауважують учені, «належить до тих явищ, які породжені правом як універсальним регулятором суспільних відносин у будь-якій державі. Майже неможливо знайти таку правову систему, в якій не існувало б відносин юридичної відповідальності» [105, с. 63]. У цьому контексті юридична відповідальність у трудових відносинах за участю митних працівників відіграє подвійну роль. По-перше, вона є гарантією правомірної поведінки, дотримання процедурних аспектів, виконання різних обов'язків працівниками митних органів. Таким чином, уникаючи дій та бездіяльності, якою порушуються норми законодавства та умови трудового договору, в результаті чого працівника-порушника може бути притягнуто до відповідальності, сам працівник не вчиняє діянь, які інтерпретуються в якості порушення вимог законності і можуть завдавати шкоду соціальній безпеці такого працівника (його сім'ї), а також колегам по роботі (їх сім'ям). Отже, дотримання стандартів юридичної відповідальності служить стримуючим фактором для неадекватної та неправомірної поведінки, яка є чинником зниження соціальної безпеки персоналу митних органів. По-друге, юридична відповідальність як урегульована законодавством процедура та стан порушника, притягнутого до відповідальності, є гарантією того, що сам порушник не буде відповідати за свої протиправні діяння несиметричним, непропорційним чином, а також всупереч меті права, принципам рівності, справедливості тощо. Тобто інститут юридичної відповідальності передбачає надання порушником відповіді, яка не призведе до критичного зниження його соціальної безпеки;

– по-десяте, *захист свободи об'єднання працівників митних органів та ведення колективних переговорів*, враховуючи при цьому положення

законодавства, що стосуються державних службовців. В умовах сьогодення «вільна діяльність ефективних професійних спілок є однією з головних передумов належної реалізації та дієвого захисту трудових і соціальних прав людини і громадянина у відповідній державі» [15, с. 18]. Не є винятком і працівники митних органів, які, реалізуючи право на створення профспілок і участь у них, створюють таких суб'єктів громадянського суспільства. Однією із зазначених профспілок є Професійна спілка працівників митних органів України, зареєстрована 03 квітня 2000 року. Крім того, до них, наприклад, також належать: первинна профспілкова організація Вінницької митниці Професійної спілки працівників митних органів України (зареєстрована 24 січня 2005 року), первинна профспілкова організація працівників Хмельницької митниці (зареєстрована 13 грудня 2005 року), первинна профспілкова організація Тернопільської митниці ДФС Професійної спілки працівників митних органів України (зареєстрована 01 квітня 2009 року), первинна профспілкова організація працівників Харківської митниці (зареєстрована 23 вересня 2010 року), первинна профспілкова організація працівників Закарпатської митниці Держмитслужби (зареєстрована 27 серпня 2020 року). Важливість права на створення профспілок має вирішальне значення в контексті соціального захисту працівників, оскільки воно забезпечує організовану платформу для працівників митних органів, на якій вони спроможні вільно висловлювати свої занепокоєння щодо ризиків соціальної безпеки для них і їх сімей, вести переговори щодо покращення умов праці та кадрової політики, яка безпосередньо впливає на їх професійне життя, а також рівень соціальної захищеності. Так, створюючи профспілки, працівники митних органів набувають можливості ефективним чином проводити колективні переговори стосовно досягнення угод, які регулюють умови праці (показовим прикладом у цьому сенсі може слугувати Галузева угода між Держмитслужбою

України та ПСПМО України на 2020-2022 роки, яка відповідно до п. 1.7 «поширюється на всіх працівників незалежно від їх членства у Профспілці» [41], а також містить низку прогресивних норм соціального захисту працівників, які сьогодні доцільно закріпити в МК України). Переговори в рамках профспілкової діяльності сприяють не лише створенню кращих умов праці, але й виробленню почуття причетності, справедливості та демократичного прийняття рішень серед митних працівників.

Підводячи підсумок викладеного, зазначимо, що критичний аналіз правового регулювання трудово-правого напряму соціального захисту працівників митних органів засвідчує, що це питання залишається недостатньо врегульованим на рівні МК України (ця проблема є відображенням цілісної проблеми неналежного регулювання соціального захисту працівників митних органів, на яку звертає увагу провідна українська вчена Л.Ю. Малюга [див., напр.: 115, с. 164]). Окреслену проблему слід було б пояснити «бажанням держави уникнути інфляції норм законодавства, яка полягала б у дублюванні в митному законодавстві норм соціального права, яке міститься в законодавстві про працю та в законодавстві про державну службу. Проте відповідне припущення можна спростувати наступними аргументами: по-перше, глава 83 МК України переважно дублює норми законодавства, які закріплені в трудовому законодавстві та в законодавстві про державну службу, зокрема в частині матеріального, оздоровчо-рекреаційного, пенсійного, житлово-побутового напрямів соціального захисту працівників, а не закріплює відповідні норми-винятки, що застосовуються лише до працівників митних органів (при такому підході в ст. 589 МК України закономірним чином повинні бути відображені всі основні заходи соціального захисту трудово-правого напряму); по-друге, у КЗпП України, а також в ЗУ 2015 року № 889 не міститься систематизованого, вичерпного (невичерпного) переліку заходів соціального

захисту трудовправового напрямку (у такому разі доречно, принаймні до моменту звершення рекодифікації законодавства України про працю, окреслити відповідні заходи соціального захисту в межах ст. 589 МК України)» [296, с. 178]. Таким чином, слід резюмувати наступне: ст. 589 МК України на сьогоднішній день потребує викладення в новій редакції, враховуючи також і потребу зміни назви статті (з «Гарантії охорони праці посадових осіб та інших працівників митних органів» на «*Трудовправові заходи соціального захисту працівників митних органів*»).

2.3 Актуальні питання правового регулювання медичного та оздоровчо-рекреаційного напрямку соціального захисту працівників митних органів

У преамбулі Статуту Всесвітньої організації охорони здоров'я (далі – ВООЗ) поняття «здоров'я» інтерпретується в якості «стану повного фізичного, психічного та соціального благополуччя, а не лише відсутності хвороб чи фізичних вад» [319]. Тобто в цьому сенсі стан здоров'я передбачає задоволення всіх основних потреб людини: емоційних потреб, потреб у харчуванні, соціальних та культурних потреб, а також потреб, безпосередньо пов'язаних із відхиленням від норми психофізіологічних характеристик здоров'я людини. Тобто термін «здоров'я» в цьому контексті є сумарним показником психофізіологічного здоров'я людини та її благополуччя [327, с. 9-10]. При цьому слід мати на увазі, що поняття «здоров'я» у загальному плані є відносним, адже, як зазначають учені, іноді в доброму стані здоров'я вважаються особи, коли вони хворіють, але їх хвороба контролюється в процесі

лікування; іноді особа може вважати, що вона перебуває в здоровому стані, проте це відчуття буде примарним, адже така особа може хворіти і її хвороба буде протікати безсимптомно [324, с. 15].

Слід мати на увазі, що економічно активні люди (за даними ВООЗ) проводять на робочому місці приблизно третину свого часу, що вказує на важливість збереження здоров'я працівників на робочому місці та у різних аспектах життєдіяльності, пов'язаній із виконанням посадових обов'язків працівника загалом [346]. При цьому відповідно до п. «е» ч. 1 ст. 3 Конвенції МОП про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище 1981 року № 155 (набрала чинності в Україні 04 січня 2013 року) поняття «здоров'я» у контексті праці «означає не тільки відсутність хвороби чи недуги, позаяк воно також включає фізичні й психічні елементи, які впливають на здоров'я і безпосередньо стосуються безпеки й гігієни праці» [181]. В окресленому контексті важливо наголосити на тому, що умови праці суттєво впливають на:

1) *стан здоров'я працівника*. За даними ВООЗ, специфічні професійні ризики значною мірою сприяють поширенню хронічних захворювань серед працівників, зокрема: біль у спині (37%), втрата слуху (16%), хронічна обструктивна хвороба легень (13%), астма (11%), травми (8%), рак легенів (9%), лейкемія (2%) і депресія (8%) [346]. Тому вкрай важливим є (на що ми вже вказували у підрозділі 2.2 дисертації) впровадження стандартів гідної праці у контексті організації умов праці працівників митних органів. За таких обставин створюватиметься не лише безпечне для життя і здоров'я працівника робоче середовище, але й підвищуватиметься його соціальний статус, формуватимуться умови, які сприятимуть особистому та професійному розвитку працівника (також це сприятиме психофізіологічному здоров'ю й членів його сім'ї), що є закономірними наслідками захищеності працівника від різного роду фізичних і психосоціальних небезпек;

2) *продуктивність роботи*, адже «здоровий працівник, якому створено належні санітарно-гігієнічні умови праці, санітарно-побутове і медико-соціальне забезпечення, відзначається підвищеною працездатністю, що є основною запорукою збереження трудового потенціалу підприємства та виконання виробничих планів його економічного розвитку, зменшення непродуктивних витрат роботодавця на соціальне забезпечення працівників» [256, с. 364];

3) *стан соціальної безпеки населення й держави у цілому*. Проблеми зі здоров'ям, пов'язані з роботою, становлять величезний економічний тягар для держав. За даними ВООЗ, через неефективність захисту здоров'я працівників більшість країн зазнають втрат ВВП на 4-6% [346]. Таким чином, відсутність ефективної системи забезпечення безпеки здоров'я працівників не лише наражає працівників (членів їх сімей) на значні фінансові ризики, але й навантажує ресурси охорони здоров'я, зменшує трудовий потенціал населення, що негативно впливає на темпи соціально-економічного розвитку суспільства, а це є важливою умовою соціальної безпеки держави. Саме тому в означеному контексті погодимось із директором Європейського агентства з безпеки та гігієни праці Ю. Такалою (*Jukka Takala*), котрий справедливо зазначив, що «підтримка здорового способу життя окупається для всіх. Це приносить переваги як працівникам, так і їхнім роботодавцям, а також допомагає суспільству загалом, зменшуючи навантаження на систему охорони здоров'я. А зі старінням економічно активного населення важливість систем зміцнення здоров'я на робочому місці все більше продовжуватиме зростати, тому нам потрібно допомогти людям довше залишатися здоровими, але ми не зможемо досягти цього без співпраці роботодавців і працівників з метою створення культури здоров'я на роботі» [344]. Справедливість цієї позиції підтверджується також емпіричними даними. Так, за даними ВООЗ, ініціативи щодо ефективної

охорони здоров'я на робочому місці (пропагування здорового способу життя, створення здорового психологічного клімату в колективі, регулярні медичні огляди, підтримка психічного здоров'я кожного працівника, зменшення ефекту від професійних ризиків тощо) довели їх дієвість у вирішенні проблем, пов'язаних зі зниженням рівня здоров'я працівників, які мають негативні наслідки для держави і роботодавця. Зокрема у результаті таких заходів зменшується кількість невиходу на роботу через хворобу на 27%, зменшуються витрати компаній на медичне обслуговування працівників на 26% [346].

Таким чином, можемо дійти висновку, що підтримка здоров'я працівників – це не просто акт альтруїзму з боку роботодавця (держави) чи прояв законслухняності, що вимагає дотримання нормативно-правових актів, які накладають на роботодавця (державу) відповідні обов'язки. Підтримка здоров'я працівників митних органів зокрема – це важливий фактор, що уможливорює виконання функцій держави у митній сфері, підтримує продуктивність роботи працівників митних органів, а також сприяє соціальній стабільності. У зв'язку із цим на роботодавця покладаються наступні обов'язки [див., напр.: 34; 69; 345; 351; 354]: 1) забезпечення безпеки та охорони здоров'я не лише своїх працівників, але й усіх фізичних осіб, котрі перебувають на своїх робочих місцях з його відома; 2) понесення всіх витрат, пов'язаних зі здоров'ям та безпекою, і неможливість навіть опосередкованого їх перекладання на працівників (за рахунок зменшення премій, відстрочення підвищення заробітної плати тощо); 3) забезпечення працівникам таких умов праці, які б давали їм можливість належним чином виконувати свої посадові обов'язки, не наражаючи на небезпеку здоров'я та майно; 4) сприяння посиленню (наскільки це можливо) факторів здоров'я (серед таких факторів слід назвати, зокрема, освіту та грамотність, умови роботи, дохід та соціальний статус, фізичне середовище, в якому перебуває особа, соціальне середовище, в

якому перебуває особа, мережі соціальної підтримки, культуру. медичні послуги, здоровий розвиток, практику охорони особистого здоров'я та навички подолання труднощів [див., напр.: 322; 338, с. 33, 35-36, 40-41; 356]); 5) оцінювання професійних ризиків для здоров'я, систематичне інформування працівників про ризики для здоров'я, вживання заходів у разі надзвичайних ситуацій, таких як пожежа чи повінь, та забезпечення профілактичної медичної допомоги працівникам; 6) належне забезпечення достатнього та своєчасного навчання працівників у галузі охорони праці та техніки безпеки, щоб звести до мінімуму вплив виконання роботи на здоров'я працівника; 7) адаптація умов праці до специфічних потреб працівників, насамперед осіб з інвалідністю, працівників із хронічними хворобами, вагітних працівниць, матерів дітей, яких вони годують груддю тощо.; 8) мінімізація можливості куріння на робочому місці (враховуючи також електронні сигарети); 9) забезпечення працівників засобами індивідуального захисту при виникненні професійних ризиків для здоров'я, а в разі, коли одяг або ж взуття в процесі роботи піддається надмірному зносу чи забрудненню або виконує захисну функцію, – також робочим одягом та/або взуттям, надання яких не підлягає фінансовій компенсації з боку працівників; 10) забезпечення постійного контролю та оцінювання потенційних ризиків для життя або здоров'я працівників під час виконання ними посадових обов'язків, а також ризиків у їхньому особистому житті, які можуть бути обумовлені їхньою роботою.

Попри вказане, слід мати на увазі, що потреба охорони здоров'я працівників митних органів та реалізація такого обов'язку перед працівниками митних органів не означає, що виконання такими працівниками роботи автоматично відбувається поза впливом закономірних шкідливих і небезпечних для їх життя та здоров'я факторів, пов'язаних із роботою в митних органах. Зокрема директор австралійської компанії *Nordiko Quarantine Systems*

В. Груллеманс (*Wil Grullemans*) звертає увагу на те, що працівники митних органів досить часто отруюються токсичними газами під час перевірки вантажів, що проходять митний контроль. Так, відомий випадок, коли у 2016 році сім працівників митних органів у Німеччині були терміново госпіталізовані після розпакування двох контейнерів, після чого вони страждали від сильного подразнення очей, дихальної недостатності та нудоти. Самі того не усвідомлюючи, вони при розпаковці контейнерів вдихнули токсичні гази, які були невидимі неозброєним оком і не мали відчутного запаху. В. Груллеманс вказує на те, що такі випадки поширені не лише через очевидну розгерметизацію балонів з отруйними газами, але й через: канцерогени, такі як формальдегід (випромінюються з меблів) або дихлоретан (випромінюються з пластика); серцево-легеневі отрути, такі як фосфін (випромінюються із фумігованих харчових продуктів) або метилбромід (визнаний нейротоксином і внесений до переліку озоноруйнівних речовин, він колись широко використовувалася для фумігації та як пестицид); респіраторні токсини, такі як ціаністий водень (випромінюються з килимів) [328].

Крім того, слід мати на увазі й те, що працівники митних органів, на що ми вже неодноразово звертали увагу, вимушені працювати у шкідливому професійному середовищі, що є невід'ємною характеристикою їх роботи. Зокрема такі працівники працюють під час надмірної спеки, в умовах підвищеного шуму, взаємодіючи із небезпечними хімічними речовинами, небезпечним обладнанням, вірусами, в умовах підвищеного стресу тощо, що може спричинити проблеми зі здоров'ям (загострити вже існуючі проблеми). Ці прямі ризики, як зазначає ВООЗ, завдають непрямую шкоду здоров'ю, пов'язану з нестабільними умовами зайнятості та стресом на робочому місці. Вказане може також призвести до нездорового способу життя, включаючи нездорове харчування (переїдання чи недоїдання), посилене куріння тощо [346]. Водночас

слід констатувати, що в Україні відсутні нормативно-правові акти, які окреслюють негативний вплив факторів роботи працівників митних органів на їх здоров'я, що ускладнює також створення та прийняття ефективних програм щодо медичного та оздоровчо-рекреаційного напрямку соціального захисту працівників митних органів.

Аналізуючи досвід правового регулювання медичного та оздоровчо-рекреаційного напрямку соціального захисту працівників митних органів, можемо помітити, що вказана проблема була вже вирішена окремими європейськими державами на підзаконному рівні. Показовим прикладом у цьому аспекті є чинна на сьогодні (з 01 січня 2018 року) постанова Міністра розвитку і фінансів РП «Про перелік захворювань та хвороб, пов'язаних зі службою у Митно-податковій службі» від 22 грудня 2017 року [349]. Цим підзаконним нормативно-правовим актом узгоджено:

1. Перелік захворювань, обумовлених особливими властивостями або ж умовами служби у митно-фіскальній службі та властивостями й умовами служби, що спричиняють їх виявлення або шкоду здоров'ю. Цим Переліком охоплено: 1) гострі та хронічні отруєння хімічними речовинами та наслідки цих отруєнь – через виконання роботи, в процесі якої працівник зазнає впливу хімічних речовин, шкідливих для здоров'я; 2) пневмонію – через тривалу роботу, пов'язану з вдиханням пилу, що може викликати фіброз легеневої тканини; 3) хронічні захворювання органів дихання, що виникають у результаті дії токсичних, дратівливих, сенсibiliзуючих речовин або механічних факторів (підвищений або знижений тиск) – через тривалу роботу в умовах впливу токсичних або дратівливих речовин, пилу, парів, газів, аерозолів із сенсibiliзуючими властивостями та впливу підвищеного чи зниженого тиску; 4) захворювання, спричинені іонізуючими променями та радіоактивними тілами (зокрема, рак, захворювання очей та шкіри, спричинені цими факторами) –

через виконання обов'язків, в ході яких працівник зазнає впливу іонізуючого випромінювання та радіоактивних тіл; 5) незворотну шкоду здоров'ю внаслідок впливу високочастотних електромагнітних полів НВЧ-діапазону, довгих радіохвиль та когерентного світлового випромінювання, що генеруються лазерними установками – через виконання обов'язків, в ході яких працівник піддається впливу електромагнітних полів у діапазоні мікрохвильових та довгих радіохвиль, а також когерентного світлового випромінювання, створюваного лазерними системами; 6) обмороження чи постійні наслідки обмороження – через роботу в умовах низьких температур; 7) зміни нервової, судинної та рухової систем, спричинені механічними коливаннями (вібраційний синдром) – через тривалу роботу в умовах впливу механічних вібрацій (вібрації); 8) хронічні захворювання опорно-рухового апарату, що виникають в умовах служби, пов'язаних з вимушеною позою тіла, надмірними перевантаженнями та мікротравмами: м'якими переломами, тіносиновітами та бурситами, пошкодженням та дегенерацією меніска, запальними змінами м'язів та сухожильних прикріплень, некрозом кісток, перевантаження дегенеративними змінами – через виконання посадових обов'язків, які потребують тривалого навантаження на окремі групи м'язів, певної пози тіла; призводять до виникнення мікротравм, що часто повторюються тощо; 9) захворювання очей, викликані професійними фізичними та хімічними факторами – через: а) виконання роботи, в процесі якої працівник зазнає тривалого впливу інфрачервоного та ультрафіолетового випромінювання, високочастотних електромагнітних полів, когерентного світлового випромінювання, створюваного лазерними системами, та дратівливих хімічних речовин; б) довгострокову службу, пов'язану з виконанням робіт, що вимагають підвищеної концентрації зору на мініатюрних елементах, проводяться в умовах недостатнього освітлення, передбачають контакт з електронними екранами

моніторів; 10) пошкодження слуху через вплив надмірного шуму або звуків високої та низької частоти – через роботу при тривалому впливі шуму високої інтенсивності або шуму високої та низької частоти; 11) хронічні захворювання гортані (парези голосових зв'язок, співочих вузликів) – через надання послуги, пов'язаної з надмірним, тривалим навантаженням на голосовий орган; 12) хронічні захворювання шкіри та слизових оболонок, зумовлені умовами служби – через довгострокову службу, під час якої працівник піддавався контакту з дратівливими або сенсibiliзуючими речовинами; 13) злоякісні новоутворення, що виникли внаслідок контакту з канцерогенами, зокрема: а) рак шкіри; б) рак сечовивідних шляхів; в) рак органів дихання; г) інше. Це результат виконання службових обов'язків, під час чого працівник: а) піддається тривалому контакту з хімічними канцерогенами (наприклад, із продуктами сухої перегонки вугілля, нафти, горючих сланців, гудрону та інших.); б) піддається тривалого контакту з бензоламінами та їх похідними, такими як альфа- та бета-нафтиламін і бензидин); в) вдихає протягом тривалого періоду часу канцерогенні речовини; 14) інфекційні, інвазійні та тропічні хвороби, за яких джерело захворювання знаходилося у службовому середовищі (також ускладнення профілактичних щеплень, проведених з перебуванням на службі) – через виконання посадових обов'язків, які потребують прямого контакту з інфекційним середовищем та матеріалом (також через захисні щеплення, зроблені на вимогу компетентних органів у зв'язку з ризиками, пов'язаними з умовами служби в митних органах); 15) виражену венозну недостатність нижніх кінцівок – через довгострокову службу, яка потребує стояння працівника; 16) синдром гострого перегріву та його наслідки – через роботу в умовах підвищеної температури навколишнього середовища; 17) лікувально-резистентні реактивні психози, що виникають в особливих умовах служби – через гостру або ж хронічну психічну травму, спричинену

інцидентами, що сталися під час виконання працівником службових обов'язків [349].

2. Перелік захворювань та хвороб, що існують до вступу на службу, але загострилися або проявилися у процесі служби у митно-фінансовій службі у зв'язку з особливими властивостями або умовами служби на конкретних посадах та особливостями й умовами служби, які спричинили їх розкриття чи погіршення здоров'я. Цей перелік включає: 1) туберкульоз – через службу у складних погодних умовах, польових умовах, несприятливих умовах проживання, що сприяють захворюванню тощо; 2) ревматичні захворювання, ревматоїдний артрит, анкілозуючий спондиліт, остеоартроз – через багаторічну службу, пов'язану з негативним впливом атмосферних впливів та фізичних зусиль, що постійно призводять до механічних пошкоджень; 3) хронічні захворювання органів дихання та приносових пазух і стійкі наслідки цих захворювань – через тривалу службу у шкідливих для здоров'я службових умовах або у складних погодних умовах, зокрема через холод; 4) хронічне запалення нервів – через тривалу службу в шкідливих для здоров'я умовах, негативний вплив на систему атмосферних факторів; 5) виразки шлунка та дванадцятипалої кишки, а також хронічні, повторювані ентерити або ж гастрити, що порушують харчовий статус організму – через багаторічну службу в умовах надмірної нервової напруги, підвищеної відповідальності та нерегулярного харчування; 6) хронічний нефрит – через багаторічну службу, пов'язану із високими фізичними навантаженнями у складних погодних умовах (похолодання, вологість) та підвищеною схильністю до бактеріальних інфекцій; 7) ішемічну хворобу серця – через службу, пов'язану зі значною відповідальністю, надмірною нервовою напругою та ненормованим чергуванням; 8) міокардит та ендокардит або перикардит (їх наслідки) при інфекційних захворюваннях вірусної, бактеріальної або паразитарної етіології –

через: а) багаторічну службу в складних погодних умовах, що спричиняють виникнення інфекційних захворювань; б) службу в несприятливих умовах проживання або в умовах підвищених інфекційних ризиків; 9) артеріальну гіпертензію, резистентну до лікування в умовах служби, та її ускладнення – через службу в умовах, що потребують надмірної нервової напруги, підвищеної відповідальності та ненормованого робочого часу; 10) енцефалопатії різного генезису (після черепно-мозкових травм, отруєнь, нейроінфекцій), що виникають після вступу на службу у вигляді неврозів, невротичного синдрому або характеропатій – через: тривалу службу, пов'язану з ненормованим робочим днем, тривалим та надмірним нервовим чи емоційним напруженням; мікротравми та несвідомі отруєння (наприклад, вихлопними газами), що викликають розкриття та загострення раніше компенсованих психічних дефектів, які призводять до накопичення невротичних реакцій; 11) хронічні неврози, спричинені умовами служби – через службу в умовах, що вимагають надмірної нервової напруги, підвищеної відповідальності та ненормованого робочого часу; 12) ішемію нижніх кінцівок внаслідок облітеруючого тромбангіїту (хвороба Бюргера) – через тривалу службу в умовах частого значного атмосферного похолодання; 13) хронічний мікоз шкіри, резистентний до лікування – через тривалу службу в умовах підвищеної вологості навколишнього середовища [349].

Отже, на підставі вищезазначеного можна говорити про потребу у розробці на прикладі постанови Міністра розвитку і фінансів РП від 22 грудня 2017 року відповідного підзаконного акта під назвою *«Про перелік захворювань і хвороб, пов'язаних зі службою в митних органах України»*.

Окремо слід звернути увагу й на те, що в Україні по сьогодні немає окремого акта, що затверджував би порядок встановлення обставин та обліку нещасних випадків, які сталися з працівниками митних органів, попри те, що

робота таких працівників пов'язана із множиною особливих ризиків, які можуть бути факторами нещасних випадків. З цього приводу зазначимо, що наразі діє Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затверджений постановою КМ України від 17 квітня 2019 року № 337 [208], але він не враховує специфіки роботи в митних органах. Водночас в Україні з 27 листопада 2020 року набув чинності Порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, що сталися з поліцейськими, затверджений наказом МВС України від 05 жовтня 2020 року № 705 [207]. Таким чином, стан правового регулювання окресленого питання підтверджує доцільність розроблення та прийняття актів, які врегульовують порядок розслідування та обліку нещасних випадків, що сталися з працівниками митних органів. Більше того, доцільність цього також підтверджує досвід правового регулювання трудових і соціально-правових аспектів роботи працівників митних органів в Польщі, в якій з 01 січня 2018 року діє постанова Міністра розвитку і фінансів РП «Про методику та режим встановлення обставин і причин нещасних випадків у Митно-податковій службі» від 22 грудня 2017 року [350]. Зазначеним положенням визначаються способи і порядок встановлення обставин та причин відповідних подій у Митно-податковій службі, зокрема: порядок діяльності комісії з нещасного випадку; порядок подання та розгляду зауважень і заперечень на висновки комісії з нещасного випадку та затвердження цих висновків; зразки журналу обліку нещасних випадків, пов'язаних із наданням послуг, акта про нещасний випадок та інших документів, складених у ході роз'яснювального провадження.

