

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

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

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ВОЙТЮК ЛЕСЯ МИКОЛАЇВНА

Прим. № _____
УДК 349.2

**ДИСЕРТАЦІЯ
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ
СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ**

Галузь знань 08 – право

Спеціальність 081 – право

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії. Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ **Л. М. Войтюк**

Науковий керівник – **Вахонєва Тетяна Миколаївна**,
доктор юридичних наук, професор

Київ – 2023

АНОТАЦІЯ

Войтюк Л. М. Правове регулювання безпеки праці державних службовців в Україні. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

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

Дисертацію присвячено визначенню місця державних службовців у системі правового регулювання безпеки праці, що, з одного боку, є актуальним в умовах відсутності узагальненої концепції гарантування безпеки праці такої категорії працівників і структурованого наукового дослідження її реалізації в межах правового регулювання трудовим законодавством, а з другого боку, є необхідним для розгляду безпеки праці у розрізі окремих напрямів гарантування з метою підтримання належного (гідного) рівня умов праці для державних службовців.

Основними причинами розгляду цього питання, направлено на пошук шляхів удосконалення рівня безпеки праці державних службовців, є стрімке зниження довіри до працівників і втрата престижності державницької праці.

За результатами дисертаційного дослідження сформульовані авторські висновки, які містять елементи наукової новизни та виносяться до захисту.

Обґрунтовано визначати безпеку праці у трудовому праві як самостійну юридичну категорію, яка має своє окреме місце серед понять, зважаючи на властиві їй характеристики, загрози та межі охоплення. Доведено, що охорона праці є складовою безпеки праці, оскільки частково забезпечує окремі напрями безпеки праці.

Безпеку праці розглянуто як врегульовану нормами права потребу працівників у належних умовах праці, які, зокрема: відповідають гідній праці; визначаються окремими напрямами захисту залежно від категорії працівників; підтримуються шляхом запобігання, ослаблення або усунення загроз при виконанні трудових обов'язків; сприяють збереженню життя і здоров'я

працівників; стимулюють до праці; мотивують до якісного виконання обов'язків; забезпечують ефективність діяльності в державних органах.

Запропоновано законодавчо визначити поняття «безпека праці державного службовця» у Законі України «Про державну службу» таким чином: «Безпека праці державного службовця – це врегульована нормами права потреба державного службовця у належних (гідних) умовах праці з метою підтримання ефективної діяльності шляхом запобігання, ослаблення або усунення загроз особистого, соціального, інформаційного, технічного та фінансово-матеріального простору». З'ясовано, що належний рівень безпеки праці сприяє відданості праці та успішному виконанню завдань державного значення.

Розглянуто, що державні службовці є особливими працівниками у системі безпеки праці. Це спричинено їхнім особливим трудовим договором (контрактом), професійним видом діяльності, який має важливе практичне значення для держави, оскільки полягає у здійсненні функцій у державних органах, направлених на забезпечення взаємовідносин між державою і суспільством та підтримання стабільності в державі. Тому такі працівники повинні бути забезпечені додатковими способами захисту та мати додаткові привілеї в умовах праці.

Аргументовано необхідність закріплення правового статусу державних службовців у сфері безпеки праці з метою створення таких умов праці, які будуть стимулюючим елементом мотиваційного механізму досягнення якісного виконання обов'язків, що дасть змогу підвищити престижність праці державних службовців серед інших категорій працівників. Окреслено, що правовий статус у сфері безпеки праці є похідним від особливостей загального трудо-правового статусу, формується з прав і обов'язків та потребує чіткого правового регулювання.

Обґрунтовано, що основними напрямками забезпечення безпеки праці державних службовців є такі: 1) особиста безпека праці; 2) соціальна безпека праці; 3) інформаційна безпека праці; 4) технічна безпека праці; 5) фінансово-матеріальна безпека праці.

Проведено аналіз правового регулювання напрямів безпеки праці державних службовців з метою можливості: застосування мотиваційних і стимулюючих способів досягнення високої продуктивності праці; організації умов праці відповідно до викликів сучасності; забезпечення якісної взаємодії працівників із громадськістю; зростання рівня життя працівників; забезпечення ефективного функціонування державних органів.