Таким чином, беручи до уваги постанову Міністра розвитку і фінансів РП від 22 грудня 2017 року, в Україні доцільно розробити та прийняти (на основі Порядку, затвердженого постановою КМУ від 2019 року № 337 та Порядку, затвердженого наказом МВС України від 2020 року № 705) *Порядок*

розслідування та обліку нещасних випадків, що сталися з працівниками митних органів.

Розглянувши загальні проблеми правового регулювання медичного та оздоровчо-рекреаційного напрямку соціального захисту працівників митних органів, проаналізуємо стан правового регулювання основних форм соціального захисту в межах відповідного напрямку соціального захисту. З цього приводу слід зазначити, що медичне забезпечення та оздоровчо-рекреаційне забезпечення працівників мають суттєве значення для працівників митних органів в Україні. Вказане обумовлено тим, що означені форми соціального захисту насамперед спрямовані не лише на збереження життя та здоров'я цих працівників, але й на: комплексне відновлення їх здоров'я у разі втрати ними працездатності; підтримку необхідного рівня психофізіологічного здоров'я, необхідного для виконання покладених на них завдань і функцій; охорону здоров'я та оздоровлення членів сімей працівників митних органів. Для більш повного розуміння змісту цих форм і особливостей правового регулювання їх слід більш детально проаналізувати.

1. *Форма медичного обслуговування працівників митних органів.* Медичне обслуговування працівників митних органів виконує очевидну соціальну функцію й узгоджується із засадничою ідеєю, суть якої полягає в тому, що життя і здоров'я працівника є найвищою соціальною цінністю держави, а тому їх збереження є пріоритетом для держави та її органів. Вказане обумовлене тим фактом, що медичне обслуговування працівників загалом та працівників митних органів зокрема слід розглядати як: комплекс заходів, передбачених на нормативно-правовому рівні, узгоджених із принципами соціального права України; комплекс заходів, прямо чи опосередковано спрямованих на збереження життя працівника (членів його сім'ї), відновлення здоров'я, забезпечення комплексної та своєчасної медичної допомоги, профілактику

різноманітних захворювань, збереження та відновлення психологічного благополуччя цих працівників (в окремих випадках – членів їх сім'ї) [див., напр.: 33, с. 15; 314, с. 69]. Зазначимо, що в контексті комплексу напрямів соціального захисту працівників українська вчена О.П. Клипа виокремлює медичне забезпечення працівників, яке передбачає такі заходи соціального захисту: «безоплатне одержання ліків, лікарських засобів, імунобіологічних препаратів та виробів медичного призначення за рецептами лікарів, безоплатне першочергове зубопротезування (за винятком протезування з дорогоцінних металів), безоплатне забезпечення санаторно-курортним лікуванням або одержання компенсації вартості самостійного санаторно-курортного лікування» [82, с. 126].

Що ж стосується стану правового регулювання цієї форми соціального захисту, то слід зауважити, що вона відображена у положеннях Галузевої угоди між Держмитслужбою України та ПСПМО України на 2020-2022 роки, а також у ст. 587 МК України «Медичне забезпечення та охорона здоров'я посадових осіб митних органів та членів їхніх сімей». Згідно з підп. 4.1.14 п. 4.1 Галузевої угоди між Держмитслужбою України та ПСПМО України Держмитслужба зобов'язується «забезпечити умови для приймання працівниками їжі у перервах для відпочинку і харчування або протягом робочого часу на роботах, де такі перерви встановити неможливо» [41].

У ч. 1 ст. 587 Кодексу зазначається, що набуття та реалізація права на безоплатне медичне обслуговування у державних (комунальних) закладах охорони здоров'я гарантується: для посадових осіб митних органів; для осіб, звільнених з митних органів у зв'язку з виходом на пенсію (у відставку); для членів сімей посадових осіб митних органів, які проживають разом з такими посадовими особами. Крім того, в ч. 2 ст. 587 МК України регламентовано, що «посадові особи митних органів щорічно проходять профілактичний медичний

огляд» [134]. Тобто цілком очевидним є те, що ця стаття Кодексу наразі не в достатній мірі врегульовує питання медичного забезпечення та охорони здоров'я відповідного кола суб'єктів. На цю ж обставину вже звертала увагу Л.Ю. Малюга, котра пропонує розширити коло таких суб'єктів наступними особами: «посадовими особами митних органів, які були звільнені з митних органів за станом здоров'я, у зв'язку зі скороченням штату, та члени їхніх сімей, які проживають разом із ними (дружина /чоловік, діти до 18 років, а в разі їх навчання у вищих навчальних закладах – до 23 років» [116, с. 48]; «членами сімей посадових осіб митних органів, які загинули (померли) під час виконання ними службових обов'язків (дружина /чоловік, якщо вона (він) не одружилися вдруге, діти до 23 років, діти з інвалідністю з дитинства – незалежно від віку)» [116, с. 48]. На наш погляд, слід погодитись із вченою, але при цьому уточнити, що відповідні права повинні бути назавжди закріплені насамперед за працівниками (звільненими працівниками незалежно від наявності підстав для виходу на пенсію чи у відставку), які: мали (мають) захворювання, обумовлені особливими властивостями або ж умовами служби у митних органах та властивостями й умовами служби, що спричиняють їх прояв або шкоду здоров'ю; мали ще до вступу на службу в митні органи захворювання та/або хвороби, що загострилися або проявилися у процесі служби у зв'язку з особливими властивостями або умовами служби на конкретних посадах та особливостями та умовами служби, які спричинили їх прояв чи погіршення здоров'я. Тобто удосконалення змісту ст. 587 МК України та ефективне виконання її вимог спрямовується на подальше розроблення і прийняття пропонованого нами підзаконного акта, що міститиме перелік захворювань і хвороб, пов'язаних зі службою в митних органах (підзаконного акта, подібного до постанови Міністра розвитку і фінансів РП від 22 грудня 2017 року [349]).

2. *Форма оздоровчо-рекреаційного забезпечення працівників митних органів.* Ученими справедливо зазначається, що рівень оздоровлення працівників відображає міру турботи керівництва про здоров'я найманих працівників [102, с. 120], які в дійсності не розглядаються в якості замінюваного елемента виробничого процесу. Але щоб якісно виконувати обов'язок з оздоровлення, спершу слід зрозуміти зміст цього поняття. Вказане видається проблематичним, адже в чинному законодавстві немає положення, в якому б визначався зміст поняття «оздоровлення працівників». Проте, враховуючи визначення поняття «оздоровлення дітей», яке закріплене в Інструкції, затвердженій наказом Міністерства оборони України від 07 червня 2019 року № 300, пропонуємо наступну інтерпретацію досліджуваної категорії: *«Оздоровлення працівників митних органів – це комплекс спеціальних заходів соціального, виховного, медичного, гігієнічного, спортивного характеру, спрямованих на поліпшення та зміцнення психофізіологічного стану здоров'я працівників, що здійснюються у відповідному закладі оздоровлення та відпочинку протягом періоду оздоровлення».*

Слід звернути увагу на те, що оздоровлення працівників митних органів врегульовується на рівні Галузевої угоди між Держмитслужбою України та ПСПМО України на 2020-2022 роки. Так, відповідно до підп. 4.1.3 п. 4.1 Галузевої угоди між Держмитслужбою України та ПСПМО України Держмитслужба зобов'язується «передавати на договірних засадах у користування відповідним організаціям профспілки будинки, приміщення, бази відпочинку, дитячі табори, їдальні, інші споруди, призначені для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи серед працівників та членів їх сімей відповідно до ст. 43 Закону України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а також надавати відповідну технічну та інформаційну допомогу

для забезпечення належної експлуатації зазначених об'єктів» [41]. Також у Галузевій угоді на Держмитслужбу покладаються такі обов'язки: 1) «сприяти створенню в Держмитслужбі та її територіальних органах, установах й організаціях, що перебувають у сфері дії Сторін, колективів фізичної культури і спортивних клубів» [41] (підп. 4.1.11 п. 4.1); 2) «сприяти залученню до систематичних занять різними формами фізичної культури та масового спорту працівників і членів їх сімей» [41] (підп. 4.1.12 п. 4.1). При цьому згідно з підп. 4.2.1 п. 4.2 Галузевої угоди ПСПМО України зобов'язується «організовувати оздоровлення та відпочинок членів профспілки та членів їх сімей відповідно до Інструкції про порядок видачі путівок на санаторно-курортне та лікувальне оздоровлення членів Профспілки, затвердженої рішенням Ради Профспілки від 20 серпня 2015 року № 2» [41].

Що ж стосується правового регулювання оздоровчо-рекреаційного забезпечення працівників митних органів у МК України, то цьому питанню не приділяється належна увага законодавця, що є вкрай невиправданим, беручи до уваги негативний вплив роботи в митних органах на життя та здоров'я працівників, які є вищою соціальною цінністю в нашій державі. На цю обставину звертає увагу й Л.Ю. Малюга, котра вважає, що оздоровчо-рекреаційне забезпечення працівників митних органів слід врегулювати в межах ст. 587 МК України, доповнивши її новою частиною наступною змісту: «Члени сімей посадових осіб митних органів, які загинули (померли) під час виконання ними службових обов'язків, мають право на безоплатне санаторно-курортне лікування та оздоровлення один раз на два роки, а саме: дружина (чоловік), якщо вона (він) не одружилися вдруге, діти до 18 років (в разі їх навчання у вищих навчальних закладах – до 23 років), діти з інвалідністю з дитинства (незалежно від віку)» [116, с. 48]. Погоджуючись із прогресивним підходом науковця щодо вирішення цієї проблеми, зазначимо, що відповідною формою

соціального захисту слід охопити також працівників (зокрема, звільнених у зв'язку із виходом на пенсію чи у відставку або ж з інших підстав), які: мали (мають) захворювання, обумовлені особливими властивостями або ж умовами служби у митних органах та властивостями й умовами служби, що спричиняють їх прояв або шкоду здоров'ю; мали ще до вступу на службу в митні органи захворювання та/або хвороби, що загострились або проявились у процесі служби у зв'язку з особливими властивостями або умовами служби на конкретних посадах та особливостями та умовами служби, які спричинили їх прояв чи погіршення здоров'я. Крім того, в ст. 587 МК України слід відобразити пропозиції Є.П. Омеляненко щодо оздоровлення працівників [146, с. 295], які стосуються відпусток для поліпшення психологічного здоров'я, а також створення структурного підрозділу органу публічної служби, відповідального за створення і підтримання здорового психологічного клімату в колективі та за психологічне здоров'я працівників.

Узагальнюючи викладене, зазначимо, що на сьогоднішній день правове регулювання медичного та оздоровчо-рекреаційного напрямку соціального захисту працівників митних органів характеризується низкою проблем, адже: по-перше, не враховує реальні фактори, які негативним чином впливають на життя та здоров'я працівників митних органів (членів їх сімей); по-друге, не містить комплексних заходів, які сприяли б усуненню таких негативних факторів чи мінімізації їх ефекту, а коли це неможливо – адекватному компенсуванню негативного впливу таких факторів. Частково вирішує ці проблеми правове регулювання вияв трудового напрямку соціального захисту, а саме реалізація працівниками митних органів колективних прав, передбачених Галузевою угодою між Держмитслужбою України та ПСПМО України на 2020-2022 роки, в якій вирішуються проблеми соціального захисту працівників, зокрема, у межах медичного та оздоровчо-рекреаційного напрямку

соціального захисту працівників митних органів. При цьому, хоча положення Галузевої угоди поширюються також і на працівників, які не є членами профспілки, слід мати на увазі, що лише члени ПСПМО України мають підвищені гарантії щодо реалізації права на соціальну безпеку в цьому напрямі в силу гарантування цих прав профспілкою. Також недостатня дієвість Галузевої угоди позначається і на звільнених працівниках митних органів, а саме тих, що: по-перше, мали (мають) захворювання, обумовлені особливими властивостями або ж умовами служби у митних органах та властивостями й умовами служби, що спричиняють їх прояв або шкоду здоров'ю; по-друге, мали ще до вступу на службу в митні органи захворювання та/або хвороби, що загострились або проявились у процесі служби у зв'язку з особливими властивостями або умовами служби на конкретних посадах та особливостями й умовами служби, які спричинили їх прояв чи погіршення здоров'я. Таким чином, вбачається потреба в комплексному доопрацюванні ст. 587 МК України, в якій також слід передбачити право працівників митних органів на відпустку для поліпшення психологічного здоров'я, а також створення структурного підрозділу, відповідального за психологічне здоров'я працівників митних органів.

2.4 Особливості правового регулювання житлово-побутового напрямку соціального захисту працівників митних органів

Житлово-побутовий напрям соціального захисту працівників митних органів ґрунтується на підході до розуміння ученими так званого «соціально-

побутового напряму соціального захисту», що «реалізовується у формах безвідсоткового кредиту для житлового будівництва або придбання квартир чи індивідуальних житлових будинків та матеріальної допомоги» [19, с. 4]. Окреслені форми соціального захисту (хоча їх перелік є ширшим) у переважній мірі стосуються реалізації особою права на достатнє (гідне) житло, а також вирішення тих чи інших побутових питань, які позначаються на соціальній безпеці особи. У цьому контексті слід зауважити, що право на житло, як відомо, є фундаментальним правом людини, адже має вирішальне значення для перебування її у безпеці (фізичній, психологічній та соціальній загалом), для забезпечення гідного буття людини, що є основою для розкриття соціального потенціалу особи та культивування нею соціального капіталу.

Водночас право на житло, гарантоване ст. 47 Конституції України, – це не просто право на притулок або ж на «дах над головою», адже «достатнє житло має забезпечувати більше, аніж суто чотири стіни та дах. Перш ніж ті чи інші форми даху можна вважати такими, що є «достатнім житлом», повинен бути виконаний ряд умов, які є настільки ж важливими, як і загалом пропозиція та наявність житла» [357, с. 3]. Зокрема Спеціальний доповідач з питання про право на достатнє житло (Управління Верховного комісара ООН з прав людини) у доповіді «Право на достатнє житло» констатує, що житло є основою стабільності, а також безпеки для людини та її сім'ї. Проте такими властивостями це право буде характеризуватись тоді, коли право на достатнє житло у цілому ґрунтуватиметься одразу ж на трьох ключових свободах. По-перше, право на достатнє житло повинно передбачати захист особи, котра проживає у відповідному житлі, від примусових виселень та від довільного руйнування і знищення її будинку [357, с. 3]. З огляду на це будь-яка правова та соціальна держава несе безпосередній обов'язок стосовно забезпечення гарантій на право володіння житлом, що є правовим захистом від примусового

виселення, переслідувань та інших загроз користування людиною правом на житло. Також держави зобов'язані вживати прогресивних заходів для зміцнення гарантій володіння житлом для всіх осіб, які використовують землю чи житло для задоволення своїх основних житлових потреб й які наразі таких гарантії не мають [348]. По-друге, право на достатнє житло також виявляється у праві бути вільним від довільного вторгнення в оселю, в якій проживає особа, а також в праві на приватне та сімейне життя людини. По-третє, право на достатнє житло також передбачає право людини вільно обирати місце свого проживання, визначати, де саме їй слід жити, а також право на свободу пересування [357, с. 3]. Отже, невід'ємними аспектами права на достатнє житло загалом є базовий гідний рівень життя, можливість збереження приватності, визначеність майбутнього в користуванні правом на житло, фізична безпека та здатність виражати особисту ідентичність і насолоджуватися соціальними відносинами.

Таким чином, забезпечення права на житло – це один з ключових напрямів соціального захисту населення загалом та працівників органів публічної служби зокрема. Це виглядає закономірним, адже, як справедливо зазначає Л.Ю. Малюга: по-перше, «бажання працівника реалізувати право на житло, поряд із грошовим забезпеченням, є його ефективним заохочувальним стимулом до продуктивної та тривалої (в контексті реалізації права на стабільні службово-трудова правовідносини) трудової діяльності» [116, с. 47]; по-друге, «на професійних публічних службовців поширюються різноманітні обмеження та заборони, передбаченні законодавством, що не дозволяють їм паралельно здійснювати економічну, іншу оплачувану діяльність, яка є несумісною з посадою органу публічної служби» [116, с. 47]. У цьому контексті не є винятком і працівники митних органів, для яких стабільність у реалізації права на житло значним чином позначається на їх (членів їх сім'ї), фізичному та психічному благополуччі що безпосередньо впливає на продуктивність та ефективність

роботи, а отже, на досягненні мети та завдань держави у сфері митної справи. Крім того, надання працівникам митних органів відповідних житлових приміщень також означатиме підвищення їх здатності ефективно виконувати свої обов'язки й з огляду на те, що таке житло буде територіально близьким до їхнього місця роботи, що може скоротити час на дорогу, а отже, призведе до більш ефективної реалізації ними права на здоровий баланс між роботою та особистим життям, а також до більшого задоволення від роботи. Саме тому в підп. 4.1.13 п. 4.1 Галузевої угоди між Держмитслужбою України та ПСПМО України [41] у рамках адаптації молодих спеціалістів у трудових колективах митних органів на Держмитслужбу покладається обов'язок забезпечувати житлово-побутові потреби таких працівників (незалежно від членства у профспілці).

Розглядаючи забезпечення права на житло в якості ключового напрямку соціального захисту, слід погодитись із тим, що відповідні «форми соціально-забезпечувальної діяльності держави не об'єктивуються в загальній формі, а поділяється на види, враховуючи правовий статус суб'єктів, на задоволення права на житло яких вони спрямовані. З огляду на це можна стверджувати, що житлово-побутова форма соціального захисту держслужбовців – це спеціальний вид такого напрямку соціального захисту» [149, с. 188]. Погоджуючись із цим, уточнимо, що в означеному сенсі йдеться саме про спеціальний напрям, а не форму соціального захисту, хоча в межах такого напрямку об'єктивовані спеціальні форми житлово-побутового напрямку соціального захисту працівників митних органів.

Таким чином, враховуючи позиції вчених щодо структури напрямку житлово-побутової форми соціального захисту працівників [див., напр.: 148], зміст ст. 121 Житлового кодексу України [67], а також ст. 586 МК України [134], положення Галузевої угоди між Держмитслужбою України та ПСПМО

України [41], можемо дійти висновку, що основними формами соціального захисту працівників митних органів в означеному напрямі є:

1. *Надання службового жилого приміщення працівникам митних органів.*

Спершу слід зазначити, що надання службового житла працівникам митних органів зі статусом професійних публічних службовців є ключовою стратегією не лише забезпечення їх добробуту (соціальної безпеки їх сімей), але й забезпечення: адміністративної ефективності функціонування митних органів, яка досягається за рахунок мотивованої роботи працівників, потреби в житлі яких задовольняються державою; соціальної безпеки суспільства. Вказане насамперед пояснюється тим фактом, що в багатьох містах України, особливо в тих, де ціни на нерухомість стрімко зростають (це, як правило, такі великі та часто безпечні в умовах триваючої в нашій державі війни міста, як Київ, Ужгород, Львів, Одеса), надання житла може бути суттєвим фактором забезпечення соціально безпечних умов буття не лише працівників митних органів, але і їх сімей (зменшує економічне навантаження на пошук житла в районах, де відповідні працівники працюють). Крім того, на що вже нами наголошувалось, задоволення права на гідне житло як однієї з основних людських потреб призводить до формування почуття безпеки та задоволення (особливо з огляду на те, що таким чином задовольняється економічна справедливість стосовно таких працівників), гармонії в сім'ї таких працівників, географічної мобільності працівників митних органів, що цілком логічним чином може мати позитивні наслідки для виконання ними роботи, а також культивування соціального капіталу, який позитивно відобразиться й на соціальному капіталі нації. Отже, надання службового жилого приміщення працівникам митних органів, окрім відчутних соціально-правових переваг для працівника (його сім'ї), суспільства та держави, є показовим свідченням виконання державою зобов'язань щодо забезпечення соціального добробуту

держслужбовців, що демонструє те, що держава: по-перше, у реалізує соціальну функцію відповідно до вимог принципу соціальної справедливості та соціальної відповідальності; по-друге, дієвим чином усвідомлює важливість того, щоб ті, на кого покладено обов'язки із забезпечення функціонування держави, не були обтяжені специфічними проблемами, пов'язаними із виконанням відповідної роботи. Іншими словами, надання працівникам митних органів службового жилого приміщення фактично окреслює симбіотичні відносини між державою (у вигляді митних органів) та її працівниками (державними службовцями), за яких сторони таких відносин підтримують одна одну на спільному шляху належного урядування та реалізації державою статусу правової, демократичної та соціальної держави.

Враховуючи викладене, зазначимо, що в ст. 586 МК України [134] законодавцем вказується на те, що «посадовим особам митних органів надається службове житло в порядку, визначеному КМУ. Посадовим особам митних органів, які переводяться на роботу в іншу місцевість, а також випускникам вищих навчальних закладів, які одержали направлення на роботу до митних органів, розташованих в іншій місцевості, службове житло надається невідкладно» [134]. Так, критично аналізуючи відповідну статтю цього кодифікованого закону, слід зауважити, що з неї недостатньо зрозуміло, про який саме «порядок, визначений КМ України», йдеться. На наш погляд, мова йде не про спеціальний порядок, визначений КМ, а про постанову Ради Міністрів Української РСР «Про службові жилі приміщення» від 04 лютого 1988 року № 37 [222]. Висловлене нами припущення фактично підтверджується авторами науково-практичного коментаря до вказаного Кодексу (голова редакційної колегії В.Ю. Хомутиннік, науковий керівник П.В. Пашко) [144, с. 486]. З цією позицією слід погодитись, адже вказаним підзаконним актом радянської доби затверджено Положення про порядок надання службових

жилих приміщень і користування ними в Українській РСР [222]. Отже, як вбачається, зміст та форма цього Положення загалом не узгоджуються із процесом дерадянізації законодавства України, який було активно розпочато шляхом прийняття Закону України від 21 квітня 2022 року № 2215-IX [186].

Також слід звернути увагу на те, що до 01 жовтня 2013 року діяв наказ Держмитслужби України «Про затвердження Положення про порядок надання службових жилих приміщень і користування ними в митній службі України» від 08 лютого 2000 року № 60 [201], який був замінений наказом Міндоходів України «Про затвердження Положення про порядок забезпечення жилими приміщеннями працівників Міністерства доходів і зборів України та його територіальних органів» від 02 серпня 2013 року № 318 [200], який був чинним до 22 жовтня 2021 року. Зазначене Положення втратило чинність на підставі наказу Міністерства фінансів України «Про затвердження Положення про порядок надання службових жилих приміщень і користування ними в Державній податковій службі України та її територіальних органах» від 10 червня 2021 року № 338 [202]. Отже, на підставі вищезазначеного можна стверджувати, що питання надання службового жилого приміщення працівникам митних органів не врегульовується на відповідному рівні (подібно до Державної податкової служби України), адже не охоплюється наказом Мінфіну України 2021 року № 338. Неможливість поширення (у сенсі ч. 2 ст. 19 Конституції України [89]) норм вказаного наказу на процеси надання службового жилого приміщення працівникам митних органів обумовлено поступовим переходом до функціонування Держмитслужби у форматі єдиної юридичної особи, яка й повинна це питання вирішити самостійно. На офіційному вебсайті Мінфіну України таким підхід аргументований наступним: посиленням інституційної спроможності митних органів; відновленням управлінської вертикалі, яка була втрачена під час функціонування Державної

фіскальної служби; оптимізацією адміністративних, кадрових й інших ресурсів для посилення безпекової функції держави (вдосконалення системи аналізу ризиків, розробка нових ІТ-рішень); оновленням кадрового потенціалу через впровадження програми оцінки персоналу з кваліфікації та благонадійності; створенням єдиного підходу до системи добору кадрів, системи стратегічного управління, інформаційної політики, формування ефективної комунікації у сфері боротьби з корупцією [276].

Водночас у підп. 4.1.7 п. 4.1 Галузевої угоди між Держмитслужбою України та ПСПМО України передбачається, що Держмитслужба повинна «письмово погоджувати із профспілкою положення про порядок забезпечення жилими приміщеннями працівників Держмитслужби та її територіальних органів та внесення змін і доповнень до нього» [41]. Вказане вказує на потребу розробки та затвердження *Положення про порядок надання службових жилих приміщень і користування ними в Держмитслужбі та її територіальних органах*, а також попереднього внесення відповідних змін до ч. 1 ст. 586 МК України.

Окремо слід звернути увагу й на те, що згідно з підп. 4.2.6 п. 4.2 Галузевої угоди профспілка зобов'язується «здійснювати контроль за додержанням порядку надання житла працівникам Держмитслужби та її територіальних органів, які потребують поліпшення житлових умов і знаходяться на квартирному обліку. У випадку виявлення порушень інформувати Держмитслужбу і надавати правову допомогу працівникам» [41]. Також профспілка відповідно до підп. 4.2.13 п. 4.2 Галузевої угоди зобов'язується «доводити до відома трудового колективу контрольний список працівників, які потребують поліпшення житлових умов та перебувають на квартирному обліку у виконавчому органі місцевого самоврядування за місцем проживання» [41].

2. *Виділення земельних ділянок для будівництва службового жилого приміщення працівникам митних органів.* Насамперед зазначимо, що земля, будучи основним ресурсом, повсякчас займала центральне місце в економічних, соціальних і політичних дискусіях щодо забезпечення соціальної безпеки людини [див., напр.: 343, с. 2, 26; 347]. Вказане є цілком закономірним, адже так історично склалось, що землевідведення використовувалося в якості інструменту для досягнення різноманітних соціально-економічних цілей – від провадження прогресивних аграрних реформ до здійснення міського планування та розвитку. З огляду на це можемо дійти висновку, що безоплатне надання земельних ділянок працівникам митних органів зі статусом державних службовців фактично є сучасною ітерацією означеної практики, контекстуалізованої у рамках сучасних викликів урбанізації, браку гідного житла та соціально безпечної мотивації до державної служби. Так, з одного боку, в умовах, коли приватний сектор пропонує суттєві переваги для досвідчених працівників митних органів, виділення безкоштовних земельних ділянок для них служить потужним стимулом для залучення та утримання на державній службі працівників із значним трудовим потенціалом. За таких обставин зменшується вірогідність настання кадрової кризи в системі митних органів, а отже, не виникатимуть соціальні ризики збільшення обсягу роботи працівників, які залишатимуться на службі. З іншого боку, слід також мати на увазі й те, що власність на землю в Україні завжди була символом економічної стабільності та безпеки (на противагу цьому в період радянської окупації України були протиставлені «розкуркулювання» та колективізація), а тому, надаючи земельні ділянки працівникам митних органів, держава може забезпечити щодо таких осіб економічну справедливість, а також сприяти формуванню у них відчуття соціально-економічної житлової безпеки. Крім того, безкоштовне надання земельних ділянок працівникам митних органів дає їм

можливість побудувати якісний будинок та жити в ньому в сприятливій екологічній обстановці. Отже, безкоштовне виділення працівникам митних органів зі статусом державних службовців земельних ділянок для будівництва є не просто політичним рішенням, а стратегічною інвестицією в людський капітал нації та соціальну безпеку населення.