Наведено авторські дефініції: «особиста безпека праці державного службовця», «соціальна безпека праці державного службовця», «інформаційна безпека праці державного службовця», «технічна безпека праці державного службовця», «фінансово-матеріальна безпека праці державного службовця».

Розглянуто можливі загрози особистого, соціального, інформаційного, технічного і фінансово-матеріального простору державних службовців та обґрунтовано, що вони спричиняються внутрішніми і зовнішніми факторами.

Висвітлено ключову роль особистої безпеки праці державних службовців, пояснюючи, що вона є ядром забезпечення усіх інших напрямів безпеки праці, оскільки право бути живим, здоровим і вільним є першочерговим. Розкрито особливість забезпечення соціальної безпеки праці державних службовців, коли соціальні гарантії є основним важелем підтримання рівня життєдіяльності. Доведено важливість гарантування інформаційної безпеки праці державних службовців, адже такий напрям ґрунтується на максимальному захисті працівників при роботі з інформацією державного рівня. Виокремлено необхідність підтримання технічної безпеки праці державних службовців як напряму, який бере свій початок з охорони праці, обґрунтовуючи його наявністю організаційно-технічних інструментів забезпечення ефективної та мобільної діяльності в державних органах. Розглянуто місце фінансово-матеріальної безпеки праці державних службовців як своєрідне, оскільки боротьба з одним видом загроз породжує інші загрози, та перебуває у тісному взаємозв'язку з напрямом особистої безпеки праці.

Виділено недоліки кожного з напрямів безпеки праці державних службовців з метою пошуку шляхів підтримання належного (гідного) рівня умов

особистого, соціального, інформаційного, технічного, фінансово-матеріального простору працівників.

Дисертаційним дослідженням засвідчено, що відсутність ефективного правового регулювання напрямів безпеки праці державних службовців пов'язана із розпорошеністю законодавства, застарілістю і низькою якістю нормативно-правових актів, відсутністю цілей державної політики у сфері безпеки праці, відповідальністю керівників державних органів та свідомістю працівників.

Визначено роль держави в механізмі правового регулювання безпеки праці державних службовців як провідну, яка полягає, зокрема, у: визначенні державної політики у сфері безпеки праці державних службовців; проведенні державного регулювання в особі окремих компетентних державних органів щодо підтримання належного (гідного) рівня безпеки праці державних службовців; використанні правових інструментів запобігання, ослаблення, усунення будь-яких внутрішніх чи зовнішніх загроз простору державних службовців; контролі дотримання обов'язків у сфері безпеки праці на рівні керівників державних органів та самих працівників. У цих межах обґрунтовано вплив державної політики та державного регулювання на забезпечення правового регулювання безпеки праці державних службовців.

Систематизовано можливі способи удосконалення сучасного стану правового регулювання безпеки праці державних службовців, якими є:

- 1) реалізація шляхів оптимізації рівня умов праці на державному рівні;
- 2) реалізація шляхів оптимізації рівня умов праці на локальному рівні;
- 3) здійснення кроків підтримання безперервності оптимізації рівня умов праці у розрізі напрямів безпеки праці.

Результати дисертаційного дослідження становлять як науково-теоретичний і практичний інтерес, так і можуть бути використані: у науково-дослідній роботі – при подальшому опрацюванні теоретичних особливостей правового регулювання безпеки праці державних службовців; у навчальному процесі – при підготовці підручників, навчальних посібників, розробленні лекційних курсів, навчальних програм, методичних комплексів із навчальних

дисциплін «Трудове право», «Теорія держави і права» та інших; у правотворчості – для розроблення змін до чинного законодавства сфери безпеки праці державних службовців; у правозастосуванні – для оптимізації законодавства щодо правового регулювання безпеки праці державних службовців.

Сучасний стан безпеки праці державних службовців запропоновано покращити у розрізі напрямів забезпечення належних (гідних) умов праці через удосконалення законодавства трудового права, а саме Закон України «Про державну службу» доповнити окремим розділом «Безпека праці державного службовця».

Ключові слова: державні службовці, особлива категорія працівників, особливий вид трудового договору (контракт), охорона праці, безпека праці, гідна праця, соціальна безпека праці, інформаційна безпека праці, особиста безпека праці, технічна безпека праці, фінансово-матеріальна безпека праці, належні умови, гідні умови, права, обов'язки, держава, керівник, трудове законодавство, правове регулювання.