Водночас доречно зауважити, що на сьогоднішній день у МК України відсутня спеціальна стаття, в якій би закріплювалось право працівників митних органів на отримання земельних ділянок для будівництва службового житла, хоча у підп. 4.1.6 п. 4.1 Галузевої угоди на Держмитслужбу України покладається обов'язок «сприяти виділенню місцевими органами влади земельних ділянок для будівництва житла для працівників Держмитслужби та її територіальних органів» [41]. Аналогічна норма закріплена і в підп. 4.1.5 п. 4.1 Колективного договору від 16 березня 2021 року [87]. Беручи до уваги, що ця форма соціального захисту, наприклад, стосовно військовослужбовців врегульовується на рівні законодавчого акта (положеннями Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» [226]), зазначимо, що з метою виконання вимог юридичної визначеності виділення земельних ділянок для будівництва службового жилого приміщення працівникам митних органів відповідна форма соціального захисту повинна бути урегульована окремою статтею МК України, а саме ст. 586-1 «*Виділення земельних ділянок для будівництва службового жилого приміщення працівникам митних органів*», в якій будуть встановлені підстави та умови отримання земельних ділянок, окремі процедурні вимоги щодо отримання цих ділянок тощо;

3. *Надання безвідсоткового кредиту для житлового будівництва або придбання квартир чи індивідуальних житлових будинків.* Спершу слід зазначити, що надання працівникам митних органів зі статусом державних службовців безвідсоткового кредиту для житлового будівництва або придбання

квартир чи індивідуальних житлових будинків – це одна з форм забезпечення держслужбовців гідним житлом, що є фундаментальною потребою кожної людини, задоволення якої сприяє відчуттю безпеки, добробуту та залученості у суспільство. Розглядаючи особливості надання безвідсоткових кредитів на житло, зауважимо, що це питання має важливе соціально-правове значення для працівників митних органів (їх сімей), адже покращує їх соціальний пакет, підвищує задоволеність роботою, а також може зменшити витрати, пов'язані з орендою працівником житла, та зменшує фінансовий тягар на працівників, які вирішили забезпечити себе житлом, взявши кредит на загальних підставах (так працівники можуть зосередитися на погашенні основної суми боргу, що дозволить їм швидше досягти соціально безпечного стану життя без боргів). Крім того, соціально-правове значення безвідсоткові кредити на житло мають з огляду на те, що вони виконують вимоги принципів інклюзивності та соціальної справедливості. Так, держава, гарантуючи безвідсоткові кредити працівникам митних органів на житло, також гарантує й те, що навіть ті працівники, котрі отримують неконкурентну заробітну плату (в порівнянні з приватним сектором), можуть задовольняти інтерес в житловій сфері й таким чином відчувати справедливе ставлення до них держави. Отже, надання працівникам митних органів, які мають статус державного службовця, безвідсоткового кредиту для житлового будівництва (придбання квартир чи індивідуальних житлових будинків) є не просто пільгою, а виправданою інвестицією в добробут робочої сили публічного сектора а отже, в економіку та суспільство в цілому. Розуміючи та оцінюючи багатогранні переваги таких заходів забезпечення соціальної безпеки працівників митних органів, держава може визначати пріоритети у цьому питанні та просувати їх, забезпечуючи безпрограшну ситуацію як для означеного кола працівників публічного сектора, так і для громадян, яким вони служать.

Водночас необхідно наголосити на тому, що в Україні до 06 грудня 2019 року діяв Порядок надання державним службовцям, які відповідно до законодавства потребують поліпшення житлових умов, безвідсоткового кредиту для житлового будівництва або придбання квартир чи індивідуальних житлових будинків, затверджений постановою КМ України від 18 лютого 2004 року № 182 [205]. Такі кредити в гривнях надавались державному службовцю уповноваженим банком лише один раз протягом періоду перебування на державній службі та строком до 20 років (з можливістю продовження дії кредитного договору за пільгових умов у зв'язку із виходом на пенсію). Постановою КМ України від 27 листопада 2019 року № 978 [182] вказаний Порядок визнаний таким, що втратив чинність, однак він не замінений аналогічним, більш досконалим порядком, що призвело до згортання відповідної форми соціального захисту працівників органів публічної служби загалом та митних органів зокрема. Але все ж відповідно до підп. 4.1.5 п. 4.1 Галузевої угоди між Держмитслужбою України та ПСПМО України Держмитслужба зобов'язується сприяти працівникам (незалежно від членства у ПСПМО України) «в отриманні необхідних документів для одержання безвідсоткового кредиту для житлового будівництва або придбання квартир чи індивідуальних житлових будинків» [41].

Враховуючи особливі професійні фактори роботи в митних органах, які впливають на життя та здоров'я їх працівників, зазначимо, що існує потреба у відновленні такої форми соціального захисту, як надання безвідсоткового кредиту для житлового будівництва (придбання квартир чи індивідуальних житлових будинків), використовуючи підхід, що мав місце у постанові КМУ від 18 лютого 2004 року № 182 (проте відповідна програма повинна реалізовуватись лише після завершення триваючої в Україні війни).

4. *Надання матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань*. Ця допомога є «фінансовою підтримкою або нецільовою благодійною допомогою працівнику від свого роботодавця, яка виплачується за заявою працівника» [74]. Основним нормативно-правовим актом, що врегульовує основні питання надання та отримання такої допомоги, є Порядок надання державним службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань, затверджений урядовою постановою від 08 серпня 2016 року № 500 [204].

Отже, беручи до уваги Порядок, затверджений постановою КМ України 2016 року № 500, Роз'яснення Національного агентства з питань державної служби від 25 вересня 2020 року № 120-р/з [311], а також позиції вчених щодо змісту матеріальної допомоги [див., напр.: 53, с. 327-328; 62, с. 30-31], доходимо думки, що матеріальна допомога працівнику характеризується наступними рисами:

- 1) може бути разовою чи систематичною;
- 2) надається конкретному працівнику (може надаватись й певній групі працівників, коли у них є однакові підстави для її отримання, зокрема в результаті хвороби чи загибелі їх близьких осіб тощо);

- 3) її виплата не входить до складу витрат на оплату праці (не є заробітною платою) та не запланована, адже необхідність у цій допомозі у працівника виникає переважно несподівано. При цьому в контексті одноразової матеріальної допомоги слід мати на увазі, що обставини, які потребують її надання, можуть бути поділені на два типи:

- а) типові обставини: певні соціально-побутові питання, виникнення потреби у лікуванні працівника чи члена його сім'ї, оздоровленні дітей, оформлення шлюбу, народження дитини, поховання члена сім'ї тощо;

б) нетипові обставини. Як приклад можемо назвати допомогу, що передбачалася абз. 2 ч. 2 ст. 1 Закону України 2020 року № 1071-IX, – «одноразова матеріальна допомога застрахованим особам», під якою законодавець розуміє «одноразову виплату держави у зв'язку із втратою частини заробітної плати найманими працівниками суб'єктів господарювання, робота яких тимчасово зупинена внаслідок запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів, встановлених з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, та у зв'язку із втратою частини доходу фізичними особами-підприємцями, економічна діяльність яких тимчасово зупинена внаслідок запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» [225]. Але дія норм вказаного законодавчого акта, що стосуються надання зазначеної соціальної підтримки, була зупинена на підставі п. 3 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України 2021 року № 1358-IX [213];

4) рішення про видачу матеріальної допомоги приймає керівник на власний розсуд, проте з посиланням на положення локальних актів.

Слід звернути увагу на те, що забезпечення надання працівникам матеріальної допомоги є обов'язком Держмитслужби України, закріпленим у підп. 4.1.4 п. 4.1 Галузевої угоди між Держмитслужбою України та ПСПМО України. Відповідно до вказаного положення Угоди Держмитслужба зобов'язана «забезпечувати надання працівникам матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань та грошової допомоги, яка надається до щорічної основної оплачуваної відпустки у розмірах, встановлених законодавством» [41]

Узагальнюючи викладене, зазначимо, що на сьогоднішній день житлово-побутовий напрям соціального захисту працівників митних органів, незважаючи

те, що він значним чином впливає на стан забезпечення соціальної безпеки відповідного кола працівників та членів їх сім'ї, залишається недостатньо розвиненим. Дещо пом'якшує цю проблему положення Галузевої угоди між Держмитслужбою України та ПСПМО України, але, не применшуючи соціально-правової значимості цього документу, слід констатувати, що Угода неспроможна забезпечити належним чином функціонування механізму соціального захисту працівників митних органів у житлово-побутовому напрямі соціального захисту. За таких обставин вбачається потреба у комплексному вдосконаленні правового регулювання форм житлово-побутового напрямку соціального захисту досліджуваного кола працівників на законодавчому та підзаконному рівнях.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

1. Матеріальні форми соціального захисту працівників митних органів узгоджені з принципами права та врегульовані законодавством України стереотипізованими моделями діяльності уповноважених забезпечувати належний рівень соціальної безпеки працівників митних органів суб'єктів, дії та рішення яких уможливають набуття, реалізацію, захист і відновлення комплексу соціальних прав, пов'язаних із отриманням працівниками митних органів належних їм (згідно із законодавством) матеріальних благ, набуття яких сприяє досягненню мети соціального захисту таких працівників, а в окремих випадках – членів їх сімей.

Матеріальний напрям соціального захисту працівників митних органів наразі характеризується такими особливими рисами: 1) ґрунтуючись на

міжнародно-правовій основі, регулюється положеннями законодавчих та підзаконних актів; 2) держава визнається єдиним суб'єктом (гарантом), відповідальним за матеріальне забезпечення таких працівників; 3) основною формою соціального захисту у цьому напрямі є заходи з нарахування та виплати заробітної плати (включає основну та додаткову частини), а до похідних форм належать заходи з нарахування та виплати коштів з метою відшкодування державою шкоди, а також надання матеріальної допомоги працівнику; 4) сприяє (має сприяти) значній мотивації таких працівників.

2. Сучасний стан правового регулювання матеріального напрямку соціального захисту працівників митних органів в Україні характеризується множиною недоліків. Мова насамперед іде про фрагментарне регулювання загальних питань оплати праці працівників митних органів у ст. 585 МК України, а також у постанові КМ України 2021 року № 1103. Комплексне вирішення зазначеної проблеми потребує: 1) прийняття (замість постанови КМ України 2021 року № 1103) нової постанови «Деякі питання оплати праці працівників митних органів»; 2) забезпечення виконання вимог засади юридичної визначеності надбавок і премій працівникам митних органів шляхом затвердження згідно з постановою КМ України 2021 року № 1103 Порядку встановлення, призупинення, зменшення чи скасування надбавок та надання премій працівникам митних органів; 3) викладення у новій редакції назви («Оплата праці працівників митних органів») та змісту ст. 585 МК України; 4) доповнення глави 83 МК України статтею «Матеріальна допомога працівникам митних органів».

3. Трудоправовий напрям соціального захисту працівників митних органів характеризується такими рисами: 1) ґрунтується не лише на загальних і спеціальних принципах соціального захисту (також не лише на принципах нормотворення в соціальній сфері), але й на галузевих засадничих ідеях

трудового права (на принципах свободи праці, гідної праці, гармонійної стабільності трудових правовідносин тощо); 2) гарантується і забезпечується державою; 3) поширюється виключно на відповідне коло працівників, хоча безпосереднім чином позначається й на членах їх сімей та на належному бутті суспільства загалом; 4) передбачає застосування множини заходів соціального захисту відповідного кола працівників, зокрема надання відпустки на умовах, передбачених чинним законодавством, послідовне покращення умов праці працівників з метою приведення їх у відповідність зі стандартами гідної праці.

4. Правове регулювання трудовправового напрямку соціального захисту працівників митних органів є недостатнім, адже: 1) у КЗпП України, а також у ЗУ № 889 2015 року відсутній систематизований перелік заходів соціального захисту трудовправового напрямку; 2) глава 83 МК України переважно дублює загальні норми трудового законодавства і законодавства про держслужбу, а не закріплює відповідні норми-винятки, які можуть бути застосовані лише до працівників митних органів, які потребують додаткового підтвердження у зв'язку з їх систематичним порушенням керівництвом митних органів. Саме тому назву ст. 589 МК України доцільно змінити на «Трудовправові заходи соціального захисту працівників митних органів» і викласти у новій редакції, окресливши в ній такі заходи соціального захисту трудовправового напрямку: 1) надання відпусток на умовах, передбачених чинним законодавством, зокрема відпусток з метою реабілітації працівників від професійного вигорання; 2) адаптація молодих спеціалістів у трудових колективах митних органів та пристосування робочого місця для задоволення особливих потреб працівника; 3) організація та забезпечення проходження працівниками митних органів медичного огляду; 4) здійснення контролю щодо перевірки кваліфікації та благонадійності працівників митних органів; 5) здійснення контролю за трудовою (службовою) дисципліною працівників митних органів; 6) послідовне

покращення умов праці працівників з метою приведення їх у відповідність зі стандартами гідної праці, а також надання пільг і компенсацій за роботу у важких і шкідливих умовах; 7) систематичне і дієве поширення серед працівників прогресивних цивілізаційних ідей, цінностей (гендерної рівності, неприпустимості дискримінації за ознаками інвалідності, віку, мови, релігії (світогляду), політичних поглядів тощо); 8) забезпечення стабільності перебігу трудових правовідносин за участю працівників митних органів; 9) дотримання стандартів юридичної відповідальності працівників митних органів; 10) захист свободи об'єднання працівників митних органів та ведення колективних переговорів.

5. Норми чинного законодавства України, які врегульовують медичний та оздоровчо-рекреаційний напрям соціального захисту працівників митних органів, передбачають: 1) форму медичного обслуговування працівників митних органів; 2) форму оздоровчо-рекреаційного забезпечення працівників митних органів. Для реалізації заходів соціального захисту в рамках цих форм соціального захисту на керівництво митних органів покладаються наступні обов'язки: 1) забезпечувати безпеку й охорону здоров'я працівників, усіх фізичних осіб, котрі перебувають на своїх робочих місцях з відома керівництва; 2) добросовісно нести усі витрати, пов'язані із заходами забезпечення здоров'я та безпеки працівників; 3) забезпечувати працівників соціально безпечними умовами виконання трудових обов'язків; 4) сприяти посиленню (наскільки це можливо) факторів здоров'я; 5) оцінювати професійні ризики для здоров'я, систематично інформувати працівників про ризики для здоров'я, вживати заходів у разі надзвичайних ситуацій, таких як пожежа чи повінь, та забезпечувати профілактичну медичну допомогу працівникам; 6) забезпечувати достатнє і своєчасне навчання працівників у галузі охорони праці та техніки безпеки; 7) адаптувати умови праці до специфічних потреб працівників;

8) мінімізувати можливості паління на робочому місці; 9) забезпечувати працівників засобами індивідуального захисту; 10) забезпечувати постійний контроль та оцінку потенційних ризиків для життя або здоров'я працівників.

6. Стан правового регулювання медичного та оздоровчо-рекреаційного напряму соціального захисту працівників митних органів є недостатнім з огляду на те, що, по-перше, у ст. 587 МК України формою оздоровчо-рекреаційного забезпечення працівників митних органів не охоплено працівників, звільнених, зокрема, у зв'язку із виходом на пенсію чи у відставку або ж з інших підстав, які: мали (мають) захворювання, обумовлені особливими властивостями або ж умовами служби у митних органах та властивостями й умовами служби, що спричиняють їх прояв або шкоду здоров'ю; мали ще до вступу на службу в митні органи захворювання та/або хвороби, що загострились або проявились у процесі служби у зв'язку з особливими властивостями або умовами служби на конкретних посадах та особливостями та умовами служби, які спричинили їх прояв чи погіршення здоров'я, по-друге, в Україні відсутні нормативно-правові акти, які окреслюють негативний вплив факторів роботи працівників митних органів на їх здоров'я, що ускладнює також розроблення та прийняття ефективних програм щодо медичного та оздоровчо-рекреаційного напряму соціального захисту працівників митних органів.

Таким чином, потребує удосконалення ст. 587 МК України, а також розроблення і прийняття (на прикладі постанови Міністра розвитку і фінансів РП від 22 грудня 2017 року та із врахуванням постанови КМ України № 337 2019 року, наказу МВС України № 705 2020 року) Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, що сталися з працівниками митних органів, а також Переліку пов'язаних зі службою в митних органах України захворювань та хвороб, у якому закріплюватиметься: 1) перелік захворювань, обумовлених особливими властивостями або ж умовами служби у митних органах та

властивостями й умовами служби, що спричиняють їх виявлення або шкоду здоров'ю (наприклад, пневмонія – через тривалу роботу, пов'язану із вдиханням пилу, що може викликати фіброз легеневої тканини, виражена венозна недостатність нижніх кінцівок – через довгострокову службу, яка потребує стояння працівника); 2) перелік захворювань і хвороб, які були у працівника до вступу на службу, але загострились (проявились) у процесі служби у зв'язку з особливими властивостями або умовами служби на конкретних посадах та особливостями й умовами служби, які спричинили їх розкриття чи погіршення здоров'я (наприклад, туберкульоз – через службу у складних погодних умовах, польових умовах, несприятливих умовах проживання, що сприяють захворюванню; ішемічна хвороба серця – через службу, пов'язану зі значною відповідальністю, надмірною нервовою напругою та ненормованим чергуванням).

7. Норми чинного законодавства передбачають наступні основні форми соціального захисту працівників митних органів у рамках житлово-побутового напряму соціального захисту цих працівників: 1) надання службового жилого приміщення працівникам митних органів; 2) виділення земельних ділянок для будівництва службового жилого приміщення працівникам митних органів; 3) надання безвідсоткового кредиту для житлового будівництва або придбання квартир чи індивідуальних житлових будинків; 4) надання матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань. При цьому стан правового регулювання соціального захисту відповідного напряму характеризується рядом проблем, зокрема: 1) порядок надання службових жилих приміщень і користування ними є недосконалим і врегульовується актом радянської доби, що не узгоджується із процесом дерадянізації законодавства; 2) у МК України відсутня стаття, що регламентує особливості виділення земельних ділянок для будівництва службового жилого приміщення

працівникам митних органів; 3) відсутня нормативна база для розроблення та реалізації програм надання працівникам митних органів, які потребують поліпшення житлових умов, безвідсоткового кредиту для житлового будівництва (придбання квартир, індивідуальних житлових будинків). Вирішення цих та інших проблем потребує: 1) доповнення МК України ст. 586-1 «Виділення земельних ділянок для будівництва службового жилого приміщення працівникам митних органів»; 2) розробки і затвердження нового Порядку надання службових жилих приміщень і користування ними (замість того, що затверджений постановою Ради Міністрів УРСР № 37 від 1988 року), а також Положення про порядок надання службових жилих приміщень і користування ними в Держмитслужбі та її територіальних органах (з попереднім внесенням змін до ч. 1 ст. 586 МК України); 3) розроблення та прийняття (введення в дію після завершення війни) Порядку надання державним службовцям митних органів, які відповідно до законодавства потребують поліпшення житлових умов, безвідсоткового кредиту для житлового будівництва або придбання квартир чи індивідуальних житлових будинків.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ МИТНИХ ОРГАНІВ

3.1 Соціально-правові тенденції удосконалення правового регулювання соціального захисту працівників митних органів

Виконання вимог принципу актуальності нормативно-правового забезпечення соціального захисту працівників митних органів передбачає, що правове регулювання соціального захисту відповідного кола працівників буде ґрунтуватись на актуальних соціально-правових тенденціях удосконалення законодавства у зазначеній частині. При цьому соціально-правові тенденції удосконалення правового регулювання – це перспективні напрями удосконалення нормативно-правового забезпечення соціального захисту працівників митних органів, що враховують: по-перше, позитивний досвід зарубіжних нормотворців в удосконаленні режиму забезпечення соціальної безпеки працівників митних органів заходами соціального захисту; по-друге, актуальні та потенцій проблеми забезпечення соціального захисту працівників митних органів, пов'язані із тими чи іншими чинниками, наприклад, із війною в Україні; по-третє, розвиток наукової думки щодо: актуального змісту соціального захисту працівників у цілому та працівників митних органів зокрема, розуміння широти та глибини проблематики поточного нормативно-правового забезпечення соціального захисту працівників митних органів, а також перспектив вирішення таких проблем.

В означеному контексті слід зауважити, що в значній мірі окреслили перспективи розвитку законодавства про соціальну безпеку працівників митних

органів такі українські вчені: М.І. Іншин [див., напр.: 75; 77], Л.Ю. Малюга [110; 115; 116; 117; 120; 122], В.М. Павліченко [154;155]. У цьому контексті слід мати на увазі і наявні наукові напрацювання вітчизняних учених, у яких аналізуються проблеми забезпечення соціальної безпеки працівників [див., напр.: 20; 44; 47; 63; 82; 85; 95; 151; 230; 244; 257; 271; 281; 303], а також проблематика законодавства у цілому та законодавства про соціальний захист працівників зокрема [див., напр.: 8; 11; 46; 60; 72; 79; 83; 90; 104; 125; 128; 132; 133; 138; 156; 165; 231; 241; 246; 252–255; 275; 279; 287]. Окремо варто підкреслити, що наразі багатьма українськими ученими вже робились ґрунтовні спроби аргументувати певні напрями та контексти удосконалення правового регулювання соціального захисту працівників у рамках тих чи інших соціально-правових трендів (навіть тоді, коли пропозиції не тлумачились в якості таких соціально-правових тенденцій). До таких науковців належать: Л.П. Амеліна [2], С.В. Вишновецька [38], В.В. Гладкий [49], О.Ю. Дрозд [61], М.І. Іншин [333], Р.І. Коваленко [337], Н.О. Мельничук [131], В.М. Павліченко [332], О.С. Погорєлова [166], Д.В. Світовенко [243], О.Г. Середа [247], Д.І. Сіроха [360], О.М. Ярошенко [361] та інші дослідники. Отже, можемо констатувати, що на сьогоднішній день існує значний обсяг актуальних наукових праць, ґрунтуючись на яких можемо комплексно виокремити соціально-правові тренди.

Передуючи вирішенню означеного завдання, спершу зазначимо, що ефективність відображення у процесі нормативно-правового забезпечення соціального захисту працівників митних органів актуальних соціально-правових тенденцій насамперед залежить від контекстів, в яких вони осмислюються нормотворцем. Загалом слід відзначити такі контексти застосування соціально-правових тенденцій правового регулювання соціального захисту працівників митних органів України, які обов'язково повинні враховуватись у нашій

державі в рамках комплексного удосконалення законодавства про соціальний захист відповідного кола працівників.

По-перше, контекст євроінтеграції України. Процес європейської інтеграції передбачає, що українські суб'єкти владних повноважень (разом із суб'єктами громадянського суспільства) повинні працювати над узгодженням своєї політики, нормативних актів і практики з політикою, законодавством і практикою Європейського Союзу, щоб потенційно стати державою-членом або принаймні ще більш посилити зв'язки України з ЄС та його державами-членами. Відповідний інтеграційний процес є багатограним і має різні наслідки для багатьох сфер, однією з яких є правове регулювання соціального захисту працівників митних органів. Таким чином, *в Україні як у державі, котра розвивається у рамках процесу євроінтеграції, удосконалення правового регулювання соціального захисту працівників митних органів повинно враховувати фактори комплексної європеїзації законодавства, а саме:*

1) соціальні завдання інтеграції до ЄС. Як відомо, держава, що прагне набути членства в Союзі, повинна відповідати певним стандартам соціальної безпеки, зокрема, й у сфері митної справи шляхом забезпечення дії режиму соціального захисту працівників митних органів. Саме тому для таких працівників держава зобов'язана встановлювати та зміцнювати трудові і соціальні права, забезпечувати їх гідними умовами праці, адекватною заробітною платою, пільгами тощо. Вирішуючи ці соціальні завдання, держава не лише ефективним чином розбудовується в якості соціальної держави та посилює стан національної безпеки, пов'язаної із митною сферою, але й демонструє прагнення створити умови праці митних працівників, які відповідають соціальним стандартам ЄС (враховуючи також соціальні стандарти Міжнародної організації праці та Ради Європи, що застосовуються в ЄС);

2) цінності ЄС. Європейський Союз, будучи на початку створеним в якості економічного об'єднання держав (у попередніх формах існування ЄС), з часом перетворився в об'єднання держав, які втілюють прогресивні цивілізаційні цінності (верховенство права, повага до людської гідності та прав людини, свобода, демократія, рівність, соціальна відповідальність, соціальна справедливість тощо), а тому передбачається, що держава, котра бажає приєднатись до цього Союзу, повинна дієвим чином приймати та транслювати відповідні цінності. Відтак, удосконалюючи правове регулювання соціального захисту працівників митних органів, суб'єкти нормотворчої діяльності мають забезпечувати втілення цих основних цінностей у соціальну політику держави (в соціальну та кадрову політику – на організаційному рівні), а також у практику реалізації норм законодавства про соціальний захист працівників митних органів. Так, зокрема, критично важливими є закріплення на рівні чинного законодавства неприпустимості дискримінації на робочому місці, обов'язковості сприяння рівності та захисту прав і гідності працівників митних органів тощо;

3) дію принципу неприпустимості зниження стандартів соціального захисту працівників митних органів, навіть якщо на рівні ЄС (окремих держав-членів, які характеризуються належним рівнем соціальної безпеки населення) стандарти соціального захисту працівників є нижчими. Це означає, що *Україна не повинна їх оцінювати у процесі європеїзації національного законодавства в якості зразкових і просто відповідати цим мінімальним стандартам, а має прагнути до встановлення на національному рівні кращих стандартів (залишення в дії тих стандартів соціального захисту, що вже є вищими за європейські)*. Тобто, керуючись цінностями ЄС, суб'єкти нормотворчості повинні критично ставитись до процесу адаптації національного законодавства про соціальний захист працівників митних органів до відповідних європейських

стандартів, а не використовувати нижчі чи критично абстрактні стандарти в якості аргументу для продовження десоціалізації змісту та дії режиму соціального захисту відповідного кола працівників в Україні. Отже, враховуючи цінності ЄС у цьому контексті, Україна окресленим чином відобразатиме прагнення не лише до інтеграції в ЄС, але й до забезпечення високого рівня соціальної безпеки працівників митних органів.