ANNOTATION

Voytiuk L. M. Legal regulation of labor safety of civil servants in Ukraine. – Qualifying scientific work on manuscript rights.

The dissertation for completing the scientific degree of Doctor of Philosophy in the field of knowledge 08 «Law» in the specialty 081 «Law». – Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, 2023.

The dissertation is devoted to the location of civil servants in the system of the legal regulation of labor safety, that, from one side, is actual in the conditions of absence of the generalized conception of guaranteeing of labor safety of such category of workers and structured scientific research of her realization within the limits of the legal regulation by a labor legislation, and, on the other hand, is a necessity for consideration of safety of labor in the cut of separate directions of guaranteeing with the aim of maintenance of the proper (decent) working conditions for a civil servants.

The main reasons for consideration of this question, directed at finding ways to improve the level of labor safety of civil servants, are a rapid decrease in trust in workers and the loss of prestige of civil labor.

On results dissertation research authorial conclusions that contain the elements of scientific novelty and dart out to protection are set forth.

It is justified to determine of labor safety in labor law right as an independent legal category that has the separate place among concepts, having regard to peculiar to her descriptions, threats and limits of scope. It was proved that labor protection is a component of labor safety, as it partially provides separate areas of labor safety.

Labor safety is considered as well-regulated the norms of right requirement of workers in the proper working conditions, that: answer decent labor; determined by separate directions of protection depending on the category of workers; supported by prevention, weakening or removal of threats at implementation of labor duties; assist maintenance of life and health of workers; stimulate to labor; explain to quality implementation of duties; provide efficiency of activity in public organs.

It is suggested legislatively to define a concept «labor safety of civil servant» in Law of Ukraine «About state service» thus: «labor safety of civil servant – it is regulated by legal norms the need of civil servant for proper (decent) working conditions with the aim of maintenance of effective activity, by prevention, weakening or removal of threats personal, social, informative, technical and financially-material space». It is found out, that the proper strength of labor security assists devotion to labor and successful implementation of tasks state value.

It is argued, that civil servants are the special workers in the labor safety system. This is caused by their a special employment contract and by their the professional type of activity the professional type of activity, that has an important practical value for the state, as it consists in realization of functions in the public organs sent to providing of mutual relations between the state and society and maintenance of stability in the state. Therefore, it is indicated that such workers must be provided with the additional methods of protection and have additional privileges in working conditions.

The need to consolidate the legal status of civil servants is reasonable in the field of labor safety is substantiated with the aim of creation of such working conditions, that will be a stimulating element of motivational mechanism of achievement of quality implementation of duties, that will allow to promote of prestige of labor of civil servants among other categories of workers. Outlined, that legal status in the field of safety of labor is to the derivatives from the features of general labor legal status, formed on rights and duties and needs the clear legal regulation.

It is substantiated, that by basic directions of providing of labor safety of civil servants following: 1) the personal safety of labor; 2) social safety of labor; 3) informative safety of labor; 4) technical safety of labor; 5) financially-material safety of labor.

The analysis of the legal regulation of the directions of labor safety of civil servants is conducted with the aim of possibility: application of motivational and stimulant methods of achievement of high yield of labor; organizations of working conditions are in accordance with the calls of contemporaneity; providing of quality co-

operation of workers is with public; increases of standard of living of workers; providing of the effective functioning of public organs.

It is resulted authorial determinations of concepts «personal safety of labor of civil servants», «social safety of labor of civil servants», «informative safety of labor of civil servants», «technical safety of labor of civil servants», «financially-material safety of labor of civil servants».

It is considered possible threats of the personal, social, informative, technical and financially-material space of civil servants are considered and reasonably, that they are caused by internal and external factors.

The key role of the personal safety of labor of civil servants is highlighted, explaining that she is the kernel of providing of all other directions of labor safety, as the a right to be living, healthy and free is paramount. The feature of providing of social safety of labor of civil servants is exposed, when social guarantees are the basic lever of maintenance of level of vital functions. Importance of guaranteeing of informative safety of labor of civil servants is well-proven, so as such direction is base on maximal protection of workers during work with information of state level. The necessity of maintenance of technical safety of labor of civil servants is distinguished, as a direction that takes its roots directly from labor protection, reasonably this direction by the presence of organizationally-technical instruments of providing of effective and mobile activity in public organs. The place of financially-material safety of labor of civil servants is considered as peculiar, because fighting one type of threat creates other threats, since this direction of labor safety is closely related to the direction of personal safety of labor.

Defects are distinguished each of directions of labor safety of civil servants with the aim of search of ways of maintenance of the proper (decent) level conditions of the personal, social, informative, technical, financially-material space of workers.

It is confirmed dissertation research, that absence of the effective legal regulation of directions of safety of labor of civil servants is related to the dispersion of legislation, the obsolescence and low quality of normative legal acts, the lack of state

policy goals in the field of labor safety, the responsibility of the heads of state bodies and the consciousness of workers.

The role of the state is certain in the mechanism of the legal regulation of labor safety of civil servants is defined as the leading one that consists in: determination of public policy in the field of labor safety of civil servants; implementation of state regulation in the person of separate competent state bodies regarding maintenance of an appropriate (decent) level of labor safety of civil servant; use of legal instruments to prevention, weakening or removal of any internal or external threats of space of civil servants; control of compliance with duties in the field of occupational safety at the level of heads of state bodies and employees themselves. In these scopes substantiated the influence of public policy and state control on providing of the legal regulation of labor safety of civil servants.

Systematized possible methods of improving the current state of legal regulation of labor safety of civil servants, which are: 1) implementation of ways to optimize the level of working conditions at the state level; 2) implementation of ways to optimize the level of working conditions at the local level; 3) implementation of steps to maintain the continuity of optimization of the level of working conditions in terms of labor safety

The results of dissertation research present are of both scientific-theoretical and practical interest and can be used: in the scientific and research work – during realization of additional research on the level of labor safety of civil servants and providing of realization of their rights and duties in the field of labor safety; in the educational process – at preparation of textbooks, train aid, development of lecture courses, on-line tutorials, methodical complexes from educational disciplines the «Labor law», «Theory of the state and law» but other; in the law-making – in the process of developing changes to the current legislation in the field of occupational safety of civil servants; in the law enforcement – to optimize the legislation on the legal regulation of labor safety of civil servants.

It is proposed to improve the current state of labor safety of civil servants in terms of ensuring proper (decent) working conditions through the improvement of labor

law legislation, namely to supplement the Law of Ukraine «About state service» with a separate section «Labor safety of civil servant».

Key words: civil servants, special category of employees, special type of employment contract (contract), labor protection, labor safety, labor decent, the personal safety of labor, social safety of labor, informative safety of labor, technical safety of labor, financially-material safety of labor, proper conditions, decent conditions, right, duties, state, leader, labor legislation, legal regulation.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ ТА ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ МАТЕРІАЛІВ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях України:

1. Войтюк Л. М. Особиста безпека праці державних службовців в Україні. *Вісник КНУ імені Тараса Шевченка. Серія «Юридичні науки»*. 2020. № 3 (114). С. 9–13.
2. Войтюк Л. М. Інформаційна безпека праці державних службовців: теоретико-правові аспекти. *Juris Europensis Scientia*. 2020. № 2. С. 31–35.
3. Войтюк Л. М. Основні засади правового регулювання соціальної безпеки праці державних службовців в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2021. № 5. С. 45–51.
4. Войтюк Л. М. Правовий статус державних службовців України у сфері безпеки праці. *Право і суспільство*. 2021. № 5. С. 110–116.

Статті у наукових періодичних виданнях інших держав:

5. Войтюк Л. М. Роль держави в механізмі правового регулювання безпеки праці державних службовців в Україні. *KELM*. 2022. № 3 (47). 2022. С. 183–188.

Матеріали наукових конференцій:

6. Войтюк Л. М. Проблеми забезпечення безпеки праці державних службовців в Україні. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези доп. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22 листопада 2019 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, к. ю. н. М. Б. Мельник*. Київ: ФОП Маслаков, 2019. С. 197–201.
7. Войтюк Л. М. Безпека праці державних службовців як правова категорія. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доп. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 квітня 2020 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина*. Київ: ФОП Маслаков, 2020. С. 13–16.