Таким чином, беручи до уваги соціально-правові тенденції правового регулювання соціального захисту працівників митниці, які сьогодні можна виокремити в Україні та в інших соціальних, правових та демократичних державах Європи, доходимо висновку, що Україна, рухаючись у контексті процесу євроінтеграції, повинна взяти на себе відповідальність, насамперед соціальну, за приведення законодавства, соціальної політики та практики у відповідність з тими стандартами, що мають місце в ЄС, особливо щодо соціального захисту працівників митних органів. Це в повній мірі вказує на те, що європеїзація законодавства про соціальний захист працівників митних органів передбачає не просто формальне дотримання різноманітних технічних вимог щодо створення, зміни та скасування дії положень законодавчих і підзаконних актів у частині, що стосується соціального захисту працівників митних органів. Вказане також означає, що суб'єкти нормотворчої діяльності та держава і суспільство загалом повинні забезпечити відповідність своїх цінностей і принципів в досягненні мети дії режиму соціального захисту працівників митних органів глибинним цінностям ЄС, зберігаючи та підвищуючи рівень соціального захисту працівників митних органів України.

По-друге, контекст демократизації України. В демократичній державі, якою є Україна, соціально-правові тенденції правового регулювання соціального захисту працівників митних органів повинні застосуватись з урахуванням процесу демократизації держави та суспільства. Демократизація,

будучи особливим явищем сучасної держави, означає процес трансформації, під час якого країна приймає демократичні принципи, такі як свобода вираження поглядів, прозоре управління та участь громадян у прийнятті рішень, зокрема й тих, які стосуються нормування дії режиму їх соціального захисту. Демократичне суспільство плекає такі цінності, як соціальна рівність, соціальна відповідальність й соціальна солідарність, а тому в Україні як у демократичній державі у процесі правового регулювання соціального захисту працівників митних органів означені засади мають набути першорядного значення. Зазначене буде гарантією того, що нормативно-правова основа соціального захисту працівників митних органів відповідатиме ширшим суспільним перетворенням, а не результатом поверхових жестів держави з реалізації соціальної функції стосовно вказаного кола працівників. Таким чином, доходимо думки, що контекст демократизації України в сенсі урахування соціально-правових тенденцій у правовому регулюванні соціального захисту працівників митних органів передбачає реальну участь суб'єктів громадянського суспільства (не допускає фальшивої (удаваної) участі таких суб'єктів) у відповідних процесах нормотворення. Вказане важко переоцінити, адже для того, щоб закони та підзаконні нормативно-правові акти дійсно відображали цінності та потреби суспільства, а також окремих верств суспільства, державою має бути забезпечена справжня участь різних зацікавлених сторін, адже фальшива чи символічна участь може призвести до прийняття законів і підзаконних актів, які насправді не відповідають інтересам працівників митних органів.

Наголошуючи на реальності участі суб'єктів громадянського суспільства в процесах правового регулювання соціального захисту працівників митних органів, слід зазначити, що такими суб'єктами насамперед повинні бути організації, які безпосередньо представляють інтереси працівників митних

органів чи їх певних груп. Зокрема мова йде про *профспілки та інші організації працівників*, позаяк вони безпосереднім чином знають про соціальні ризики, виклики, потреби та прагнення означеної групи працездатних громадян й тому можуть надати відповідну інформацію під час процесу нормування сфери соціального захисту відповідного кола працівників. Водночас слід погодитись із вченими, котрі вказують на втрату авторитету та впливу таких суб'єктів громадянського суспільства, як профспілки. Наприклад, українська вчена О.П. Клипа, аналізуючи особливості соціального захисту поліцейських в Україні, доходить висновку, що «останнім часом діяльність профспілкових організацій, зокрема і профспілкових організацій працівників поліції, практично не розвивається, не активізована і як наслідок – авторитет організацій занепадає, знижується довіра з боку працівників» [82, с. 127]. Саме тому державою повинні здійснюватися заходи, спрямовані на посилення впливовості профспілок, забезпечення незалежності, самостійності їх діяльності, а також відкритості, прозорості й демократичності їх діяльності.

Крім того, такими суб'єктами громадянського суспільства також є *організації, які виражають інтереси соціально вразливих верств населення, представники яких працюють (можуть працювати) в митних органах України*. Серед таких організацій можемо назвати, наприклад, організації, що представляють інтереси ветеранів війни, жінок або людей з обмеженими можливостями. Їх участь у нормотворчому процесі забезпечує вирішення унікальних проблем, з якими стикаються ці демографічні групи в митних органах, а саме в рамках трудового та позатрудового життя (наприклад, проблем забезпечення гідних умов праці осіб з інвалідністю, вагітних працівниць, проблем гендерного насилля на робочому місці тощо). Також до відповідного кола суб'єктів громадянського суспільства доцільно відносити й *правозахисні організації*, залучення до нормотворчої діяльності яких забезпечує

певний рівень контролю за тим, щоб в результаті правового регулювання соціального захисту працівників митних органів не були порушені їхні права, свободи та законні інтереси і права членів їх сімей.

Отже, у розквіт процесу демократизації України, який був ускладнений повномасштабною війною, актуалізується потреба залучення суб'єктів громадянського суспільства (профспілок, інших організацій працівників, правозахисних груп та суб'єктів, що представляють інтереси соціально незахищених верств населення, які можуть реалізовувати право на працю в митних органах) до процесу правового регулювання соціального захисту працівників митних органів. Ігнорування цього поза сумнівом може нівелювати переваги соціально-правових тенденцій, зокрема спотворювати їх у практичній дійсності (наприклад, практика впровадження законодавцем без участі жіночих організацій стандартів гендерної рівності в митних органах, а також закріплення ним переліку і механізмів реалізації заходів запобігання сексуальним домаганням на робочому місці може призвести до того, що відповідні норми законодавства будуть декларативними, неефективними або навіть створюватимуть додаткові соціальні ризики для працівниць митних органів) у підтримці функціонування системи соціального захисту цих працівників. Отже, залучення суб'єктів громадянського суспільства до нормотворчого процесу, з одного боку, забезпечує відповідність прийнятих законів і нормативних актів демократичним цінностям, з іншого боку, гарантує, що нормативно-правові акти ефективно задовольнятимуть нагальні потреби соціального захисту, враховуючи при цьому і євроінтеграційні цілі України.

По-третє, *контекст панування права в Україні*. Неналежне забезпечення виконання нормотворцем вимог засади юридичної визначеності соціального захисту працівників однозначно є ризиком для реалізації вимог принципу верховенства права, а отже, загрозою правопорядку в державі, що є умовою

посилення соціальних ризиків виконання службових обов'язків працівниками митних органів. Як випливає з першого та другого розділу роботи, чинне законодавство про соціальний захист відповідного кола працівників характеризується множиною недоліків, починаючи з того, що на сьогоднішній день навіть мета, а також базові завдання соціального захисту працівників митних органів прямо визначаються у законодавчих чи підзаконних актах.

По-четверте, *контекст забезпечення ефективності дії правового механізму соціального захисту працівників митних органів.* Механізм правового регулювання соціального захисту працівників митних органів у нашій державі є невід'ємним структурним елементом соціально-правового режиму забезпечення соціальної безпеки працівників. При цьому слід мати на увазі, що ефективна дія означеного механізму правового регулювання прямо позначається на дії іншого елементу вказаного соціально-правового режиму – правового механізму соціального захисту працівників митних органів, сутнісний зміст якого нами було детально розкрито у підрозділі 1.3 дисертації.

У зв'язку із цим зазначимо, що вдосконалення правового регулювання соціального захисту працівників митних органів у контексті сучасних соціально-правових тенденцій забезпечення соціальної безпеки працівників повинно здійснюватися з урахуванням наступних критеріїв ефективної нормотворчості: 1) комплексності правового регулювання, що вимагає врахування всіх аспектів соціального захисту працівників митних органів, виходячи із усвідомлення того, що жоден аспект забезпечення соціальної безпеки працівників не повинен бути проігнорований, недооцінений, а всі реальні та потенційні соціальні ризики роботи в митних органах мають бути попереджені; 2) чіткості і точності (недвозначності) правового регулювання, що унеможливорює створення норм, які можуть неправильно (надто широко) тлумачитись, а також застосовуватись на практиці; 3) узгодженості правового

регулювання із принципами права, нормами чинного законодавства, політикою євроінтеграції України, а також з розвитком наукової думки про забезпечення соціальної безпеки працівників митних органів та членів їх сімей;

4) адаптивності правового регулювання, що вказує на потребу забезпечення достатньої гнучкості законодавчих і підзаконних актів у сенсі їх адаптивності до мінливих обставин дійсності, які впливають на соціальну безпеку працівників митних органів;

5) забезпечення дії правового механізму захисту права працівників митних органів на соціальний захист й відновлення дії такого права (у процесі правового регулювання повинні створюватись і вдосконалюватись норми законодавства, які регламентують зрозумілі та ефективні форми, способи і засоби правового захисту відповідного кола працівників, коли право на соціальний захист таких працівників порушується);

6) забезпечення участі в процесі правового регулювання суб'єктів громадянського суспільства (представників наукових кіл), які зацікавлені в забезпеченні дії правового механізму соціального захисту відповідного кола працівників чи його частини (ветеранів війни, жінок, осіб з інвалідністю, осіб з особливими сімейними обов'язками);

7) забезпечення вчасного перегляду, а також удосконалення чинного законодавства у частині, що регулює соціальний захист працівників митних органів;

8) забезпечення дії механізму контролю за дотримання законодавства про соціальний захист працівників митних органів, а також отримання зворотного зв'язку від працівників митних органів про достатність нормативно-правового забезпечення їх соціального захисту.

Беручи до уваги викладене, виокремимо наступні соціально-правові тенденції правового регулювання соціального захисту працівників митних органів:

1) забезпечення соціальної безпеки ветеранів війни та осіб з інвалідністю внаслідок війни (осіб з інвалідністю у цілому), що є працівниками митних

органів. Ця тенденція обумовлена тим фактом, що в Україні (в результаті повномасштабного вторгнення в нашу державу) збільшується кількість працездатних громадян зі статусом ветеранів війни, а також кількість осіб з інвалідністю внаслідок війни (також посилюються ризики інвалідизації населення в цілому). Тому чинне законодавство повинно враховувати такі обставини дійсності та нормативно-правовим чином забезпечувати соціально безпечні умови виникнення, перебігу, призупинення та припинення трудових (службових) відносин у митних органах за участю представників вказаних верств населення;

2) просування гендерної рівності та недопущення гендерної дискримінації, гендерного насилля, наруги і сексуальних домагань на робочому місці в митних органах. Соціальна безпека працівників митних органів загалом вказує на те, що вона може бути досягнутою «за рахунок комплексу дій держави, спрямованих на нівелювання негативного ефекту різноманітних соціальних ризиків. Серед таких забезпечувальних дій держави щонайперше слід назвати заходи забезпечення гендерної рівності працівників митних органів, що є заходами утвердження в колективі працівників таких органів соціальної справедливості, а також заходами сприяння інтеграції цього колективу в інклюзивне суспільство» [291]. Означений вплив насамперед виявляється у наступному. *По-перше*, працівники митних органів, перебуваючи на робочому місці (у зв'язку із професійною діяльністю), не зазнають соціальних ризиків, пов'язаних з гендерною дискримінацією. Досягнення такого стану соціальної безпеки залежить від спроможності працівників займати посади та виконувати свої обов'язки, реалізувати трудовий потенціал, культивувати соціальний капітал незалежно від статі. Внаслідок цього відповідні працівники можуть не лише соціально безпечним чином реалізувати свободу праці (враховуючи право на кар'єрне зростання), але й працювати в

інклюзивному та здоровому середовищі. Отже, за вказаних умов усі працівники незалежно від статі можуть: повною мірою реалізувати свої права на отримання благ, що об'єктивуються у різних формах соціального захисту; відчувати цінність і повагу, бути вільними від гендерно-упередженого поводження, сексуальних домагань чи інших форм соціальної несправедливості, що обумовлюються гендерними стереотипами. *По-друге*, нівелювання державою негативного ефекту соціальних ризиків гендерної дискримінації виражається також в тому, що «працівники і працівниці митних органів зможуть повноцінно реалізувати свій трудовий потенціал з дотриманням адекватного балансу між роботою та особистим життям» [291, с. 68-69]. Вказане складає особливу проблему, адже в Україні сталими є суспільні традиції, крізь призму яких на жінок покладаються подвійні обов'язки (виконання трудових обов'язків на роботі та сімейних обов'язків вдома, які не обов'язково поділяються з чоловіками-партнерами). Зважаючи на це, варто вказати на потребу реалізації гендерно-специфічних заходів, які протидіють наслідкам соціальних ризиків для соціального захисту жінок. Наприклад, працівники митних органів можуть скористатися гнучким графіком роботи або відпусткою по догляду за дитиною та з інших особистих причин. *По-третьє*, нівелювання державою негативного ефекту соціальних ризиків гендерної дискримінації виражається у культивуванні на рівні митних органів «культури різноманітності та створення інклюзивного робочого місця, що сукупно формує у свідомості працівників цих органів влади, зокрема й у керівництва, культуру толерантності, солідарності та гуманізму. Інакше кажучи, рівноцінна повага людської гідності чоловіка й жінки підтверджує цінність у сучасному суспільстві різноманітності, а також виховує у працівників органу публічної влади (у суспільстві загалом) культуру поваги і толерантності (як щодо гендерної рівності, так і стосовно осіб з інвалідністю, працівників без значного досвіду роботи тощо)» [291, с. 69]. З

огляду на зазначене стає зрозумілим, що відображення в нормах чинного законодавства принципу гендерної рівності, а також виконання цих норм законодавства на організаційному рівні має важливе значення для забезпечення належного соціального захисту працівників митних органів обох статей. Це обумовлено тим, що гендерна дискримінація так чи інакше культивує середовище соціальної несправедливості, посилюючи ризики, соціальну вразливість працівників (за таких умов робоче місце перетворюється на живильне середовище для додаткових соціальних ризиків). При цьому вкрай небезпечною гендерна дискримінація постає щодо тих працівників митних органів, котрі: вже є вразливими за певними обставинами, такими як вагітність, материнство або інвалідність; не належать до групи соціально вразливих верств населення, проте, перебуваючи у стані підпорядкування, не завжди спроможні повною мірою захистити рамки професійного поведіння до себе на робочому місці;

3) забезпечення соціальної безпеки осіб з особливими сімейними обов'язками, які є працівниками митних органів. У процесі правового регулювання соціального захисту відповідного кола працівників нормотворець повинен усвідомлювати актуальні проблеми працівників, які додатково мають особливі сімейні обов'язки. Тому він має гарантувати їм соціально безпечний стан, перебування в якому дозволить повноцінно реалізувати свободу праці (будувати службову кар'єру), а також виконувати важливу соціальну роль, що виражається у виконанні особливих сімейних обов'язків;

4) забезпечення соціальної безпеки працівників, віднесених до критичних вікових груп населення (молоді та осіб передпенсійного віку). Робота в митних органах України повинна бути не лише соціально безпечною, але й площиною, в якій кожен працездатний громадянин, який характеризується належним рівнем професійних здібностей (потенціалом), незалежно від свого віку мав би

змогу повноцінно реалізувати право на працю. Це означає, що у законодавстві потрібно закріплювати умови, які б мотивували молодих професіоналів до тривалої роботи в митних органах, в яких вони зможуть набути необхідний професійний досвід і навички, зробити кар'єру, а також отримувати заробітну плату, яка їм дасть змогу жити повноцінним соціальним життям. Відповідні обставини сприятимуть вирішенню проблеми безробіття серед молоді, а також попереджуватимуть кадрову кризу в цих органах публічної служби. Крім того, в процесі правового регулювання слід враховувати наступну проблематику. *По-перше*, виникнення пенсійної кризи. У цьому контексті слід наголосити, що пенсійна криза обумовлена демографічними і культурними змінами, покращенням умов життя, а також бажанням працездатних громадян пенсійного віку виходити на пенсію з метою збереження залишків свого здоров'я, керуючись рекомендаціям міжнародних організацій, зокрема ВООЗ [315, с. 65]. При цьому не лише в Україні, а й у решті держав Європи представники влади дедалі частіше наголошують на потребі підвищення віку виходу на пенсію як умови подолання пенсійної кризи, що полягає у диспропорції працюючих і непрацюючих у державі, а також обумовлює кадрову кризу [див., напр.: 316; 317]. Однак, як продемонструвала пенсійна криза у Франції в 2022 році та спосіб її вирішення державою (пенсійна реформа відбувалась без консультацій з громадськістю, попри масштабні та руйнівні протести громадян, що вважали реформу несправедливою), більшість французів у результаті реформи відчули, що держава взагалі не піклується про громадян і не зацікавлена в їх соціальній безпеці [353]. *По-друге*, правове регулювання повинно вирішувати питання соціально ризикованого стану осіб передпенсійного віку, який, з одного боку, полягає в тому, що відповідні працівники вже немотивовані до професійного розвитку, хоча побоюються втратити роботу, адже за такої ситуації їм буде складно знайти роботу через вікові упередження роботодавців, з іншого боку,

такий стан може виникати тоді, коли керівництво митних органів віково упереджене, тобто намагається під різними приводами не приймати на роботу представників відповідної верстви населення, навіть якщо вони задовольняють необхідні професійні вимоги;

5) створення здорового психологічного клімату та приведення робочих умов в митних органах у відповідність зі стандартами гідної праці. Удосконалення чинного законодавства, насамперед того, що регламентує медичний та трудовий напрями соціального захисту, повинно відбуватись з урахуванням очевидної потреби створення та забезпечення існування умов, за яких працівники митних органів будуть працювати у середовищі, яке відповідатиме міжнародним стандартам гідної праці, а також в умовах, за яких керівництвом митних органів приділяється особлива увага фізіологічному і психічному здоров'ю та благополуччю працівників. Це означає, що законодавство має гарантувати дійсний баланс між роботою та особистим життям, можливості набуття права на відпустку у зв'язку із професійним вигоранням тощо;

б) розробка та впровадження протоколів охорони здоров'я і забезпечення безпеки здоров'я працівників, які враховують особливості роботи в митних органах. Як вже нами зазначалось, у підрозділі 2.3 дисертації, чинне законодавство потребує комплексного удосконалення в частині забезпечення дійсної, а не формальної охорони здоров'я та безпеки працівників митних органів, безпечного для життя і здоров'я робочого середовища та усунення професійних ризиків для життя та здоров'я, характерних для роботи в митних органах. При цьому означена тенденція повинна втілюватись у нормативно-правовому забезпеченні соціального захисту працівників митних органів не лише в частині прийняття пропонованих нами у підрозділі 2.3 дисертації підзаконних актів, але й пронизувати решту законодавства, зокрема

передбачати формування відповідної інституційної основи контролю стану здоров'я працівників митних органів, а також забезпечення якості здоров'я таких працівників;

7) забезпечення соціально безпечного виникнення, перебігу та припинення трудових відносин з працівниками митних органів з урахуванням вимог гармонійної стабільності трудових відносин. Виходячи із змісту гармонійної стабільності трудових правовідносин [див., напр.: 51; 127; 280; 283; 285; 288; 289], доходимо думки, що окреслений підхід у нормотворчості повинен бути основним нормативом в упорядкуванні сфери праці та зайнятості, а також суміжних їм сфер, що впливають на стабільність виникнення, перебігу та припинення трудових відносин з працівниками митних органів;

8) посилення довіри суспільства до митних органів і поваги до посад у цих органах влади. У процесі правового регулювання соціального захисту працівників митних органів необхідно підвищувати прозорість і підзвітність роботи в митних органах, а також стандарти етики та доброчесності відповідного кола працівників, адже: по-перше, ці умови усуватимуть дію факторів, під впливом яких працівники можуть опинитись у соціально вразливому становищі; по-друге, за таких умов суспільство буде більше поважати посадових осіб митних органів, довіряти їх роботі, що посилюватиме соціальну солідарність, зокрема, у питаннях забезпечення соціальної безпеки вказаного кола працівників і членів їх сімей;

9) забезпечення можливостей працівників митних органів щодо постійного професійного розвитку. Ця соціально-правова тенденція удосконалення законодавства про соціальний захист працівників митних органів важлива з огляду на те, що працівники, які професійним чином розвиваються, перебувають у соціально безпечному стані, оскільки: по-перше, мають змогу реалізувати право на службову кар'єру, покращуючи рівень свого

життя та задоволення від роботи; по-друге, можуть більш професійно виконувати свої службові обов'язки, не створюючи ситуацій, які загрожуватимуть власній соціальній безпеці та безпеці колег по роботі, оточуючих; по-третє, можуть реалізувати свободу праці після припинення роботи в митних органах, оскільки будуть конкурентоздатними на ринку праці. Отже, робота в митних органах не повинна призводити до професійної деградації, а сприяти посиленню трудового потенціалу працівника;

10) забезпечення соціальної безпеки викривачів корупції та працівників-інформаторів, які викривають неправомірну поведінку працівників-колег у митних органах. Розвиток законодавства про соціальний захист працівників митних органів повинен постійно розвиватись у рамках цього соціально-правового тренду у зв'язку із важливістю забезпечення антикорупційної безпеки працівників (цей тип безпеки вже поступово концептуалізується українськими ученими [див., напр.: 48-50]) як фактору забезпечення соціальної безпеки працівників. Вказане є важливим з огляду на те, що: по-перше, в Україні тривалий час існує проблема корупції [див., напр.: 30; 71; 145]; по-друге, корупція створює умови, за яких працівники митних органів можуть перебувати в стані соціальної вразливості; по-третє, долучення працівників митних органів до соціально значимої справи – запобігання корупції – не повинно створювати умови, за яких такі працівники можуть опинитись у соціально вразливому стані.

Підводячи підсумок викладеного, зазначимо, що комплексне удосконалення правового регулювання соціального захисту працівників митних органів в Україні має враховувати окреслені ключові соціально-правові тренди нормативно-правового забезпечення соціального захисту працівників, відповідаючи вимогам принципу актуальності правового регулювання. При цьому зазначимо, що, враховуючи складність такого соціально-правового

явища, як соціальна безпека, а також масштабність справи її забезпечення, цілком очевидно, що нормотворці повинні виходити в процесі нормотворення одразу з усіх перелічених соціально-правових трендів, а не віддавати перевагу одному чи декільком з них, бажаючи таким чином досягти мети соціального захисту працівників митних органів.

3.2 Шляхи оптимізації правового регулювання соціального захисту працівників митних органів

Комплексне удосконалення правового регулювання соціального захисту працівників митних органів України, як впливає з попередніх розділів дисертації, є базовою гарантією забезпечення належного рівня забезпечення соціальної безпеки вказаного кола працівників, членів їх сімей, а також умовою ефективного функціонування держави в митній сфері та забезпечення обороноздатності держави, що має вкрай важливе значення в умовах триваючої повномасштабної війни в нашій державі. При цьому забезпечення системного підходу в оптимізації нормативно-правового забезпечення соціальної безпеки працівників митних органів заходами соціального захисту залежить від глибини та широти розуміння нормотворцями проблем правового регулювання та забезпечення соціальної безпеки вказаних працівників. Узагальнюючи відповідну проблематику, яка була нами з'ясована у попередніх розділах дисертації, доходимо висновку, що ці проблеми можуть поділятися на такі основні групи:

1) *групу доктринальних проблем*. Наразі відсутні комплексні дослідження проблем правового регулювання соціального захисту працівників митних

органів та шляхів їх вирішення, що є теоретичним підґрунтям для ефективного правового регулювання, яке відповідає вимогам засади науковості нормотворчості;

2) *групу концептуально-стратегічних проблем*. По сьогодні в Україні наявна невизначеність щодо майбутнього функціонування соціально-правового режиму соціальної безпеки працівників митних органів, обсягу форм, способів і засобів запобігання десоціалізації сфери соціального захисту працівників (заходами нормотворчості та правореалізації) тощо. Вказане обумовлено відсутністю узгодженості законодавства в рамках єдиної концепції та стратегії і програм її впровадження;

3) *групу суто нормативно-правових проблем – проблем юридичної визначеності соціального захисту працівників митних органів*. Як випливає з висновків, отриманих нами у попередніх розділах дисертації, на рівні законодавчого акта безпосереднім чином не визначені мета та завдання соціального захисту працівників митних органів, а всі напрями соціального захисту вказаного кола працівників характеризуються критичним рівнем невідповідності вимогам принципу юридичної визначеності, що є основою правопорядку в державі;

4) *групу проблем актуальності законодавства про соціальний захист працівників митних органів*. Через відсутність концепції та стратегії соціального захисту працівників митних органів нормотворець не може визначити пріоритетні соціально-правові тенденції удосконалення законодавства у відповідній частині, а також дії, спрямовані на реалізацію вказаних тенденцій у процесі нормативно-правового забезпечення соціальної безпеки працівників;

5) *фрагментарність виконання норм законодавства про соціальний захист працівників митних органів*. Як засвідчує практика, державою не завжди належним чином виконуються завдання соціального захисту працівників,

зокрема завдання, які стосуються: комплексного усунення соціальних ризиків, обумовлених роботою в митних органах; належного впровадження, вдосконалення стандартів гідної праці в митних органах та гармонійної стабільності службово-трудового становища працівників; збалансованого функціонування правового режиму трудової дисципліни в митних органах; забезпечення інклюзивності кадрової політики в митних органах тощо.

Вирішення цих та інших проблем у рамках оптимізації правового регулювання соціального захисту працівників митних органів, беручи до уваги висновки, сформульовані нами у розділах 1 і 2 та в підрозділі 3.1 дисертації, передбачають наступні напрями оптимізації правового регулювання соціального захисту вказаного кола працівників:

1. *Концептуально-стратегічний напрям удосконалення правового регулювання соціального захисту працівників митних органів.* У підрозділі 2.1 дисертації нами зазначалось, що сьогодні існує потреба у створенні концептуально-стратегічного акта про соціальний захист відповідного кола працівників, у якому повинна бути приділена ретельна увага проблемам нормативно-правового регулювання матеріального напрямку соціального захисту таких працівників, окресленню орієнтирів вирішення цих та інших проблем соціального захисту таких працівників. При цьому лише однієї концепції для удосконалення законодавства недостатньо, а тому існує потреба у прийнятті також відповідного стратегічного акта, на основі якого будуть розроблятися і затверджуватися програми забезпечення соціального захисту досліджуваного кола працівників. Саме тому ми пропонуємо розробити та прийняти (ухвалити, затвердити): 1) Концепцію соціального захисту працівників митних органів; 2) Стратегію забезпечення соціального захисту працівників митних органів до 2030 року; 3) щорічні програми реалізації відповідної стратегії.

2. *Нормотворчий напрям оптимізації правового регулювання соціального захисту працівників митних органів.* Провідна українська вчена Л.Ю. Малюга цілком справедливо констатує, що в умовах сьогодення «існує необхідність внесення змін до МК України у частині посилення рівня соціального захисту посадових осіб митних органів та членів їхніх сімей» [115, с. 164]. Вона ще в 2021 році акцентувала увагу на тому, що «підвищення рівня соціального захисту працівників митних органів є закономірним відображенням людиноцентристської парадигми розвитку України, яка має значне соціально-правове значення, зокрема засвідчує євроінтеграційні прагнення нашої держави і сприяє підвищенню мотивації працівників митних органів дотримуватись вимог трудової (службової) дисципліни і водночас підвищенню продуктивності праці та зниженню толерантності цих осіб до корупції» [115, с. 164-165]. При цьому слід зауважити, що комплексне удосконалення правового регулювання соціального захисту працівників митних органів у нашій державі не обмежується лише внесенням змін до МК України. Саме тому в окресленому нами нормативно-правовому напрямі удосконалення правового регулювання соціального захисту вказаного кола працівників слід виходити із широти нормотворчих перетворень, узгоджених з актуальними соціально-правовими тенденціями правового регулювання соціального захисту працівників, розвитком науки соціального права України, корисного досвіду забезпечення соціальної безпеки працівників у державах-членах ЄС, а також з актуальними потребами працівників у забезпеченні їх соціальної безпеки заходами соціального захисту у таких напрямках:

1) *удосконалення правового регулювання загальних аспектів соціального захисту працівників митних органів.* У цьому аспекті слід наголосити на доречності пропозицій учених щодо доцільності створення та подальшого прийняття «єдиного нормативно-правового акта, котрий містив би тлумачення

термінів «соціальний захист» та «соціальне забезпечення», які часто вживаються як тотожні в адміністративному законодавстві, та «основи спільного соціального захисту для працівників публічної служби» в контексті премій, відпусток, пенсійного забезпечення та житла» [39, с. 77]. Водночас, беручи до уваги масштабність цього завдання, вважаємо пріоритетним врегулювати загальні аспекти соціального захисту працівників митних органів у спеціальному законодавстві, а саме в нормах МК України. Так, главу 83 Кодексу слід доповнити наступними статтями: ст. 584-1 «Поняття, мета і завдання соціального захисту працівників митних органів» і ст. 584-2 «Принципи соціального захисту працівників митних органів». Окремо у рамках оптимізації правового регулювання соціального захисту працівників митних органів слід приділити особливу увагу забезпеченню соціальної безпеки членів сімей таких працівників, а також загиблих працівників митних органів. Насамперед вбачається потреба у доповненні МК України статтею 590-1 «Соціальний захист дітей та утриманців працівників митних органів у разі загибелі (смерті) одного з подружжя працівників митних органів»;

2) удосконалення правового регулювання спеціальних аспектів соціального захисту працівників митних органів, а саме:

а) норм законодавства, що регламентують матеріальний напрям соціального захисту працівників митних органів. *По-перше*, як нами було встановлено у підрозділі 2.1, потребує викладення у новій редакції ст. 585 МК України. Так, сама назва статті повинна бути змінена на «*Оплата праці працівників митних органів*», виходячи з того, що посадові особи митних органів входять до числа працівників митних органів. У зазначеній статті будуть закріплені загальні норми про оплату праці працівників митних органів (враховуючи норми загального законодавства про оплату праці [214]), а також особливі норми, що стосуватимуться оплати праці посадових осіб митних

органів (подібно до того, як це нормотворцем реалізовано стосовно працівників, що розробляють ПЗ для митних органів). У цій статті також повинна бути вирішена проблема, яка сьогодні наявна у ч. 2 ст. 585 МК України, тобто регламентована можливість отримання працівниками (зі статусом публічних службовців) доплат, а також частини надбавок, що отримують в Україні інші держслужбовці, коли наявні відповідні підстави для отримання таких додаткових соціальних благ, обумовлених роботою у публічному секторі. Насамперед мова йде про: надбавки за знання і використання в роботі іноземної мови; доплати за науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) або доктора наук з відповідної спеціальності; надбавки за інтенсивність праці тощо. Окремо слід наголосити на тому, що в новій редакції ст. 585 МК України потрібно закріпити перелік і вичерпний зміст складових елементів заробітної плати працівників митних органів, зокрема чітко визначення змісту командної премії. Також нова редакції вказаної статті Кодексу повинна забезпечувати юридичну визначеність загальних (основних виключних) підстав та умов набуття й реалізації права працівника на оплату праці в митних органах (далі це питання має конкретизуватись на підзаконному рівні). *По-друге*, необхідно також розробити та прийняти замість чинної постанови КМ України 2021 року № 1103 нову постанову КМ «Деякі питання оплати праці посадових осіб та працівників митних органів». Цією постановою, крім відповідних схем і розмірів посадових окладів, надбавок, потрібно також затвердити *Порядок встановлення, призупинення, зменшення чи скасування надбавок та встановлення премій працівникам митних органів* (повинен стосуватись не лише працівників, котрі безпосередньо здійснюють розроблення ПЗ для митних органів, але й решти працівників митних органів). Загалом, враховуючи висновки, отримані нами у підрозділі 2.1 дисертації, можемо констатувати, що нова постанова КМ «Деякі питання оплати праці посадових осіб та працівників

митних органів» має детально врегульовувати загальні питання оплати праці, деталізувати особливі питання оплати праці працівників, які безпосередньо здійснюють розроблення ПЗ для митних органів, конкретизувати складові елементи заробітної плати працівників митних органів (це стосується підстав, умов, інших важливих обставин виникнення та реалізації права на отримання відповідних складових заробітної плати). Додатково слід звернути увагу на те, що в МК України в цілому не врегульовується питання отримання працівниками матеріальної допомоги, а тому главу 83 Кодексу слід доповнити статтею 585-1 *«Матеріальна допомога працівникам митних органів»*, у якій слід окреслити підстави, умови та порядок надання відповідної допомоги працівникам митних органів;

б) норм законодавства, що регламентують трудовправовий напрям соціального захисту працівників митних органів. Як випливає з підрозділу 2.2 дисертації, в Україні не регламентовано перелік трудовправових заходів соціального захисту працівників, оскільки у ст. 9-1 КЗпП України передбачається лише окремі їх види. Саме тому наразі доцільно викласти означену статтю Кодексу у новій редакції, а саму назву статті змінити на *«Основні та додаткові заходи соціального захисту працівників»*. Проте до моменту створення та закріплення переліку вказаних заходів у КЗпП України необхідно окреслити в МК України перелік відповідних мінімальних трудовправових заходів соціального захисту працівників митних органів. Відтак, як вже нами було встановлено раніше, необхідно змінити назву ст. 589 МК України (на *«Трудовправові заходи соціального захисту працівників митних органів»*) [296, с. 178], а також викласти у новій редакції її зміст, окресливши відповідні заходи соціального захисту, насамперед враховуючи ті з них, які нами були виокремлені у підрозділі 2.2 дисертації, зокрема: надання відпусток, з підстав, передбачених чинним законодавством, а також на підставі

професійного вигорання (вказане потребує внесення змін до Закону України «Про відпустки» [183]); пристосування робочих місць до об'єктивних особливих потреб працівника, обумовлених його інвалідністю, вагітністю, погіршенням здоров'я у випадку, коли працівником є особа похилого віку. Крім того, як нами зазначалось у підрозділі 2.2 дисертації, законодавець повинен приділити особливу увагу посиленню ролі профспілок у питаннях забезпечення соціальної безпеки працівників митних органів. Вказане необхідно здійснювати із урахуванням того, що сучасні профспілки, як зауважують учені, на жаль, «пасивно протистоять масовому порушенню прав працівників, домінуванню інтересів капіталу над суспільними інтересами, що викликає незадоволення рядових членів профспілок діяльністю виборних органів профспілок та їх керівників, негативно позначається на авторитеті профспілок у суспільстві» [26, с. 142]. Саме тому законодавець повинен також паралельно вдосконалювати положення Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [219], які будуть сприяти посиленню відкритості, прозорості, неупередженості, справедливості діяльності профспілок, а також безумовної демократичності організації їх діяльності;

в) норм законодавства, що регламентують медичний та оздоровчо-рекреаційний напрям соціального захисту працівників митних органів. Як нами зазначалось у підрозділі 2.3 дисертації, наразі в Україні неналежним чином урегульовується медичний та оздоровчо-рекреаційний напрям соціального захисту працівників митних органів, адже по сьогодні не було розроблено та прийнято нормативно-правові акти, які окреслюють негативний вплив факторів роботи таких працівників на їх здоров'я, що ускладнює також прийняття ефективних програм щодо медичного та оздоровчо-рекреаційного напрямку соціального захисту цих працівників. Задля вирішення цієї проблеми потрібно розробити і затвердити на прикладі чинної на сьогодні постанови Міністра

розвитку і фінансів РП від 22 грудня 2017 року [349] та з урахуванням постанови КМ України від 08 листопада 2000 року № 1662[199] нову постанову КМ *«Про затвердження переліку захворювань і хвороб, пов'язаних зі службою в митних органах»*. Також, беручи до уваги постанову Міністра розвитку і фінансів РП від 22 грудня 2017 року [349], а також Порядок, затверджений постановою КМ України 2019 року № 337, і Порядок, затверджений наказом МВС України 2020 року № 705, доцільно розробити та прийняти постанову КМ України *«Про затвердження порядку розслідування та обліку нещасних випадків, що сталися з працівниками митних органів»*. Відповідні гарантії також повинні бути закріплені і в нормах МК України та поширюватись і на осіб, які вже не працюють в митних органах, проте отримали шкоду здоров'ю в результаті виконання роботи в цих органах публічної служби. На вказану обставину звертає увагу й учена Л.Ю. Малюга, аналізуючи зауваження якої [116, с. 48], зазначимо, що права працівників митних органів на охорону їх здоров'я мають бути безстроково закріплені для працівників (звільнених працівників, які мали підстави для виходу на пенсію чи у відставку), які: по-перше, мали (мають) захворювання, обумовлені особливими властивостями або ж умовами служби у митних органах та властивостями й умовами служби, що спричиняють їх прояв або шкоду здоров'ю; по-друге, мали ще до вступу на службу в митні органи захворювання та/або хвороби, що загострились або проявились у процесі служби у зв'язку з особливими властивостями або умовами служби на конкретних посадах та особливостями й умовами служби, які спричинили їх прояв чи погіршення здоров'я. На додаток до цього необхідно також удосконалити зміст ст. 587 МК України шляхом поширення закріплених у ній гарантії також на окреслених категорій працівників митних органів (членів їх сімей);

г) норм законодавства, що регламентують житлово-побутовий напрям соціального захисту працівників митних органів. Виходячи із висновків, отриманих нами у підрозділі 2.4 дисертації, можемо вести мову про необхідність розробки та затвердження *Положення про порядок надання службових жилих приміщень і користування ними в Держмитслужбі та її територіальних органах*, а також внесення ряду змін до ст. 586 МК України: по-перше, вилучити посилання на положення КМ, замінивши його посиланням на спеціальне положення; по-друге, скасувати дію підзаконного акта радянської доби – Положення про порядок надання службових жилих приміщень і користування ними в Українській РСР, замість якого прийняти новий акт у рамках процесу дерадянїзації законодавства, масштабно розпочатого в результаті прийняття Закону України 2022 року № 2215-ІХ. Окремо у межах оптимізації правового регулювання соціального захисту працівників митних органів слід відновити (за тим же підходом, що використовувався у постанові КМ України 2004 року № 182) програми надання безвідсоткового кредиту для житлового будівництва (придбання квартир, індивідуальних житлових будинків), однак передбачити, що їх можна почати реалізовувати лише з початком післявоєнної відбудови України. Також необхідно вирішити проблему юридичної визначеності виділення земельних ділянок працівникам митних органів для будівництва службового жилого приміщення шляхом доповнення МК України статтею 586-1 *«Виділення земельних ділянок для будівництва службового жилого приміщення працівникам митних органів»*.

Узагальнюючи викладене, зазначимо, що на сьогоднішній день правове регулювання соціального захисту працівників митних органів характеризується низкою проблем, вирішенню яких впродовж тривалого часу взагалі не приділяється увага суб'єктів нормотворчої діяльності. Ускладнювала цю проблему відсутність комплексних досліджень нормативно-правового

забезпечення соціальної безпеки зазначеного кола осіб, а також аргументованих пропозицій щодо вирішення зазначених проблем, які узгоджуються із поточним розвитком доктрини соціального захисту. Проведене дослідження дало змогу окреслити конкретні шляхи вирішення виявлених проблем як у короткостроковій перспективі, так і в подальшому – після завершення триваючої в Україні повномасштабної війни та на початку повоєнного відновлення нашої держави.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

1. Удосконалення законодавства про соціальний захист працівників митних органів повинно враховувати наступні контексти застосування актуальних соціально-правових трендів у нормотворчій діяльності: 1) контекст євроінтеграції України, а саме фактор комплексної європеїзації законодавства (зокрема, соціальні завдання інтеграції до ЄС, цінності ЄС, дія принципу неприпустимості зниження стандартів соціального захисту працівників митних органів); 2) контекст демократизації України, який передбачає залучення до оптимізації правового регулювання соціального захисту працівників суб'єктів громадянського суспільства (профспілок, інших організацій працівників, організацій, що представляють інтереси соціально вразливих верств населення, представники яких працюють (можуть працювати) у митних органах, правозахисних організацій); 3) контекст панування права в Україні (зокрема, шляхом ретельного виконання вимог засади юридичної визначеності); 4) контекст забезпечення ефективності дії правового механізму соціального захисту працівників митних органів (досягається шляхом дотримання критеріїв

ефективної нормотворчості, серед яких: комплексність, узгодженість, чіткість, адаптивність правового регулювання тощо).

2. Ключовими соціально-правовими тенденціями правового регулювання соціального захисту працівників митних органів наразі є: 1) забезпечення соціальної безпеки ветеранів війни та осіб з інвалідністю внаслідок війни (осіб з інвалідністю у цілому), що є працівниками митних органів; 2) забезпечення гендерної рівності та недопущення гендерної дискримінації, гендерного насилля, наруги і сексуальних домагань на робочому місці в митних органах; 3) забезпечення соціальної безпеки осіб з особливими сімейними обов'язками, які є працівниками митних органів; 4) забезпечення соціальної безпеки працівників, віднесених до критичних вікових груп населення (молоді та осіб передпенсійного віку); 5) створення здорового психологічного клімату та приведення робочих умов у митних органах відповідно до стандартів гідної праці; 6) розробка та впровадження протоколів охорони здоров'я і забезпечення безпеки здоров'я працівників, які враховують особливості роботи в митних органах; 7) забезпечення соціально безпечного виникнення, перебігу та припинення трудових відносин з працівниками митних органів з урахуванням вимог гармонійної стабільності трудових відносин; 8) посилення довіри суспільства до митних органів і поваги до посад у цих органах влади; 9) забезпечення можливостей працівників митних органів до постійного професійного розвитку; 10) забезпечення соціальної безпеки викривачів корупції та працівників-інформаторів, які викривають неправомірну поведінку працівників-колег у митних органах.

3. Основними актуальними проблемами правового регулювання соціального захисту працівників митних органів, вирішення яких сприятиме нормативно-правовому забезпеченню соціальної безпеки відповідного кола працівників, є: 1) група доктринальних проблем; 2) група концептуально-

стратегічних проблем; 3) група суто нормативно-правових проблем – проблем юридичної визначеності соціального захисту працівників митних органів; 4) група проблем актуальності законодавства про соціальний захист працівників митних органів; 5) фрагментарність виконання норм законодавства про соціальний захист працівників митних органів.

4. Комплексна оптимізація правового регулювання соціального захисту працівників митних органів в Україні складається з таких напрямів удосконалення нормативно-правового забезпечення соціальної безпеки працівників:

1) концептуально-стратегічного напрямку удосконалення правового регулювання соціального захисту працівників митних органів (розроблення та прийняття Концепції соціального захисту працівників митних органів, Стратегії забезпечення соціального захисту працівників митних органів до 2030 року, а також щорічних програм реалізації відповідної Стратегії);

2) нормотворчого напрямку оптимізації правового регулювання соціального захисту працівників митних органів, у рамках якого передбачається удосконалення норм законодавства, що регламентують: а) загальні аспекти соціального захисту працівників митних органів (доповнення МК України статтями 584-1 «Поняття, мета і завдання соціального захисту працівників митних органів», 584-2 «Принципи соціального захисту працівників митних органів» і 590-1 «Соціальний захист дітей та утриманців працівників митних органів у разі загибелі (смерті) одного з подружжя працівників митних органів»); б) спеціальні аспекти соціального захисту працівників митних органів, а саме: матеріальний напрям соціального захисту (викладення в новій редакції назви та змісту ст. 585 МК України, що забезпечить юридичну визначеність оплати праці працівників митних органів, доповнення МК України статтю 585-1 «Матеріальна допомога працівникам митних органів», прийняття

нової постанови КМ «Деякі питання оплати праці посадових осіб та працівників митних органів»); трудовий напрям соціального захисту (викладення у новій редакції назви та змісту ст. 9-1 КЗпП України, в якій будуть регламентовані основні та додаткові заходи соціального захисту працівників, а також ст. 589 МК України, в якій будуть окреслені трудові заходи соціального захисту працівників митних органів, доповнення Закону України «Про відпустки» нормою, що передбачає право працівників на відпустку у зв'язку із професійним вигоранням, посилення в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» гарантій, які забезпечуватимуть відкритість, прозорість, неупередженість, справедливість діяльності профспілок, а також безумовну демократичність організації їх діяльності);

3) медичного та оздоровчо-рекреаційного напрямку соціального захисту (розроблення та прийняття постанов КМ України «Про затвердження переліку захворювань і хвороб, пов'язаних зі службою в митних органах» та «Про затвердження порядку розслідування та обліку нещасних випадків, що сталися з працівниками митних органів», внесення змін до ст. 587 МК України, які поширюватимуть гарантії охорони здоров'я працівників митних органів на осіб, які звільнені з посади та погіршили своє здоров'я в процесі виконання посадових обов'язків у митних органах);

4) житлово-побутового напрямку соціального захисту (розроблення та прийняття Положення про порядок надання службових жилих приміщень і користування ними в Держмитслужбі та її територіальних органах, удосконалення змісту ст. 586 МК України та доповнення Кодексу статтею 586-1 «Виділення земельних ділянок для будівництва службового жилого приміщення працівникам митних органів», прийняття програм надання безвідсоткового кредиту працівникам митних органів для житлового будівництва, придбання

квартир, індивідуальних житлових будинків та їх реалізацію у післявоєнний період.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі здійснено теоретичне дослідження й запропоновано нове вирішення наукової задачі, яка полягала в тому, щоб на підставі аналізу чинного національного законодавства та здобутків доктрини права соціального забезпечення узагальнити і розробити теоретико-практичні пропозиції й рекомендації щодо удосконалення правового регулювання соціального захисту працівників митних органів України. За результатами дослідження сформульовано нижченаведені висновки.

1. Соціальний захист працівників митних органів є цілеспрямованою, комплексною і законодавчо врегульованою соціально орієнтованою діяльністю держави зі створення соціально безпечних умов трудового та позатрудового життя працівників митних органів, за яких (у результаті реалізації узгоджених правових, економічних й організаційних заходів забезпечення соціальної безпеки) ці працівники можуть набувати та користуватися належними їм соціальними правами. Соціальний захист цього кола працівників: 1) є соціально-правовим феноменом, який відображає реалізацію державою її соціальної функції, засвідчує її в якості соціальної держави; 2) є елементом фактичної дійсності, будучи результатом виконання соціальних обов'язків держави (в особі митних органів, інших зобов'язаних суб'єктів у системі публічної адміністрації), а також елементом реалізації права працівника митних органів на соціальний захист; 3) поширюється лише на відповідну групу працівників (які мають статус професійного публічного службовця) й може стосуватися членів їх сімей; 4) спрямований на досягнення мети, похідної від мети соціального захисту.

2. Мета соціального захисту працівників митних органів є заздалегідь передбачуваним, кінцевим станом реалізації державної соціальної політики стосовно працівників митних органів. Вона полягає у створенні для таких

працівників умов забезпечення їх соціальної безпеки відповідно до соціальних ризиків, що виникають у зв'язку із перебуванням на посаді працівника митного органу. Зазначена мета досягається шляхом комплексного виконання таких завдань: 1) концептуально-правового і програмного забезпечення соціального захисту відповідної групи працівників; 2) нормативно-правового забезпечення соціального захисту працівників митних органів; 3) усунення соціальних ризиків, обумовлених працевлаштуванням у митних органах, виконанням у них трудових обов'язків; 4) дії механізму постійного удосконалення стандартів гідної праці; 5) забезпечення гармонійної стабільності трудового (службового) становища працівників митних органів; 6) забезпечення дії режиму трудової дисципліни; 7) удосконалення кадрового забезпечення митних органів; 8) забезпечення інклюзивності кадрової політики в митних органах; 9) забезпечення соціально безпечної життєдіяльності працівників митних органів у різних сферах позаслужбового буття; 10) забезпечення соціального захисту членів сім'ї посадових осіб митних органів.

Систему функцій соціального захисту працівників митних органів складають: 1) загальні функції соціального захисту: економічна, політична, регулятивна, охоронна, демографічна, превентивна, відновлювальна; 2) спеціальні функції соціального захисту працівників митних органів: організаційна, стимулююча, інформаційна, контрольна, підвищення рівня довіри працівників митних органів до державних органів та до держави загалом, соціально-реабілітаційна (функція підтримки).

3. Механізм правового регулювання соціального захисту працівників митних органів є юридичною конструкцією, яка являє собою цілісну систему суб'єктів, взаємопов'язаних інструментів (послідовно організовані заходи та способи) нормативно-правового регулювання соціального захисту відповідного кола працівників для забезпечення належного рівня їх соціальної безпеки (в

окремих випадках – членів їх сімей), за якого вони спроможні повноцінно задовольняти соціальні потреби і законні інтереси соціального характеру, не будучи уражені соціальними ризиками. Як цілісна структура цей механізм охоплює такі елементи: 1) комплекс принципів соціального захисту і нормативно-правового забезпечення зазначеного захисту, який складають такі принципи: загальноправові; галузеві (принципи соціальної допомоги, соціального страхування, соціальної солідарності, адресності, адаптивності, загальності та диференціації соціального захисту, пропорційності соціального захисту, кровної спорідненості соціального захисту, юридичної та загальної соціальної відповідальності суб'єкта гарантування соціального захисту); спеціальні (юридичної визначеності, адекватності, своєчасності та невідкладності нормотворення, обґрунтованості застосування заходів нормотворення, компетентності нормотворця, добросовісності та професіоналізму осіб, які задіяні в процесі нормотворення тощо); 2) норми чинного законодавства, що регулюють різні аспекти соціального захисту працівників митних органів: норми Основного Закону; норми міжнародно-правових актів; норми законодавчих актів (актів соціального, трудового права та актів адміністративного права); норми підзаконних актів; 3) суб'єкти нормотворчої діяльності, які формують нормативно-правову базу соціального захисту працівників митних органів; 4) правовідносини і процедури соціального захисту працівників митних органів. Також до структури механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів можуть належати факультативні елементи, такі як акти правозастосування, акти тлумачення (інтерпретації) юридичних норм.

4. Сучасний стан правового регулювання матеріального напрямку соціального захисту працівників митних органів в Україні характеризується множиною недоліків, до яких насамперед належить фрагментарне регулювання

загальних питань оплати праці працівників митних органів, що має місце у ст. 585 МК України, а також у постанові КМ № 1103 2021 року. Комплексне вирішення вказаної проблеми потребує: 1) прийняття нової (замість урядової постанови № 1103 2021 року) постанови КМ України «Деякі питання оплати праці працівників митних органів»; 2) забезпечення виконання вимог засади юридичної визначеності надбавок і премій шляхом затвердження (згідно з діючою постановою КМ № 1103 2021 року) Порядку встановлення, призупинення, зменшення чи скасування надбавок та встановлення премій працівникам митних органів; 3) викладення у новій редакції назви («Оплата праці працівників митних органів») та змісту ст. 585 МК України; 4) доповнення глави 83 МК України статтею «Матеріальна допомога працівникам митних органів».

5. Правове регулювання трудовправового напрямку соціального захисту працівників митних органів є недостатнім, адже: 1) у КЗпП України і Законі України № 889 2015 року відсутній перелік заходів соціального захисту трудовправового напрямку; 2) глава 83 МК України переважно дублює загальні норми трудового законодавства і законодавства про держслужбу, у ній не закріплені відповідні норми-винятки, які застосовуються лише до працівників митних органів (також не врегульовує загальні аспекти цього напрямку, що потребують додаткового підтвердження у зв'язку з їх систематичним порушенням керівництвом митних органів). Саме тому назву ст. 589 МК України доцільно змінити на «Трудовправові заходи соціального захисту працівників митних органів» і викласти у новій редакції, встановивши в ній такі заходи соціального захисту трудовправового напрямку: 1) надання відпусток на умовах, передбачених чинним законодавством, зокрема відпусток з метою реабілітації працівників від професійного вигорання; 2) адаптація молодих спеціалістів у трудових колективах митних органів та пристосування робочого

місця для задоволення особливих потреб працівника; 3) організація та забезпечення проходження працівниками митних органів медичного огляду; 4) здійснення контролю щодо перевірки кваліфікації та благонадійності працівників митних органів; 5) здійснення контролю за трудовою (службовою) дисципліною працівників митних органів; 6) послідовне покращення умов праці працівників з метою приведення їх у відповідність зі стандартами гідної праці, а також надання пільг і компенсацій за роботу у важких і шкідливих умовах; 7) систематичне і дієве поширення серед працівників прогресивних цивілізаційних ідей, цінностей (гендерної рівності, неприпустимості дискримінації за ознаками інвалідності, віку, мови, релігії (світогляду), політичних поглядів тощо); 8) забезпечення стабільності перебігу трудових правовідносин за участю працівників митних органів; 9) дотримання стандартів юридичної відповідальності працівників митних органів; 10) захист свободи об'єднання працівників митних органів та ведення колективних переговорів.

6. Поточний стан правового регулювання медичного та оздоровчо-рекреаційного напрямку соціального захисту працівників митних органів є недостатнім, адже: 1) у ст. 587 МК України формою оздоровчо-рекреаційного забезпечення працівників митних органів не охоплено працівників, звільнених, зокрема, у зв'язку із виходом на пенсію чи у відставку або ж з інших підстав, які: а) мали (мають) захворювання, обумовлені особливими властивостями або ж умовами служби у митних органах та властивостями й умовами служби, що спричиняють їх прояв або шкоду здоров'ю; б) мали ще до вступу на службу в митні органи захворювання та/або хвороби, що загострились або проявились у процесі служби у зв'язку з особливими властивостями або умовами служби на конкретних посадах та особливостями й умовами служби, які спричинили їх прояв чи погіршення здоров'я; 2) відсутній нормативно-правовий акт, який визначає негативний вплив факторів роботи працівників митних органів на їх

здоров'я. Для усунення вищезазначених прогалин необхідно, на наш погляд:

- 1) удосконалити ст. 587 МК України;
- 2) розробити і прийняти (враховуючи постанову КМУ № 337 2019 року, наказ МВС України № 705 2020 року) Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, що сталися з працівниками митних органів, а також Перелік пов'язаних зі службою в митних органах України захворювань та хвороб, що закріплюватиме: а) перелік захворювань, обумовлених особливими властивостями або ж умовами служби у митних органах та властивостями й умовами служби, які спричиняють їх виявлення або шкоду здоров'ю; б) перелік захворювань і хвороб, які були у працівника до вступу на службу, але загострились (проявилися) у процесі служби у зв'язку з особливими властивостями або умовами служби на конкретних посадах та особливостями й умовами служби, які спричинили їх розкриття чи погіршення здоров'я.

7. Стан правового регулювання житлово-побутового напрямку соціального захисту працівників митних органів характеризується такими проблемами:

- 1) порядок надання службових жилих приміщень і користування ними є недосконалим й врегульовується актом радянської доби, що суперечить процесу дерадяннізації законодавства;
- 2) у МК України відсутня стаття, яка б регламентувала особливості виділення земельних ділянок для будівництва службового жилого приміщення працівникам митних органів;
- 3) відсутня нормативна основа для створення та реалізації програм надання працівникам митних органів, котрі потребують поліпшення житлових умов, безвідсоткового кредиту для задоволення житлових потреб. Вирішення цих та інших проблем потребує: 1) доповнення МК України ст. 586-1 «Виділення земельних ділянок для будівництва службового жилого приміщення працівникам митних органів»; 2) розробки і затвердження нового Порядку надання службових жилих приміщень і користування ними (замість того, що затверджений постановою

Ради Міністрів УРСР № 37 від 1988 року), а також Положення про порядок надання службових жилих приміщень і користування ними в Держмитслужбі та її територіальних органах (з попереднім внесенням змін до ч. 1 ст. 586 МК України); 3) розроблення та прийняття Порядку надання державним службовцям митних органів, які відповідно до законодавства потребують поліпшення житлових умов, безвідсоткового кредиту для житлового будівництва або придбання квартир чи індивідуальних житлових будинків, і введення його в дію після завершення війни.

8. До основних актуальних соціально-правових тенденцій правового регулювання соціального захисту працівників митних органів України належать такі: 1) забезпечення соціальної безпеки: а) ветеранів війни та осіб з інвалідністю внаслідок війни (осіб з інвалідністю загалом), які є працівниками митних органів; б) осіб з особливими сімейними обов'язками, які є працівниками митних органів; в) працівників, віднесених до критичних вікових груп населення (молоді та осіб передпенсійного віку); 2) забезпечення гендерної рівності та недопущення гендерної дискримінації, гендерного насилля, наруги і сексуальних домагань на робочому місці; 3) створення здорового психологічного клімату і приведення робочих умов у митних органах у відповідність зі стандартами гідної праці; 4) розробка і впровадження протоколів охорони здоров'я та забезпечення безпеки здоров'я працівників, які враховують особливості роботи в митних органах; 5) забезпечення соціально безпечного виникнення, перебігу та припинення трудових відносин з працівниками митних органів з урахуванням вимог гармонійної стабільності трудових відносин; 6) посилення довіри суспільства до митних органів і поваги до посад у цих органах влади; 7) забезпечення можливостей працівників митних органів до постійного професійного розвитку; 8) забезпечення соціальної

безпеки викривачів корупції та працівників-інформаторів, які викривають неправомірну поведінку працівників-колег у митних органах.

9. Комплексна оптимізація правового регулювання соціального захисту працівників митних органів в Україні складається з двох основних напрямів удосконалення нормативно-правового забезпечення соціальної безпеки працівників. Перший напрям – концептуально-стратегічний, у рамках якого доцільно створити і прийняти Концепцію соціального захисту працівників митних органів, Стратегію забезпечення соціального захисту працівників митних органів до 2030 року, а також щорічні програми реалізації відповідної Стратегії. Другий напрям – нормотворчий, у межах якого передбачається удосконалення норм законодавства, що регламентують загальні та спеціальні аспекти соціального захисту працівників митних органів. У контексті удосконалення правового регулювання загальних аспектів соціального захисту працівників митних органів передбачається доповнення МК України статтями, що визначатимуть поняття, мету, завдання і принципи соціального захисту працівників митних органів, а також особливості соціального захисту дітей та утриманців працівників митних органів у разі загибелі (смерті) одного з подружжя працівників митних органів. У рамках оптимізації правового регулювання спеціальних аспектів соціального захисту працівників митних органів передбачається удосконалення регулювання: а) матеріального напрямку соціального захисту (забезпечення на рівні МК України юридичної визначеності підстав, умов оплати праці, структури заробітної плати працівників митних органів, а також матеріальної допомоги таким працівникам, прийняття нової постанови КМ «Деякі питання оплати праці посадових осіб та працівників митних органів»); б) трудовправового напрямку соціального захисту (викладення у новій редакції назви та змісту ст.9-1 КЗпП України, в якій будуть регламентовані основні та додаткові заходи соціального захисту працівників, а

також ст. 589 МК України, в якій будуть встановлені трудові заходи соціального захисту працівників митних органів, доповнення Закону України «Про відпустки» нормою, що передбачає право працівників на відпустку у зв'язку із професійним вигоранням, посилення в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» гарантій, які забезпечуватимуть відкритість, прозорість, неупередженість, справедливість діяльності профспілок, а також безумовну демократичність організації їх діяльності); в) медичного та оздоровчо-рекреаційного напрямку соціального захисту (розроблення та прийняття урядових постанов, якими затверджуватимуться переліки захворювань і хвороб, пов'язаних зі службою в митних органах, порядок розслідування та обліку нещасних випадків, що сталися з працівниками митних органів; внесення змін до ст. 587 МК України, які поширюватимуть гарантії охорони здоров'я працівників митних органів на осіб, які звільнені з посади та погіршили своє здоров'я в процесі виконання посадових обов'язків у митних органах); г) житлово-побутового напрямку соціального захисту (розроблення та прийняття Положення про порядок надання службових жилих приміщень і користування ними в Держмитслужбі та її територіальних органах, удосконалення змісту ст. 586 МК України та доповнення Кодексу статтею, що врегульовуватиме виділення земельних ділянок для будівництва службового жилого приміщення працівникам митних органів, прийняття програм надання безвідсоткового кредиту працівникам митних органів для житлового будівництва, придбання квартир, індивідуальних житлових будинків та їх реалізація у післявоєнний період).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Альберда Т.Г. Механізм як загальнонаукова і правова категорія (правовий механізм). *Молодий вчений*. 2013. № 2 (2). С. 64-68.
2. Амеліна Л.П., Турченко О.Г. Забезпечення та захист права на належні безпечні і здорові умови праці у світлі міжнародних та європейських трудових стандартів. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія: Юридична*. 2022. Вип. 35. С. 50-58.
3. Амелічева Л.П. Гідна праця: теоретико-правовий погляд на проблему її регулювання. *Правничий часопис Донецького університету*. 2019. № 1. С. 3-12. doi:10.31558/2518-7953.2019.1.1.
4. Антошкіна В.К. Індивідуальні правові акти як об'єкт тлумачення. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія: Юридичні науки*. 2020. Т. 31. № 1 (70). С. 7-13. doi:10.32838/2707-0581/2020.1/02.
5. Арсентьєва О.С., Котова Л.В. Принципи трудового права України: сутність та особливості визначення. *Університетська наука. Проблеми міжнародної інтеграції: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Сєверодонецьк, 03-05 травня 2017 року)*. Сєверодонецьк: СНУ, 2017. С. 96-98.
6. Архипова С.П. Освіта як чинник соціального захисту дорослих, які перебувають у складних життєвих ситуаціях. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Педагогічні науки*. 2012. № 19. Ч. 2. С. 6-19.
7. Архірейська Н.В. Планування кадрового потенціалу митних органів України: проблеми сьогодення. *Бізнес Інформ*. 2012. № 12. С. 14-17.

8. Бабич Н.О. Загальноправові принципи механізму правового регулювання реалізації соціальної функції держави. *Соціальне право*. 2022. № 4. С. 5-11. doi:10.32751/2617-5967-2022-04-01.
9. Бабич Н.О. Реалізація соціальної функції держави в контексті гендерної рівності. *Сучасні тенденції забезпечення гендерного балансу в умовах Євроінтеграції*: зб. матеріалів інформаційно-просвітницького форуму (м. Кропивницький, 17 березня 2023 року). Кропивницький: ДонДУВС, 2023. С. 75-78.
10. Балдинюк О.Д. Нормативно-правове регулювання соціально-правового захисту дітей з інвалідністю в Україні. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова*. 2018. Вип. 63. С. 5-9.
11. Бальций Ю.Ю. Конституційно-правові засади локальної нормотворчості. *Юридичний вісник*. 2011. № 3. С. 45-52.
12. Барсук М.А. Загальні та спеціальні завдання соціального захисту суддів в Україні *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 3. С. 462-466. doi:10.24144/2788-6018.2023.03.84.
13. Барсук М.А. Мета соціального захисту суддів в Україні. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 4. С. 519-523. doi:10.24144/2788-6018.2023.04.82.
14. Барсук М.А. Поняття соціального захисту суддів в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2023. Вип. 78. Ч. 2. С. 310-314. doi:10.24144/2307-3322.2023.78.2.49.
15. Безвін О.С. Профспілки як невід'ємний елемент державної служби. *Правові горизонти*. 2019. Вип. 19 (32). С. 13-19. doi:10.21272/legalhorizons.2019.i19.p13.

16. Безусий В.В. Завдання соціального захисту державних службовців. *Соціальне право*. 2019. № 2. С. 21-27.
17. Безусий В.В. Мета соціального захисту державних службовців. *Соціальне право*. 2019. № 3. С. 36-42.
18. Безусий В.В. Принципи соціального захисту державних службовців. *Соціальне право*. 2019. № 1. С. 62-68.
19. Безусий В.В. Форми соціального захисту державних службовців в Україні. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. Вип. 4. Т. 2. С. 3-7. doi:10.32837/руув.v2i4(29).425.
20. Безусий В.В. Функції соціального захисту державних службовців. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2019. № 3 (65). С. 109-115. doi:10.32840/1813-338X-2019-3-18.
21. Белова І.М., Семенишена Н.В. Суть, основні напрями та функції соціального захисту населення. *Подільський вісник: сільське господарство, техніка, економіка*. 2021. Вип. 34. С. 92-107. doi:10.37406/2706-9052-2021-1-11.
22. Березовська-Чміль О.Б. Теоретико-методологічні основи дослідження соціального захисту. *Науковий вісник Рівненського державного гуманітарного університету*. 2012. Вип. 9. С. 153-157.
23. Березянська А.О. Теоретичні підходи до визначення поняття «механізми державного управління» та їх класифікація. *Наукові праці. Серія: Державне управління*. 2015. Т. 254. Вип. 242. С. 6-10.
24. Бернацька Н.І. Проблеми правового регулювання соціального забезпечення публічної служби в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 407 с.
25. Беспалов О.О. Ретроспектива правового регулювання соціального забезпечення суддів в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2016. Вип. 41. Т. 4. С. 132-136.

26. Білоцький О.В., **Кравчук О.** Роль профспілок у захисті прав працівників. *Загальнофілософські, психологічні та юридичні проблеми у здійсненні правової допомоги населенню України*: матеріали наук.-практ. конф. (м. Івано-Франківськ, 25-26 травня 2017 року). Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2017. С. 137-142.

27. Бориченко К.В. Класифікація соціальних пілг як виду соціального захисту сімей з дітьми. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку*: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 03-04 жовтня 2014 року) / за ред. В.В. Жернакова. Харків: Право, 2014. С. 357-361.

28. Бориченко К.В. Юридичний механізм забезпечення права на соціальний захист: дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2020. 452 с.

29. Бориченко К.В. Поняття та форми захисту права на соціальне забезпечення. *Право і суспільство*. 2017. № 1. С. 99-104.

30. Бугайчук К.Л. Міжнародні та зарубіжні стандарти правового статусу та захисту викривачів корупції та їх імплементація в національну практику. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 1. С. 665-669. doi:10.32782/2524-0374/2023-1/158.

31. Бурлака О.С. Проблеми соціального захисту сім'ї, дитинства, материнства та батьківства в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 419 с.

32. Вакарюк Л.В. Система правових режимів у трудовому праві України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 492 с.

33. Вапнярчук Н.М. До питання медичного забезпечення та санаторно-курортного лікування працівників Національної поліції України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2023. Вип. 75. Ч. 3. С. 13-18. doi:10.24144/2307-3322.2022.75.3.2.

34. Василик А.В., Дода О.Д. Професійна втома: чинники, наслідки та обов'язки роботодавців щодо відновлення працездатності працівників. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2019. Т. 30. № 3 (69). С. 130-135.

35. Васильєв С.В., Семиног А.С. Загальні засади соціального захисту населення в Україні. *Професійний менеджмент в сучасних умовах розвитку ринку*: матеріали III наук.-практ. конф. (м. Харків, 04 листопада 2014 року). Харків: НФаУ, 2014. С. 54-55.

36. Василько І.В. Особливості реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2016. 22 с.

37. Вахонєва Т.М. Зміст майнових прав на результати інтелектуальної (творчої) праці суб'єктів трудових правовідносин. *Порівняльно-аналітичне право*. 2016. № 5. С. 144-146.

38. Вишновецька С.В., Амелічева Л.П. Концепт та зміст проєкту Закону України «Про працю» як майбутньої основи врегулювання цивілізованих трудових відносин: усі «за» та «проти». *Правничий часопис Донецького національного університету імені Василя Стуса*. 2022. № 2. С. 187-197. doi:10.31558/2786-5835.2022.2.18.

39. Гаврилюк В.О. Завдання соціального захисту працівників публічної служби. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2021. № 1 (71). С. 73-78. doi:10.32840/1813-338X-2021.1.12.

40. Гаврилюк В.О. Функції соціального захисту працівників публічної служби. *Соціальне право*. 2020. № 2. С. 29-34. doi:10.37440/soclaw.2020.02.05.

41. Галузева угода між Державною митною службою України та Професійною спілкою працівників митних органів України на 2020-2022 роки.

URL: <https://www.me.gov.ua/Files/GetFile?lang=uk-UA&fileId=d75ef4c5-37d2-42a1-afb5-614d33fa19c3> (дата звернення: 29.09.2021).

42. Ганас Л.М., Дорош О.І., Білець Л.В. Особливості мотивування працівників митних органів. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*. 2020. Вип. 2 (1). С. 13-20.

43. Гладкий В.В. Гідна праця суддів і панування права в Україні під час пандемії COVID-19. *Пріоритети розвитку юридичних наук у XXI столітті*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 10-11 квітня 2020 року). Одеса: ПФП, 2020. С. 72-75.

44. Гладкий В.В. Засада нейтральності універсалізації правового статусу працівника. *Сучасні тенденції забезпечення гендерного балансу в умовах Євроінтеграції*: зб. матеріалів інформаційно-просвітницького форуму (м. Кропивницький, 17 березня 2023 року). Кропивницький: ДонДУВС, 2023. С. 102-107.

45. Гладкий В.В. Конструктивізм нормативних стандартів виникнення трудових правовідносин. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 84-89. doi:10.37440/soclaw.2020.04.16.

46. Гладкий В.В. Мінливість і занепад законодавства: постановка питання. *Актуальні проблеми реформування сучасного законодавства*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 14-15 вересня 2018 року). Херсон: Гельветика, 2018. С. 5-10.

47. Гладкий В.В. Нормування трудових прав осіб з інвалідністю: перспективи використання в Україні досвіду США. *Формування сучасної парадигми розвитку суспільства*: колективна монографія. Харків: Новий курс, 2022. С. 172-194. doi:10.5281/zenodo.6561111.

48. Гладкий В.В. Ознаки правового механізму забезпечення антикорупційної безпеки. *Сучасні погляди на реформування законодавства*:

матеріали Міжнар. наук. конф. (м. Полтава, 25-26 жовтня 2018 року). Херсон: Молодий вчений, 2018. С. 62-66.

49. Гладкий В.В. Основні типи форм реалізації права працівника на антикорупційну безпеку. *Соціальне право*. 2022. № 1. С. 73-81. doi:10.32751/2617-5967-2022-01-08.

50. Гладкий В.В. Сутність форм забезпечення антикорупційної безпеки працівників у сфері туристичної діяльності. *Туризм: міжнародний досвід та національні пріоритети*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 24-25 червня 2022 року). Житомир: ПНУ, 2022. С. 24-27.

51. Гладкий В.В. Форма консонансу стабільних трудових правовідносин. *Міжнародні та національні правові виміри забезпечення стабільності*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 17-18 квітня 2020 року). Львів: ЦПП, 2020. Ч. 2. С. 81-84.

52. Гоголь Ю.В. Правова природа виробничої функції трудового права в умовах переходу до ринкової економіки. *Держава і закон: теорія, практика, методика*. 2008. Вип. 3. С. 278-285.

53. Грибовська Ю.М. Матеріальна допомога: види, підстави для виплати та оподаткування. *Ринкова трансформація економіки: стан, проблеми, перспективи*: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Харків, 08-10 квітня 2015 року). Харків: ХНТУСГ, 2015. С. 327-330.

54. Демчак Р.Є. Соціально-економічний захист населення: теоретичний аспект. *Теоретичні та прикладні питання економіки*. 2011. Вип. 25. С. 144-150.

55. Деякі питання оплати праці посадових осіб та працівників митних органів: Постанова КМУ від 20.10.2021 № 1103. *Офіційний вісник України*. 2021. № 84. Ст. 5399.

56. Деякі питання соціального захисту постраждалих учасників Революції Гідності: Постанова КМУ від 28.02.2018 № 119 (у ред. від

25.02.2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119-2018-п> (дата звернення: 24.06.2022).

57. Деякі питання територіальних органів Державної митної служби: Постанова КМУ від 30.09.2020 № 895 (у ред. від 27.10.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/895-2020-п> (дата звернення: 14.12.2021).

58. Дідур К.М., Дмитрюк С.П. Планування та фінансування заходів з охорони праці. *Економіка та держава*. 2022. № 3. С. 63-68. doi:10.32702/2306-6806.2022.3.63.

59. Древаль П.В. Принципи системи соціального захисту працівників органів прокуратури. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 28. С. 68-73.

60. Дрозд О.Ю. Генеза розвитку правового регулювання дистанційної роботи. *Київський часопис права*. 2022. № 2. С. 59-65.

61. Дрозд О.Ю. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС України: питання сьогодення. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 3. С. 112-116. doi:10.32844/2618-1258.2020.3.20.

62. Дубініна М.В, Чебан Ю.Ю., Кузьома В.В. Матеріальна допомога працівнику: нормативні та організаційні аспекти. *Обліково-аналітичне і фінансове забезпечення діяльності суб'єктів господарювання: національні, глобалізаційні, євроінтеграційні аспекти*: матеріали V Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Миколаїв 19-20 листопада 2020 року). Миколаїв: МНАУ, 2020. С. 30-34.

63. Дяченко О.А. Особливості реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин: дис. ... д-ра філос.: 081. Київ, 2023. 249 с.

64. Дяченко О.А. Поняття та риси правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 92-97. doi:10.37440/soclaw.2020.04.18.

65. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996 [офіц. перекл.]. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 51. Ст. 2096.

66. Жигалкін І.П. Принципи права: теоретичний нарис на прикладі трудового права. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. № 3. С. 104-106.

67. Житловий кодекс України: Закон України від 30.06.1983 № 5464-X (у ред. від 19.11.2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5464-10> (дата звернення: 12.06.2023).

68. Журавель В.О. Щодо форм матеріального забезпечення суддів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. Вип. 28. С. 209-217.

69. Журавель М.О., Журавель С.М., Яремко І.О. Обов'язки роботодавців щодо недопущення впливу електромагнітних полів на здоров'я працівників. *Тиждень науки-2021. ФБАД: матеріали наук.-практ. конф.* (м. Запоріжжя, 19-23 квітня 2021 року). Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2021. С. 141-143.

70. Загальна декларація прав людини: Резолюція ГА ООН № 217 А (III) від 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення: 19.02.2020).

71. Заросило В.О. Хабарництво як базисна форма прояву корупції. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2018. Вип. 16. С. 123-139.

72. Зінченко О.В. Правове регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця: дис. ... д-ра філос.: 081. Харків, 2023. 200 с.

73. Зубенко А.В. Співвідношення та взаємодія актів тлумачення норм права з правозастосовчими та нормативно-правовими актами. *Держава і право*. 2009. Вип. 45. С. 82-86.

74. Інспектор праці надала консультативну допомогу працівниці з Донеччини щодо соціальних виплат. *Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці*, 05.12.2022. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/inspektor-pratsi-nadala-konsultatyvnu-dopomohu-pratsivnytsi-z-donechchyni-shchodo-sotsialnykh-vyplat/> (дата звернення: 23.01.2023).

75. Іншин М.І. Соціально-правовий захист працівників Державної митної служби України. *Наукові записки ХЕПУ. Серія: Право*. 2008. № 1 (6). С. 19-24.

76. Іншин М.І. Сутність і значення соціального забезпечення працівників поліції в сучасних умовах. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2015. № 4. С. 269-277.

77. Іншин М.І. Соціальна безпека окремих категорій працівників. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 3-2. С. 31-36. doi:10.32844/2618-1258.2020.3-2.5.

78. Капітан О.І. Адміністративно-правове регулювання діяльності суб'єктів формування та реалізації соціальної політики України в умовах євроінтеграційних процесів: дис. ... д-ра філос.: 081. Львів, 2020. 227 с.

79. Карпушова О.В. Проблеми правового регулювання праці суддів в умовах євроінтеграції України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2020. 466 с.

80. Качайло К.В., Чеботарьов М.К. Функції соціального захисту. *Актуальні проблеми соціального розвитку в суспільстві змін*: матеріали

І Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27-29 квітня 2023 року) / заг. ред. А.В. Кіпенський. Харків: НТУ «ХПІ», 2023. С. 78-80.

81. Клименко А.Л. Стандарти і гарантії соціального забезпечення: міжнародно-правовий і вітчизняний контекст: монографія. Харків: Юрайт, 2019. 176 с.

82. Клипа О.П. Адміністративно-правове регулювання соціального захисту працівників Національної поліції України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Суми, 2021. 212 с.

83. Коваленко Р.І., Дацюк О.І. Правове регулювання праці працівників патронатної служби. *Соціальне право*. 2022. № 4. С. 50-54. doi:10.32751/2617-5967-2022-04-08.

84. Коваленко Ю.О. Адміністративно-правовий механізм інформаційного забезпечення протидії корупції в правоохоронних органах України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2018. 239 с.

85. Ковалюмнус Е.Л. Правовий механізм захисту трудових та соціальних прав суддів в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2021. 246 с.

86. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII (у ред. від 27.01.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 30.07.2023).

87. Колективний договір від 16.03.2021. URL: https://shev.kyivcity.gov.ua/files/2021/5/5/3_.pdf (дата звернення: 19.11.2022).

88. Коломоець П.В. Особливості структури механізму правового регулювання гарантій реалізації трудових прав поліцейських. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. Вип. 5. Т. 1. С. 148-153.

89. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР (у ред. від 01.01.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 19.11.2022).

90. Костенко В.Г. Мета і завдання соціальної безпеки державної служби в умовах глобалізації. *Соціальне право*. 2022. № 4. С. 54-59. doi:10.32751/2617-5967-2022-04-09.

91. Кравцова З.І. Поняття і теоретико-методологічна характеристика механізму конституційно-правового регулювання. *Часопис Київського університету права*. 2017. № 4. С. 70-74.

92. Кривицький Ю.В. Спеціалізовані норми права в механізмі правового регулювання: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2010. 260 с.

93. Криворучко І.В. Поняття соціальної безпеки та соціального захисту. *Актуальні проблеми законодавства України: тези доповідей держ. наук. конф.* (м. Біла Церква, 20-21 березня 2014 року). Біла Церква: БНАУ, 2014. С. 11-13.

94. Кузьменко С.Г. Аналіз сучасних форм соціального захисту населення. *Університетські наукові записки*. 2012. № 3. С. 419-426.

95. Купрун Є.П. Поняття та ознаки форм соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Наукові тренди постіндустріального суспільства: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Дніпро, 21 жовтня 2022 року). Вінниця: ЄНП, 2022. С. 83-84.

96. Купрун Є.П. Принципи соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 120-126. doi:10.32751/2617-5967-2021-03-14.

97. Куракін О.М. Механізм правового регулювання: теоретико-правова модель: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Харків, 2016. 40 с.

98. Куракін О.М. Структура механізму правового регулювання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2015. Вип. 35. Т. 1. Ч. 2. С. 46-49.

99. Куракін О.М. Співвідношення структури та цілей механізму правового регулювання. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки.* 2016. Вип. 1. Т. 1. С. 35-38.

100. Кучерук С.С. Механізми реалізації соціальної безпеки в Україні. *Університетські наукові записки.* 2007. № 4. С. 438-444.

101. Лаврів О.Я. Система принципів трудового права України: монографія. Івано-Франківськ: ПНУ ім. В. Стефаника, 2008. 216 с.

102. Лазоренко Л.В. Оцінка рівня соціально-економічного розвитку підприємств зв'язку. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки.* 2018. Т. 1. № 28. С. 119-122.

103. Лісневська А.О. Соціальна зайнятість як чинник розвитку категоріальних структур свідомості в юнацькому віці. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету ім. Т.Г. Шевченка. Серія: Психологічні науки.* 2012. Т. 1. С. 196-201.

104. Лубінець Д.В. Загальні ознаки працівника критичної інфраструктури України. *Соціальне право.* 2022. № 4. С. 59-65. doi:10.32751/2617-5967-2022-04-10.

105. Луцюк П.С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Сєверодонецьк, 2017. 468 с.

106. Львівські митники викрили контрабанду брендового одягу під виглядом секонд-хенду. *ZAXID.NET.* 29.03.2023.
URL: https://zaxid.net/lvivski_mitniki_vikrili_kontrabandu_brendovogo_odyagu_pid_viglyadom_sekond_hendu_n1560692 (дата звернення: 03.07.2023).

107. Львівські митники викрили контрабанду в автівках волонтерів. *Еспресо*. 01.07.2023. URL: <https://zahid.espresso.tv/lvivski-mitniki-vikrili-kontrabandu-v-avtivkakh-volonteriv> (дата звернення: 03.07.2023).

108. Львівські митники за добу викрили дві контрабанди наркотиків. *Львівський портал*. 18.02.2022. URL: <https://suspilne.media/110957-stolicni-mitniki-vilucili-hrest-inkrustovanij-sotnami-diamantiv-i-rubiniv/> (дата звернення: 22.02.2022).

109. Малюга Л.Ю. Адаптація соціального законодавства України до законодавства Європейського Союзу: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2020. 440 с.

110. Малюга Л.Ю. Адаптація соціального законодавства України до законодавства ЄС: сучасний стан та тенденції розвитку. *Юридичний бюлетень*. 2019. Вип. 9. С. 120-129. doi:10.32850/2414-4207.2019-9.16.

111. Малюга Л.Ю. Вплив євроінтеграційних процесів на законодавство України у сфері соціального захисту. *Соціальне право*. 2017. № 1. С. 144-152.

112. Малюга Л.Ю. До питання про вплив європейських соціальних стандартів на збереження трудового потенціалу в Україні. *Порівняльно-аналітичне право*. 2018. № 3. С. 153-156.

113. Малюга Л.Ю. Європейські соціальні стандарти у контексті права на соціальний захист в Україні. *Альманах міжнародного права*. 2019. № 22. С. 109-114.

114. Малюга Л.Ю. Європейські соціальні стандарти: сучасний стан та шляхи імплементації у соціальне законодавство України. *Журнал східноєвропейського права*. 2018. № 48. С. 70-76.

115. Малюга Л.Ю. Окремі аспекти соціального захисту працівників митних органів в Україні. *Правові виклики сучасності: захист прав людини в*

умовах пандемії: матеріали II Міжнар. наук.-практ. онлайн-конф. (м. Чернівці, 22 жовтня 2021 року). Чернівці: ЧНУ ім. Ю. Федьковича, 2021. С. 164-165.

116. Малюга Л.Ю. Проблеми та напрями вдосконалення правового регулювання соціального захисту працівників митних органів в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2021. № 4. С. 45-49. doi:10.15421/392178.

117. Малюга Л.Ю. Сучасні недоліки та прогалини у правовому регулюванні трудових відносин в Україні. *Свобода, безпека та незалежність: правовий вимір*: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 24 лютого 2023 року). Київ: НАУ, 2023. С. 478-481.

118. Малюга Л.Ю. Теоретико-правові основи адаптації соціального законодавства України до законодавства Європейського Союзу: монографія. Херсон: Гельветика, 2019. с.332

119. Малюга Л.Ю. Форми соціального захисту інвалідів в Україні. *Закарпатські правові читання*: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Ужгород, 25-27 квітня 2014 року). Ужгород: Говерла, 2014. Т. 2. С. 419-421.

120. Малюга Л.Ю. Шляхи вдосконалення правового регулювання захисту трудових прав працівників в умовах запровадження карантинних обмежень. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 11. С. 293-296. doi:10.32782/2524-0374/2021-11/73.

121. Малюга Л.Ю. Юридична природа міжнародно-правового соціального захисту працівників. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2023. № 1 (79). С. 262-267. doi:10.32840/1813-338X-2023.1.43.

122. Малюга Л.Ю., Сіньова Л.М. Проблеми соціального захисту в Україні в умовах воєнного стану. *Права людини в період збройних конфліктів*: зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 25-річчю НУ «Одеська

юридична академія» (м. Одеса, 18 листопада 2022 року). Одеса: НУ «ОЮА», 2022. С. 431-436.

123. Мартинов П.М. Механізм правового регулювання захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2010. № 2. С. 283-288.

124. Марусевич Д.О. Адміністративно-правове регулювання соціального захисту поліцейських дис. ... д-ра філос.: 081. Київ, 2021. 236 с.

125. Мельник В.П. Новації концепції соціального страхування осіб з інвалідністю: теоретико-правовий аспект. *Право і суспільство*. 2018. № 4. С. 125-131.

126. Мельник В.П., Солонинка Н.Г. Поняття і класифікація принципів трудового права. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2017. Т. 1. Вип. 44. С. 134-138.

127. Мельник К.Ю. Стабільність та змінюваність трудових правовідносин. *Право і безпека*. 2010. № 4 (36). С. 203-206.

128. Мельник К.Ю., Бабенко А.О. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору: монографія. Харків: ХНУВС, 2016. 240 с.

129. Мельник О.М. Соціальний захист працівників митної служби України. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг*. 2009. № 2. С. 155-162.

130. Мельник О.М. Соціально-правовий статус працівників митних органів. *Право. ua*. 2016. № 1. С. 47-52.

131. Мельничук Н.О. Гендерна рівність в аспекті реалізації принципу договірного регулювання праці. *Форум права*. 2011. № 4. С. 466-471.

132. Мельничук Н.О. Правове регулювання випробування при прийнятті на роботу за законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2006. 21 с.

133. Мельничук Н.О. Роль відповідальності для забезпечення ефективного регулювання договірних трудових відносин. *Часопис Київського університету права*. 2011. № 4. С. 186-189.

134. Митний кодекс України: Закон України від 13.03.2012 № 4495-VI (у ред. від 18.01.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4495-17> (дата звернення: 29.01.2023).

135. Митники затримали поляка, який замість гуманітарки віз взуттєву контрабанду. *Еспресо*. 26.06.2023. URL: <https://zahid.espresso.tv/mitniki-zatrimali-polyaka-yakiy-zamist-gumanitarki-viz-vzuttevu-kontrabandu> (дата звернення: 03.07.2023).

136. Митько Я.В. Правове регулювання соціального захисту учасників бойових дій: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2019. 27 с.

137. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення: 19.02.2020).

138. Міневич О.І. Поняття та види правових помилок: загальнотеоретичне дослідження: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Одеса, 2021. 237 с.

139. Мних М.В. Соціальна політика нашої держави в умовах асоційованого членства України в ЄС. *Український соціум*. 2015. № 3. С. 114-124.

140. Москаленко В.В. Сутність соціального захисту та його місце в політиці соціальної держави. *Наукові записки. Серія: Політичні науки*. 2003. Т. 21. С. 41-44.

141. Мурашко А.М. Вектори державної політики України у сферах національної безпеки та оборони. *Право та державне управління*. 2020. № 2. С. 363-366. doi:10.32840/pdu.2020.2.54.

142. Назарова Г.В., Тімофєєва М.І. Соціальний захист в системі соціальної політики. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика*: матеріали Міжнар. наук.-практич. конф. (м. Харків, 29-30 березня 2018 року). Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. С. 178-181.

143. Настюк В.Я. Про соціальний захист працівників митних органів. *Проблеми законності*. 2001. Вип. 51. С. 181-185.

144. Науково-практичний коментар до Митного кодексу України: у 3 т. / П.В. Пашко (наук. керівн.), В.Ю. Хомутич, Т.І. Єфименко, К.В. Антонов та ін. Київ: ДННУ «Акад. фін. управління», 2012. Т. 3. 504 с.

145. Новіков О.В. Проблеми участі громадськості у запобіганні корупції в Україні. *Питання боротьби зі злочинністю*. 2019. Вип. 37. С. 58-72.

146. Омеляненко Є.П. Актуальні питання оздоровчо-рекреаційного забезпечення працівників органів прокуратури. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. № 72. Т. 2. doi:10.24144/2307-3322.2022.72.88.

147. Омеляненко Є.П. Матеріальна форма соціального захисту працівників органів прокуратури в Чеській Республіці. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 листопада 2022 року) / за ред. проф. М.І. Іншина, к.ю.н. М.Б. Мельник*. Київ: ННІП КНУ ім. Т. Шевченка, 2022. С. 115-117.

148. Омеляненко Є.П. Напрями житлово-побутової форми соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Проблеми та перспективи розвитку української науки: зб. тез доповідей учасн. ХСІХ Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Чернівці, 14 жовтня 2022 р.)*. Київ: el-conf, 2022. С. 103-106.

149. Омеляненко Є.П. Ознаки житлово-побутової форми соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Соціальне право*. 2021. № 4. С. 187-193.

150. Омеляненко Є.П. Особливості правового регулювання матеріальної форми соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Соціальне право*. 2022. № 1. С. 105-113. doi:10.32751/2617-5967-2022-01-13.

151. Омеляненко Є.П. Форми соціального захисту працівників органів прокуратури України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2023. 245 с.

152. Орцева О.С. Поняття та основні види механізмів формування та реалізації державної політики у сфері розвитку громадянського суспільства. *Наукові праці. Серія: Державне управління*. 2014. Т. 235. Вип. 223. С. 71-75.

153. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14.01.1998 № 16/98-ВР (у ред. від 14.08.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16/98-вр> (дата звернення: 20.12.2021).

154. Павліченко В.М. Відносини, в яких виконуються трудові (службові) обов'язки працівника спеціально уповноваженого органу виконавчої влади в галузі митної справи. *Соціальне право*. 2022. № 4. С. 75-80. doi:10.32751/2617-5967-2022-04-12.

155. Павліченко В.М. Забезпечення гендерної рівності в трудових відносинах за участю працівників митних органів України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2023. Т. 1. Вип. 78. С. 320-325. doi:10.24144/2307-3322.2023.78.1.52.

156. Павліченко В.М. Сучасний стан законодавства у сфері праці державних службовців в Україні. *Форум права*. 2014. № 4. С. 237-241.

157. Павліченко О.В. Доктрина соціального захисту жінок в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2020. 392 с.

158. Павліченко О.В. Принципи соціального захисту жінок. *Соціальне право*. 2020. № 1. С. 90-96. doi:10.37440/soclaw.2020.01.15.

159. Панченко М.В. Поняття правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип. 1 (22). Т. 5. Ч. 2. С. 76-80.

160. Панченко М.В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 455 с.

161. Панченко М.В. Щодо уточнення поняття гідної праці. *Соціальне право*. 2019. № 1. С. 33-37.

162. Перепелюк А.М. Механізм правозастосування: структура та принципи організації. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2012. № 3. С. 274-282.

163. Петрик О.Л. Підвищення рівня матеріального забезпечення науково-педагогічних працівників у контексті реалізації фінансово-економічного механізму управління у сфері вищої освіти. *Право та державне управління*. 2015. № 2. С. 108-113.

164. Питання оплати праці посадових осіб та працівників Державної митної служби: Постанова КМУ від 24.04.2020 № 310. *Офіційний вісник України*. 2020. № 36. Ст. 1198 [не чин.].

165. Погорєлова О.С. До питання вдосконалення законодавства в сфері діяльності приватних агентств зайнятості. *Соціальне право*. 2019. № 1. С. 38-43.

166. Погорєлова О.С. Ідеї посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин. *Соціальне право*. 2017. № 2. С. 70-78.

167. Погрібна В.Л. Проблема наукової визначеності феномену «соціальні ризики в системі соціального захисту населення». *Вісник НУ «Юридична*

академія України імені Ярослава Мудрого». Серія: Філософія, філософія права, політологія, соціологія. 2018. Т. 37. № 2. С. 77-92.

168. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 № 2755-VI (у ред. від 06.05.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр/> (дата звернення: 08.05.2023).

169. Постанова Восьмого апеляційного адміністративного суду від 03.08.2020 у справі № 1/380/2019/005924 (провадження № А/857/5684/20). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90898587> (дата звернення: 21.03.2021).

170. Постанова Восьмого апеляційного адміністративного суду від 06.05.2021 у справі № 380/3368/20 (провадження № А/857/4803/21). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96904803> (дата звернення: 21.03.2021).

171. Постанова Восьмого апеляційного адміністративного суду від 07.07.2021 у справі № 380/3935/20 (провадження № А/857/8151/21). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98277787> (дата звернення: 21.03.2021).

172. Постанова Восьмого апеляційного адміністративного суду від 07.09.2021 у справі № 380/3754/20 (провадження № А/857/11451/21). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/99458513> (дата звернення: 21.03.2021).

173. Постанова Восьмого апеляційного адміністративного суду від 25.05.2021 у справі № 380/3436/20 (провадження № А/857/5326/21). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97267392> (дата звернення: 21.03.2021).

174. Постанова Восьмого апеляційного адміністративного суду від 27.05.2021 у справі № 380/3763/20 (провадження № А/857/3863/21). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97461104> (дата звернення: 21.03.2021).

175. Постанова Восьмого апеляційного адміністративного суду від 29.03.2019 у справі № 857/2016/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80806475> (дата звернення: 21.03.2021).

176. Постанова Восьмого апеляційного адміністративного суду від 29.07.2021 у справі № 380/3440/20 (провадження № А/857/10793/21). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98641369> (дата звернення: 21.03.2021).

177. Постанова ВС від 28.05.2020 у справі № 803/1563/16 (адміністративне провадження № К/9901/23414/18). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89488663> (дата звернення: 21.03.2021).

178. Постанова Сьомого апеляційного адміністративного суду від 14.07.2021 у справі № 560/8474/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98342141> (дата звернення: 21.03.2021).

179. Постанова Шостого апеляційного адміністративного суду від 08 липня 2021 року у справі № 810/450/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98219761> (дата звернення: 21.03.2021).

180. Про активізацію роботи щодо забезпечення прав людей з інвалідністю: Указ Президента України від 03.12.2015 № 678/2015. *Офіційний вісник Президента України*. 2015. № 27. Ст. 1450.

181. Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище: Конвенція від 22.06.1981 № 155. *Офіційний вісник України*. 2013. № 5. Ст. 187.

182. Про визнання такою, що втратила чинність, постанови Кабінету Міністрів України від 18 лютого 2004 року № 182: Постанова КМУ від 27.11.2019 № 978. *Офіційний вісник України*. 2019. № 97. Ст. 3209.

183. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР (у ред. від 29.07.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр> (дата звернення: 18.08.2023).

184. Про впорядкування умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів: Постанова КМУ від 13.12.1999 № 2288 (у

ред. від 24.09.2016). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/2288-99-п> (дата звернення: 16.05.2021).

185. Про встановлення державної допомоги постраждалим учасникам масових акцій громадського протесту та членам їх сімей: Закон України від 21.02.2014 № 745-VII (у ред. від 01.01.2016). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/796-12> (дата звернення: 07.01.2020).

186. Про дерадянізацію законодавства України: Закон України від 21.04.2022 № 2215-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 39. Ст. 2068.

187. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 05.10.2000 № 2017-III (у ред. від 10.06.2018). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14> (дата звернення: 26.01.2020).

188. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII (у ред. від 28.05.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 30.05.2023).

189. Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю: Закон України від 16.11.2000 № 2109-III (у ред. від 16.09.2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2109-14> (дата звернення: 16.09.2022).

190. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV (у ред. від 07.01.2018). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 18.06.2020).

191. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV (у ред. від 01.12.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-1> (дата звернення: 20.12.2021).

192. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI (у ред. від 30.05.2014). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 18.06.2020).

193. Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги консультування: Наказ Мінсоцполітики України від 02.07.2015 № 678. *Офіційний вісник України*. 2015. № 67. Ст. 2217.

194. Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги профілактики: Наказ Мінсоцполітики України від 10.09.2015 № 912. *Офіційний вісник України*. 2015. № 86. Ст. 2884.

195. Про затвердження Державного стандарту соціальної реабілітації осіб з інтелектуальними та психічними розладами: Наказ Мінсоцполітики України від 17.12.2018 № 1901. *Офіційний вісник України*. 2019. № 18. Ст. 625.

196. Про затвердження Державної типової програми реабілітації осіб з інвалідністю: Постанова КМ України від 08.12.2006 № 1686 (у ред. від 02.10.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1686-2006-п> (дата звернення: 08.09.2023).

197. Про затвердження Інструкції з надання фінансової допомоги на поворотній і безповоротній основі та цільової позики за рахунок сум адміністративно-господарських санкцій та пені, що надходять до державного бюджету за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів: Наказ Мінпраці України від 06.09.2010 № 270 (у ред. від 26.01.2016). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0954-10> (дата звернення: 08.09.2023).

198. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: Наказ Мінсоцполітики України від 07.02.2020 № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20> (дата звернення: 08.09.2023).

199. Про затвердження переліку професійних захворювань: Постанова КМУ від 08.11.2000 № 1662 (у ред. від 23.05.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1662-2000-п> (дата звернення: 12.01.2023).

200. Про затвердження Положення про порядок забезпечення жилими приміщеннями працівників Міністерства доходів і зборів України та його територіальних органів: Наказ Міндоходів України від 02.08.2013 № 318 (у ред. від 22.10.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1503-13> (дата звернення: 14.08.2022) [не чин.].

201. Про затвердження Положення про порядок надання службових жилих приміщень і користування ними в митних органах України: Наказ Держмитслужби України від 08.02.2000 № 60 (у ред. від 01.10.2013). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0107-00> (дата звернення: 14.08.2022) [не чин.].

202. Про затвердження Положення про порядок надання службових жилих приміщень і користування ними в Державній податковій службі України та її територіальних органах: Наказ Мінфіну України від 10.06.2021 № 338. *Офіційний вісник України*. 2021. № 81. Ст. 5217.

203. Про затвердження Порядку виплати грошової компенсації вартості санаторно-курортного лікування деяким категоріям громадян: Постанова КМУ від 17.06.2004 № 785 (у ред. від 24.05.2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/785-2004-п> (дата звернення: 06.06.2022).

204. Про затвердження Порядку надання державним службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань: Постанова КМУ від 08.08.2016 № 500 (у ред. від 15.11.2018). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/500-2016-п> (дата звернення: 28.07.2020).

205. Про затвердження Порядку надання державним службовцям, які відповідно до законодавства потребують поліпшення житлових умов, безвідсоткового кредиту для житлового будівництва або придбання квартир чи

індивідуальних житлових будинків: Постанова КМУ від 18.02.2004 № 182. *Офіційний вісник України*. 2004. № 7. Ст. 401 [не чин.].

206. Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення: Постанова КМУ від 17.07.2003 № 1078 (у ред. від 09.11.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-п> (дата звернення: 06.06.2022).

207. Про затвердження Порядку розслідування та ведення обліку нещасних випадків, що сталися з поліцейськими: Наказ МВС України від 05.10.2020 № 705. *Офіційний вісник України*. 2020. № 93. Ст. 3034.

208. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві: Постанова КМУ від 17.04.2019 № 337 (у ред. від 07.02.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-п> (дата звернення: 07.02.2023)

209. Про затвердження Порядку та Критеріїв встановлення медико-соціальними експертними комісіями ступеня стійкої втрати професійної працездатності у відсотках працівникам, яким заподіяно ушкодження здоров'я, пов'язане з виконанням трудових обов'язків: Наказ МОЗ України від 05.06.2012 № 420. *Офіційний вісник України*. 2012. № 71. Ст. 2887.

210. Про захист заробітної плати: Конвенція МОП від 01.07.1949 № 95. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146/conv/print (дата звернення: 25.09.2021).

211. Про заходи, спрямовані на забезпечення додержання прав осіб з інвалідністю: Указ Президента України від 13.12.2016 № 553/2016. *Офіційний вісник Президента України*. 2016. № 35. Ст. 795.

212. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ (у ред. від 27.12.2019). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 19.06.2020).

213. Про надання допомоги застрахованим особам на період здійснення обмежувальних протиепідемічних заходів, запроваджених з метою запобігання поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Закон України від 30.03.2021 № 1358-ІХ. *Офіційний вісник України*. 2021. № 30. Ст. 1701.

214. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР (у ред. від 01.04.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр/> (дата звернення: 08.05.2023).

215. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 № 875-ХІІ (у ред. від 05.08.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 08.10.2021).

216. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ (у ред. від 14.08.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 29.10.2021).

217. Про пенсійне забезпечення: Закон України від 05.11.1991 № 1788-ХІІ (у ред. від 14.08.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12> (дата звернення: 17.09.2021).

218. Про підвищення рівня соціального захисту населення: Постанова КМУ від 23.04.2012 № 327. *Офіційний вісник України*. 2012. № 32. Ст. 1184.

219. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-ХІV (у ред. від 31.03.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення: 26.05.2023).

220. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 06.10.2005 № 2961-IV (у ред. від 01.07.2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15> (дата звернення: 17.09.2021).

221. Про реалізацію експериментального проекту щодо тестування посадових осіб митних органів з питань кваліфікації та благонадійності: Постанова КМУ від 30.09.2020 № 916. *Офіційний вісник України*. 2020. № 81. Ст. 2628.

222. Про службові жилі приміщення: Постанова Ради Міністрів Української РСР від 04.02.1988 № 37 (у ред. від 08.06.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/37-88-п> (дата звернення: 14.08.2022).

223. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI (у ред. від 23.12.2010). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17> (дата звернення: 18.06.2020).

224. Про соціальні послуги: Закон України від 17.01.2019 № 2671-VIII (у ред. від 15.12.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19> (дата звернення: 31.12.2021).

225. Про соціальну підтримку застрахованих осіб та суб'єктів господарювання на період здійснення обмежувальних протиепідемічних заходів, запроваджених з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Закон України від 04.12.2020 № 1071-IX (у ред. від 09.04.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1071-20> (дата звернення: 27.08.2021).

226. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22.10.1993 № 3551-XII (у ред. від 15.04.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12> (дата звернення: 21.05.2023).

227. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України від 28.02.1991 № 796-XII (у ред. від

01.07.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/796-12> (дата звернення: 11.09.2021).

228. Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів: Постанова КМУ від 09.03.2006 № 268 (у ред. від 26.08.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/268-2006-п> (дата звернення: 02.09.2021).

229. Пузанова В.В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі*: матер. VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 18 квітня 2019 року). Житомир: ЖНАЕУ, 2019. С. 278-280.

230. Пузанова В.В. Забезпечення психічного здоров'я суддів з метою поліпшення якості здійснення правосуддя. *Правові засади організації та здійснення публічної влади*: зб. тез Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Хмельницький, 23-30 квітня 2018 року). Хмельницький: ХУУП, 2018. С. 94-97.

231. Пузанова В.В. Перспективи врегулювання змін трудового договору. *Проблеми розвитку соціально-трудова прав та профспілкового руху в Україні*: матеріали VIII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 травня 2020 року). Харків: ХНУВС, 2020. С. 310-313.

232. Ріппа М.Б. Концептуальні засади соціального захисту в контексті теорії загального добробуту. *Економічний вісник університету*. 2018. Вип. 38. С. 139-145. doi:10.31470/2306-546X-2018-38-139-145.

233. Рішення Львівського окружного адміністративного суду від 12.05.2021 у справі № 380/3566/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96904803> (дата звернення: 08.09.2023).

234. Рішення Львівського окружного адміністративного суду від 18.05.2021 у справі № 380/3613/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97318908> (дата звернення: 08.09.2023).

235. Рішення Львівського окружного адміністративного суду від 18.05.2021 у справі № 380/3645/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97318910> (дата звернення: 08.09.2023).

236. Рішення Одеського окружного адміністративного суду від 07.10.2020 у справі № 815/4569/16. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92071400> (дата звернення: 08.09.2023).

237. Рішення Одеського окружного адміністративного суду від 20.11.2019 у справі № 815/5364/16. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86023659> (дата звернення: 08.09.2023).

238. Рішення Хмельницького окружного адміністративного суду від 17.03.2021 у справі № 560/8511/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95576849> (дата звернення: 08.09.2023).

239. Рошканюк В.М. Визначення поняття «соціальний захист» в теорії права соціального забезпечення. *Форум права*. 2012. № 3. С. 626-630.

240. Рудакова С.Г., Щетініна Л.В. Гідна праця: індивідуалізація режимів праці та відпочинку. *Економіка: реалії часу*. 2015. № 2. С. 15-19.

241. Світовенко Д.В. Зміст форм реалізації принципу гендерної рівності працівників. *Соціальне право*. 2022. № 4. С. 125-130. doi:10.32751/2617-5967-2022-04-19.

242. Світовенко Д.В. Нормативна основа принципу гендерної рівності у законодавстві України про працю та зайнятість. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. Вип. 72. Ч. 2. С. 286-290. doi:10.24144/2307-3322.2022.72.87.

243. Світовенко Д.В. Реформування трудового законодавства в умовах євроінтеграційних процесів в частині реалізації принципу гендерної рівності. *Сучасне право в епоху соціальних змін: матеріали XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 лютого 2021 року)*. Тернопіль: Вектор, 2021. Т. 2. С. 136-140.

244. Світовенко Д.В. *Форми та способи реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України: дис. ... д-ра філос.: 081*. Київ, 2023. 248 с.

245. Селезень С.В. *Поняття відшкодування моральної шкоди в трудовому праві. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2014. № 10-1. Т. 2. С. 21-23.

246. Семененко Б.В. *Правове регулювання дисциплінарної відповідальності посадових осіб органів прокуратури: дис. ... д-ра філософ.: 081*. Київ, 2021. 238 с.

247. Серета О.Г., Кушніренко А.О. *Актуальні питання гендерної рівності у трудовому праві України в умовах євроінтеграції. Актуальні проблеми держави і права*. 2019. Вип. 83. С. 217-224.

248. Сидоренко В.В. *Основні підходи до розуміння сутності механізму правового регулювання. Держава і право*. 2012. Вип. 55. С. 116-121.

249. Сидоренко Н.С. *Механізм реалізації кримінологічної діяльності органів кримінального судочинства. Юридична наука*. 2020. № 8 (110). С. 305-313. doi:10.32844/2222-5374-2020-110-8.39.

250. Синчук С.М., Амелічева Л.П. *Відшкодування моральної шкоди працівникам, потерпілим від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання. Академічні візії*. 2022. Вип. 14. С. 1-9. doi:10.5281/zenodo.7661176.

251. Сімутіна Я.В. Щодо механізму правового регулювання трудових відносин у сучасних умовах. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 3. С. 188-192.

252. Сіроха Д.І. Локальне регулювання як складова правового регулювання трудових та безпосередньо пов'язаних з ними відносин. *Соціальне право*. 2019. № 2. С. 87-92.

253. Сіроха Д.І. Поняття та значення нормотворчої діяльності суб'єктів трудового права. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26. С. 510-515.

254. Сіроха Д.І. Проблеми усунення недоліків правового регулювання нормотворчості суб'єктів трудового права. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2019. № 42, Т. 1. С. 96-99. doi:10.32841/2307-1745.2019.42-1.21.

255. Сіроха Д.І. Суб'єкти нормотворчості у сфері праці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. Вип. 3 (9). Т. 3. С. 50-54.

256. Слободян Н.О. Проблеми соціального захисту працівників промислових підприємств. *Актуальні задачі сучасних технологій: матеріали III Міжнар. наук.-технічн. конф. (м. Тернопіль 19-20 листопада 2014 року)*. Тернопіль: ТНТУ, 2014. С. 364.

257. Сова В.В. Механізм правового регулювання створення та використання об'єктів інтелектуальної власності в трудових правовідносинах: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2023. 267 с.

258. Спільник С.І. Механізм реалізації кримінологічної діяльності Державної кримінально-виконавчої служби України. *Право і суспільство*. 2021. № 6. С. 291-297. doi:10.32842/2078-3736/2021.6.42.

259. Спільник С.І. Теоретико-прикладні засади кримінологічної діяльності Державної кримінально-виконавчої служби України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.08. Дніпро, 2021. 412 с.

260. Старчук О.В. Принципи трудового права і суб'єктивні права та обов'язки у сфері праці: порівняльно-правові аспекти. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2012. Вип. 19. Т. 3. С. 28-30.

261. Степанова Е.Р. Соціальний захист населення України. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали Міжнар. наук.-практич. конф. (м. Харків, 29-30 березня 2018 року).* Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. С. 189-190.

262. Столичні митники вилучили хрест, інкрустований сотнями діамантів і рубінів. *Суспільне. Новини.* 05.03.2021. URL: <https://suspilne.media/110957-stolicni-mitniki-vilucili-hrest-inkrustovanij-sotnami-diamantiv-i-rubiniv/> (дата звернення: 27.11.2021).

263. Стукалов А.В. Соціальний захист та соціальне забезпечення в системі прав людини. *Проблемні питання стану дотримання захисту прав людини в Україні: матеріали IV Всеукр. наук.-теорет. конф. (м. Київ, 05 грудня 2013 року).* Київ: НАВС, 2013. С. 76-77.

264. Сумцов В.Г., Филиппова І.Г., Балахнін Г.С. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб.. 3-е вид., перероб. і доп. Луганськ: СНУ ім. В. Даля, 2013. 512 с.

265. Таранова С.В. Шляхи удосконалення системи соціального захисту працівників митних органів (на прикладі США). *Теорія та практика державної служби: матеріали наук.-практ. конф. (м. Дніпропетровськ, 18-19 вересня 2009 року).* Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2009. С. 228-229.

266. Тарахонич Т.І. Механізм дії права, механізм правового регулювання, механізм реалізації права: особливості взаємодії. *Держава і право*. 2010. Вип. 50. С. 12-18.

267. Тарахонич Т.І. Правосвідомість та її місце в механізмі правового впливу. *Альманах права*. 2014. Вип. 5. С. 344-349.

268. Тихонович Ю.С. Правовий механізм регулювання звільнення з ініціативи працівника. *Актуальні проблеми держави і права*. 2014. № 73. С. 408-414.

269. Ткаченко І.М. Правове забезпечення соціального захисту ветеранів АТО/ООС та членів їхніх сімей. *Вісник Запорізького національного університету. Серія: Юридичні науки*. 2020. № 4. Т. 1. С. 174-181. doi:10.26661/2616-9444-2020-4.1-25.

270. Туленков М.В. Соціальний захист у науковому дискурсі. *Релігія та соціум*. 2016. № 1-2. С. 104-113.

271. Удовенко О.В. Правове регулювання грошового забезпечення військовослужбовців: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2021. 227 с.

272. Українські митники протягом перших чотирьох місяців запобігли спробам незаконного переміщення наркотиків та прекурсорів загальною вагою більше двох тонн. *Державна митна служба України*. 21.05.2021. URL: <https://customs.gov.ua/news/zagalne-20/post/ukrayinski-mitniki-protiagom-pershikh-chotirokh-misiatsiv-zapobigli-sprobam-nezakonnogo-peremishchennia-narkotikiv-ta-prekursoriv-zagalnoi-u-vagoiu-bilshe-dvokh-tonn-495> (дата звернення: 27.11.2021).

273. Устинов С.О. Співвідношення термінів «соціальний захист» та «соціальне забезпечення» в законодавстві України. *Юридична наука і практика*. 2011. № 2. С. 90-95.

274. Фоменко Г.Г. Впровадження моделі оптимізації витрат на соціальний захист працівників як напрям покращення соціально-трудових відносин на підприємстві. *Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону*: матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Красноармійськ, 20 грудня 2012 року). Донецьк: Світ книги, 2012. Т. 1. С. 185-188.

275. Фоміна Г.Ю. Правове регулювання переведення та переміщення працівників: дис. д-ра філософ.: 081. Київ, 2021. 231 с.

276. Функціонування Держмитслужби у форматі єдиної юридичної особи. *Мінфін* *України.*
URL: https://mof.gov.ua/uk/functioning_of_the_state_customs_service_in_the_form_at_of_a_single_legal_entity-476 (дата звернення: 15.08.2022).

277. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044 (дата звернення: 24.10.2021).

278. Хоружий М.Є., Гбур З.В. Соціальний захист державного службовця. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 13. С. 103-109. doi:10.32702/2306-6814.2021.13-14.103.

279. Чернякович Є.А. Особливості нормотворчості загалом та Міністерства внутрішніх справ України в різні історичні періоди. *Юридична наука*. 2020. Вип. 9 (111). С. 78-91. doi:10.32844/10.32844/2222-5374-2020-111-9.10.

280. Швець В.О. Забезпечення стабільності трудових правовідносин в умовах поширення коронавірусної хвороби в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 4. С. 55-59. doi:10.32844/2618-1258.2020.4.9.

281. Швець В.О. Забезпечення стабільності трудових правовідносин: теорія та практика: монографія. Харків: Панов, 2020. 368 с.

282. Швець В.О. Загальна мета правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин. *Актуальні проблеми реформування системи законодавства України*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 25-26 січня 2019 року). Запоріжжя: ЗМГО «Істина», 2019. С. 66-68.

283. Швець В.О. Загальна сутність стабільних і нестабільних трудових правовідносин. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 6. Т. 2. С. 79-83. doi:10.32844/2618-1258.2020.6-2.14.

284. Швець В.О. Мета та завдання правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин. *Юридична наука*. 2019. № 2 (92). С. 448-455.

285. Швець В.О. Поняття і ознаки правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин. *Юридична наука*. 2019. № 1 (91). С. 410-417.

286. Швець В.О. Поняття правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин. *Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф (м. Одеса, 08-09 лютого 2019 року). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2019. С. 98-101.

287. Швець В.О. Проблеми правового регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2020. 445 с.

288. Швець В.О. Система правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин. *Соціальне право*. 2020. № 1. С. 69-73.

289. Швець В.О. Соціально-правова сутність забезпечення стабільності трудових правовідносин. *Юридична наука*. 2019. № 4. С. 485-492.

290. Шишлюк М.О. Функції соціального захисту військовослужбовців. *Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку державності та права*: матеріали Міжнар. наук. конф. (м. Одеса, 30 листопада 2012 року). Одеса: Фенікс, 2012. Т. 1. С. 656-658.

291. Шкода В.М. Вплив забезпечення гендерної рівності працівників митних органів на їх соціальну безпеку. *Сучасні тенденції забезпечення гендерного балансу в умовах Євроінтеграції*: зб. матеріалів інформаційно-просвітницького форуму (м. Кропивницький, 17 березня 2023 року). Кропивницький: ДонДУВС, 2023. С. 66-70.

292. Шкода В.М. Запобігання митним ризикам при митному оформленні хутряних виробів. *Глобальні проблеми економіки та фінансів*: зб. тез наукових робіт VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 28 лютого 2017 року). Київ: ФЕНР, 2017. С. 44-47.

293. Шкода В.М. Зміст соціального захисту працівників митних органів. *Актуальні проблеми юридичної науки*: збірник тез Міжнар. наук.-практ. конф. «Двадцять перші осінні юридичні читання» (м. Хмельницький, 06 жовтня 2022 року). Хмельницький: ХУУП ім. Л. Юзькова, 2022. С. 217-219.

294. Шкода В.М. Ознаки правового механізму соціального захисту працівників. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави*: тези доп. XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Вінниця, 09 грудня 2022 року). Вінниця: Наук. парк «Наука та безпека», 2022. С. 256-258.

295. Шкода В.М. Особливості механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів. *Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття*: тези доп. учасників VI Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 30 червня 2022 року). Харків: НДІ ППСН, 2022. С. 12-15.

296. Шкода В.М. Особливості правового регулювання трудових заходів соціального захисту працівників митних органів. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 6. С. 174-178. doi:10.24144/2788-6018.2022.06.31.

297. Шкода В.М. Поняття і перелік завдань соціального захисту працівників митних органів України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Вип. 2. Т. 2. С. 185-190. doi:10.32844/2618-1258.2021.2.2.32.

298. Шкода В.М. Поняття та ознаки соціального захисту працівників митних органів. *Соціальне право*. 2023. № 1. С. 135-141. doi:10.32751/2617-5967-2023-01-18.

299. Шкода В.М. Стан виконання державою основних завдань соціального захисту працівників митних органів. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 листопада 2022 року) / за ред. проф. М.І. Іншина, к.ю.н. М.Б. Мельник*. Київ: ННІП КНУ ім. Т. Шевченка, 2022. С. 142-144.

300. Шкода В.М. Стан правового регулювання матеріального напрямку соціального захисту працівників митних органів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. Вип. 74. Ч. 2. С. 244-249. doi:10.24144/2307-3322.2022.74.75.

301. Шкода В.М. Структура механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2022. № 2. Р. 230-235.

302. Шкода В.М. Сутність механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Вип. 6. Т. 2. С. 301-306. doi:10.32844/2618-1258.2021.6.2.52.

303. Шкода В.М. Тенденції та проблеми розвитку працевлаштування осіб з інвалідністю в умовах карантину. *Соціальне право*. 2020. № 1. С. 233-236. doi:10.37440/soclaw.2020.01.40.

304. Шкода В.М. Функції соціального захисту працівників митних органів. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 159-164. doi:10.32751/2617-5967-2021-03-18.

305. Шкуліпа Л.П. Справедливість як облікова складова. *Стратегія розвитку України: фінансово-економічний та гуманітарний аспекти: матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 жовтня 2019 року)*. Київ: ІАА, 2018. С. 217-220.

306. Шмоткін О.В. Особливості реалізації інформаційної функції права в умовах інформаційного суспільства. *Інформаційна безпека: виклики і загрози сучасності: матеріали наук.-практ. конф. (м. Київ, 05 квітня 2013 року)*. Київ: НА СБ України, 2013. С. 35-38.

307. Шумейко Т.А. Поняття та ознаки адміністративно-правового механізму формування та реалізації державної політики у сфері обігу зброї в Україні. *Юридична наука*. 2020. № 8 (110). С. 169-176. doi:10.32844/2222-5374-2020-110-8.21.

308. Щербина В.І., Фролова Н.В., Валусєва Н.О. Правові проблеми соціального захисту працівників митної служби України. *Митна справа*. 2010. № 5. С. 20-25.

309. Щодо виплати матдопомоги для вирішення соціально-побутових питань держслужбовцям: Лист НАДС від 10.08.2017 № 7031/13-17. URL: <http://consultant.parus.ua/?doc=0AN84C5F0B> (дата звернення: 17.05.2021).

310. Щодо надання державному службовцю, зарахованому за штат державного органу відповідно до частини першої статті 87-1 Закону України «Про державну службу», матеріальної допомоги для вирішення соціально-

побутових питань: Роз'яснення НАДС від 23.07.2020 № 108-р/з.
 URL: <https://nads.gov.ua/npas/shchodo-nadannya-derzhavnomu-sluzhbovcyu-zarahovanomu-za-shtat-derzhavnogo-organu-vidpovidno-do-chastini-pershoyi-statti-87-1-zakonu-ukrayini-pro-derzhavnu-sluzhbu-materialnoyi-dopomogi-dlya-v=5f1adac6a31b2> (дата звернення: 17.05.2021).

311. Щодо соціально-побутового забезпечення державних службовців, з якими укладено контракт про проходження державної служби на період дії карантину, встановленого з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Роз'яснення НАДС від 25.09.2020 № 120-р/з.
 URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/SLUGBOVCJAM/roziasnennia/120-r-z.pdf> (дата звернення: 27.08.2021).

312. Яковлева Г.О. Зміст поняття конституційного права людини на соціальний захист. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 2. С. 100-104.

313. Яковлева Г.О. Суб'єкти права соціального забезпечення: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2019. 434 с.

314. Ярош Н.П. Державні стандарти безоплатного медичного забезпечення державних службовців: зарубіжний досвід для України. *Економіка і право охорони здоров'я*. 2016. № 1. С. 66-70.

315. Arbuz G. Le départ à la retraite: perceptions et accompagnement. *Retraite et société*. 2013. № 65 (2). P. 168-178. doi:10.3917/rs.065.0168.

316. Bilan démographique 2022: L'espérance de vie stagne en 2022 et reste inférieure à celle de 2019. *Insee Première*. 2023. № 1935.
 URL: https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/6687000/donnees_insee_premiere_n1935.xlsx (дата звернення: 29.03.2023).

317. Chômage selon le sexe et l'âge: Données annuelles de 1975 à 2022. URL: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/2489498/marc-cho-nbr-taux-sexe-age-2.zip> (дата звернення: 29.03.2023).
318. Ciżmowska A. Spory o europejskie państwo opiekuńcze. *Świat Idei i Polityki*. 2006. T. 6. S. 141-158.
319. Constitution of the World Health Organization signed on 22.07.1946 by the representatives of 61 States and entered into force on 07.04.1948. URL: <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf> (дата звернення: 03.09.2021).
320. De Hert S. Burnout in Healthcare Workers: Prevalence, Impact and Preventative Strategies. *Local and Regional Anesthesia*. 2020. Vol. 13. P. 171-183. doi:10.2147/LRA.S240564.
321. Dembe A.E., Erickson J.B., Delbos R.G., Banks S.M. The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States. *Occupational & Environmental Medicine*. 2005. Vol. 62 (9). P. 588-597. doi:10.1136/oem.2004.016667.
322. Determinants of health. *WHO*, 03.02.2017. URL: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/determinants-of-health> (дата звернення: 11.09.2021).
323. Faist T. Transnational social protection in Europe: A social inequality perspective. *Oxford Development Studies*. 2017. Vol. 45 (1). P. 20-32. doi:10.1080/13600818.2016.1193128.
324. Gaimard M. Population et santé dans les pays en développement. Paris: Populations, 2011. 308 p.
325. Gentilini U., Omamo S.W. Social protection 2.0: Exploring issues, evidence and debates in a globalizing world. *Food Policy*. 2011. Vol. 36 (3). P. 329-340. doi:10.1016/j.foodpol.2011.03.007.

326. Golinowska S. Przyszłość państwa opiekuńczego i systemu zabezpieczenia społecznego. *Polityka Społeczna*. 2005. № 11. S. 1-9.
327. Gourbin C., Wunsch B. Démographie: Analyse et synthèse: III Les déterminants de la mortalité. Paris: INED, 2002. 478 p.
328. Grullemans W. Protéger la santé des douaniers. *Organisation mondiale des douanes*, URL: <https://mag.wcoomd.org/fr/magazine/wco-news-85/proteger-sante-douaniers/> (дата звернення: 18.09.2021).
329. GUS odkrył karty, są najnowsze dane o gospodarce. “Potężne tąpnięcie”. *MONEY.PL*, 17.08.2022. URL: <https://www.money.pl/gospodarka/produkt-krajowy-brutto-pkb-polski-za-drugi-kwartal-2022-szybki-szacunek-gus-6802315435952704a.html> (дата звернення: 19.09.2022).
330. Hladky V.V. Some cautionary remarks on the process of desocialization of the world of work. *Scientific discoveries: projects, strategies and development : Proceedings of the internat. scient. and pract. conf.* (Edinburgh, October 25, 2019). Edinburgh: ESP 2019. Vol. 3. P. 38-44.
331. Hladky V.V. The impact of welfare state policies on social security. *Креативний простір*. 2023. № 11. С. 62-64. doi:10.5281/zenodo.7495112.
332. Inshyn M.I., Sirokha D.I., Ganechko O. M., Pavlichenko V.M. Peculiarities of labor relations of state employees. *Opcion*. 2020. Vol. 36. P. 679-699.
333. Inshyn M., Sirokha D., Kaida N., Egorovalutsenko T., Stratiuk A. Issues of Implementation of Government Programs Related to Social Protection of Medical Workers During the Spread of the Covid-19 Pandemic. *Lex Localis*. 2022. Vol. 19 (4). P. 873-892. doi:10.4335/19.3.873-892(2021).
334. Klimas B. Kryzys państwa opiekuńczego i trudności w ograniczaniu społecznych funkcji państwa. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*. 2013. № 315. S. 368-377.

335. Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 19.08.2022 w sprawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w lipcu 2022 r. URL: <https://stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/lista-komunikatow-i-obwieszczen/komunikat-w-sprawie-przecietnego-miesiecznego-wynagrodzenia-w-sektorze-przedsiębiorstw-bez-wyplat-nagrod-z-zysku-w-lipcu-2022-roku,57,105.html?pdf=1> (дата звернення: 18.09.2022).

336. Koniunktura konsumencka – GUS podał najnowsze dane. Nie wygląda to najlepiej. *MONEY.PL*, 18.08.2022. URL: <https://www.money.pl/gospodarka/koniunktura-konsumencka-gus-podal-dane-za-sierpien-2022-r-6802672958696032a.html> (дата звернення: 19.09.2022).

337. Kovalenko R., Inshyn M., Sirokha D., Arsentieva O. Occupational safety and health of factory workers in European countries in the nineteenth century: historical and legal analysis. *Labor History*. 2020. Vol. 61 (3-4). P. 388-400.

338. Lalonde M. A New Perspective on the Health of Canadians. Ottawa: Minister of Supply and Services, 1981. 76 p.

339. Laville J.L. De la genèse à la crise de l'État-providence. *Lien social et Politiques*. 1995. № 33. P. 37-45.

340. Lubiński M. Seria fatalnych danych. Tego musimy się bać najbardziej. *MONEY.PL*, 18.08.2022. URL: <https://www.money.pl/gospodarka/polska-gospodarka-dane-sa-fatalne-oto-na-co-wskazuje-ekspert-6802735378881184a.html> (дата звернення: 19.09.2022).

341. Melnychuk N.O., Kulachok-Titova L.V., Sevryukov D.H., Ostapenko Y.O., Shkoda V.M. Conceptual principles of international cooperation in labour relations. *Work Organisation, Labour & Globalisation*. 2022. Vol. 16 (2). P. 158-172. doi:10.13169/workorgalaboglob.16.2.0158.

342. Płaca minimalna 2023 – minimalne wynagrodzenie brutto i netto. URL: <https://www.czerwona-skarbonka.pl/placa-minimalna-w-polsce/> (дата звернення: 03.01.2023).

343. Platteau J. P. The Gradual Erosion of the Social Security Function of Customary Land Tenure Arrangements in Lineage-Based Societies. *WIDER Discussion Paper*. Namur: UNU/WIDER, 2002. № 26. 32 p.

344. Podpora ochrany zdraví na pracovišti zvyšuje produktivitu a posiluje pocit pohody. URL: <https://www.bozpinfo.cz/podpora-ochrany-zdravi-na-pracovisti-zvysuje-produktivitu-posiluje-pocit-pohody> (дата звернення: 11.09.2021).

345. Povinnost pečovat o bezpečnost a ochranu zdraví při práci. URL: <https://www.migrace.com/bx/cs/1/17> (дата звернення: 17.07.2022).

346. Protection de la santé des travailleurs, 30.11.2017. URL: <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health> (дата звернення: 12.09.2021).

347. Qinglei Z., Guanghui J., Wenqiu M., Dingyang Z. Social security or profitability? Understanding multifunction of rural housing land from farmers' needs: Spatial differentiation and formation mechanism – Based on a survey of 613 typical farmers in Pinggu District. *Land Use Policy*. 2019. Vol. 86. P. 91-103.

348. Report of the Special Rapporteur on adequate housing as a component of the right to an adequate standard of living, and on the right to non-discrimination in this context, Raquel Rolnik, 30.12.2013 № A/HRC/25/54. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G13/191/86/PDF/G1319186.pdf> (дата звернення: 19.10.2022).

349. Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 22.12.2017 w sprawie wykazu chorób i schorzeń pozostających w związku z służbą w Służbie Celno- Skarbowej. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 2017. Poz. 2473.

URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170002473/O/D20172473.pdf> (дата звернення: 21.09.2021).

350. Андріїв В.М., Малюга Л.Ю. Актуальні питання правового регулювання безпеки праці державних службовців в Україні. Юридичний науковий електронний журнал. 2023. №1. ст.178-180. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-1/41>

351. Santé et sécurité au travail : obligations de l'employeur. URL: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2210> (дата звернення: 20.06.2023).

352. Santos W. G. Cidadania e Justiça: a política social na ordem brasileira. Rio de Janeiro: Campus, 1979. 138 p.

353. Sarpédon J. Réforme de retraites, l'importance de la recherche sincère du bien commun. *Info Chrétienne*, 24.03.2023. URL: <https://www.infochretienne.com/articles/reforme-de-retraites-limportance-de-la-recherche-sincere-du-bien-commun/> (дата звернення: 29.03.2023).

354. Schwede J. Fürsorgepflichten des Arbeitgebers – eine Übersicht. *Haufe*, 06.04.2022. URL: https://www.haufe.de/arbeitschutz/rechtspolitik/fuersorgepflichten-des-arbeitgebers-eine-uebersicht_92_443590.html (дата звернення: 17.07.2022).

355. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1996. Vol. 1 (1). P. 27-41. doi:10.1037/1076-8998.1.1.27.

356. Social determinants of health. *WHO*. URL: <https://www.who.int/health-topics/social-determinants-of-health> (дата звернення: 11.09.2021).

357. The Right to Adequate Housing. *Fact Sheet*. Geneva : UN, 2019. № 21 (1). 52 p.

358. Tyle płaci się w Polsce. Najnowsze dane o wynagrodzeniach zaskoczyły wszystkich ekspertów. “Sute premie”. *MONEY.PL*, 19.08.2022. URL: <https://www.money.pl/gospodarka/wynagrodzenie-w-polsce-w-lipcu-2022-r-dane-gus-oto-najnowsze-dane-o-zarobkach-w-polsce-6803027626474144a.html> (дата звернення: 19.09.2022).

359. Wielka rekrutacja na celników. Oto ile można zarobić na start. *MONEY.PL*, 30.08.2022. URL: <https://www.money.pl/gospodarka/wielka-rekrutacja-na-celnikow-oto-ile-mozna-zarobic-na-start-6806993966468032a.html> (дата звернення: 19.09.2022).

360. Yaroshenko O.M., Melnyk K.Y., Sirokha D.I., Arsentieva O.S. Gender Inequality in Social Security on the Basis of the ECtHR Case-Law. *Sriwijaya Law Review*. 2022. Vol. 6 (2). P. 224-238.

361. Yaroshenko O.M., Sirokha D.I., Velychko L.Y., Kotova L.V. Current problems of legal regulation of remote work in the context of the introduction of restrictive measures caused by the spread of Covid-19 in Ukraine and the EU. *Relacoes Internacionais no Mundo Atual*. 2022. Vol. 1 (34). P. 1-16.

Список опублікованих праць за темою дисертації

*Статті у наукових фахових виданнях України,
які входять до переліку МОН України:*

1. Шкода В.М. Поняття і перелік завдань соціального захисту працівників митних органів України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Вип. 2. Т. 2. С. 185-190. doi:10.32844/2618-1258.2021.2.2.32.

2. Шкода В.М. Функції соціального захисту працівників митних органів. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 159-164. doi:10.32751/2617-5967-2021-03-18.

3. Шкода В.М. Сутність механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Вип. 6. Т. 2. С. 44-48. doi:10.32844/2618-1258.2021.6.2.52.

4. Шкода В.М. Стан правового регулювання матеріального напряму соціального захисту працівників митних органів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. Вип. 74. Ч. 2. С. 244-249. doi:10.24144/2307-3322.2022.74.75.

5. Шкода В.М. Особливості правового регулювання трудових заходів соціального захисту працівників митних органів. *Аналітично-порівняльне правознавство: електронне наукове видання*. 2022. № 6. С. 174-178. doi:10.24144/2788-6018.2022.06.31.

6. Шкода В.М. Поняття та ознаки соціального захисту працівників митних органів. *Соціальне право*. 2023. № 1. С. 135-141. doi:10.32751/2617-5967-2023-01-18.

Статті у наукових фахових виданнях інших держав:

7. Шкода В.М. Структура механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2022. № 2. Р. 230-235.

Матеріали наукових та науково-практичних конференцій:

8. Шкода В.М. Особливості механізму правового регулювання соціального захисту працівників митних органів. *Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття: тези доп. учасників VI Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 30 червня 2022 року)*. Харків: НДІ ППСН, 2022. С. 12-15.

9. Шкода В.М. Зміст соціального захисту працівників митних органів. *Актуальні проблеми юридичної науки: збірник тез Міжнар. наук.-практ. конф. «Двадцять перші осінні юридичні читання» (м. Хмельницький, 06 жовтня 2022 року)*. Хмельницький: ХУУП ім. Л. Юзькова, 2022. С. 217-219.

10. Шкода В.М. Стан виконання державою основних завдань соціального захисту працівників митних органів. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. III Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 листопада 2022 року) / за ред. проф. М.І. Іншина, к.ю.н. М.Б. Мельник*. Київ: ННІП КНУ ім. Т. Шевченка, 2022. С. 142-144.

11. Шкода В.М. Ознаки правового механізму соціального захисту працівників. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави: тези доп. XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Вінниця, 09 грудня 2022 року)*. Вінниця: Наук. парк «Наука та безпека», 2022. С. 256-258.

12. Шкода В.М. Вплив забезпечення гендерної рівності працівників митних органів на їх соціальну безпеку. *Сучасні тенденції забезпечення гендерного балансу в умовах Євроінтеграції: збірник матеріалів інформаційно-просвітницького форуму (м. Кропивницький, 17 березня 2023 року)*. Кропивницький: ДонДУВС, 2023. С. 66-70.

Додаток 2

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися дисертанткою на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка, а також були оприлюднені, по-перше, на таких міжнародних науково-практичних конференціях: «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 16 листопада 2022 року), «Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави» (м. Вінниця, 09 грудня 2022 року); по-друге, на всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики ХХІ століття» (м. Харків, 30 червня 2022 року), «Актуальні проблеми юридичної науки» (м. Хмельницький, 06 жовтня 2022 року); по-третє, на інформаційно-просвітницькому форумі «Сучасні тенденції забезпечення гендерного балансу в умовах євроінтеграції» (м. Кропивницький, 17 березня 2023 року).