8. Войтюк Л. М. Стан системи гарантування безпеки праці державних службовців в Україні. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист*: тези доп. та наук. повід. учасн. X Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 09 жовтня 2020 р.) / за ред. проф. О. М. Ярошенко. Харків: Право, 2020. С. 341–345.

9. Войтюк Л. М. Правове регулювання безпеки праці державних службовців в умовах євроінтеграційних процесів. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези доп. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 06 листопада 2020 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина. Київ: Освіта України, 2020. С. 104–107.

10. Войтюк Л. М. Правовий статус державних службовців в сфері безпеки праці. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: тези доп. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 23 квітня 2021 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, ас. М. Б. Мельник. Київ: Освіта України, 2021. С. 21–23.

11. Войтюк Л. М. Правове регулювання соціальної безпеки праці державних службовців в Україні. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези доп. учасн. III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 листопада 2021 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, к. ю. н. М. Б. Мельник. Київ: ФОП Маслаков, 2021. С. 122–124.

12. Войтюк Л. М. Удосконалення правового регулювання безпеки праці державних службовців в Україні. *Реформування законодавства в контексті проведення державних реформ*: матеріали наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 16–17 вересня 2022 р.). Одеса: Молодий вчений, 2022. С. 81–84.

13. Войтюк Л. М. Особливості правового регулювання напрямів безпеки праці державних службовців в Україні. *Двадцять перші осінні юридичні читання*: тези доп. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 06 жовтня 2022 р.). Хмельницький: Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2022. С. 200–202.

ЗМІСТ

ВСТУП	15
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	26
1.1 Сутність безпеки праці як правової категорії.....	26
1.2 Правовий статус державних службовців у сфері безпеки праці.....	48
Висновки до розділу 1.....	63
РОЗДІЛ 2 ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НАПРЯМІВ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	66
2.1 Ключова роль особистої безпеки праці державних службовців.....	66
2.2 Особливість забезпечення соціальної безпеки праці державних службовців.....	81
2.3 Важливість гарантування інформаційної безпеки праці державних службовців.....	104
2.4 Необхідність підтримання технічної безпеки праці державних службовців.....	127
2.5 Місце фінансово-матеріальної безпеки праці державних службовців.....	135
Висновки до розділу 2.....	149
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НЕОБХІДНОГО РІВНЯ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	152
3.1 Роль держави в механізмі правового регулювання рівня безпеки праці державних службовців.....	152
3.2 Способи удосконалення правового регулювання безпеки праці державних службовців.....	168
Висновки до розділу 3.....	189
ВИСНОВКИ	191
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	201
ДОДАТОК 1	229
ДОДАТОК 2	230

ВСТУП

**Гідна робота – це безпечна робота.
(Хуан Сомавія, генеральний директор
Міжнародної організації праці)**

Актуальність теми. На етапі розвитку України як правової та демократичної держави, коли конституційно гарантується захист громадян, питання безпеки праці у процесі виконання трудових обов'язків набуває неабиякої актуальності, оскільки будь-яка діяльність людини несе в собі загрози життю, здоров'ю та благополуччю. У таких обставинах значної уваги потребує праця державних службовців. Це спричинене насамперед тим, що особлива специфіка такої категорії працівників забезпечує розбудову суспільно важливих галузей, встановлює якісне та законне функціонування економічних, політичних і соціальних інститутів у державі.

Нині професійна діяльність державних службовців супроводжується частими професійними захворюваннями, конфліктами, нещасними випадками, проблемами соціального, інформаційного, технічного та фінансово-майнового характеру. Усе це відчутно впливає на стан продуктивності праці в державних органах влади, на якість функціонування на професійній основі та результати виконання завдань державного значення. Саме від цього залежить життєдіяльність громадського суспільства та становище держави загалом.

Сучасний стан безпеки праці державних службовців в Україні залишає бажати кращого. Спричинено це, по-перше, фактичною кількістю наукових досліджень у цьому напрямі, які не відповідають вимогам сьогодення і потребують подальших напрацювань, по-друге, прогалинами у чинному нормативно-правовому забезпеченні. Все це у сукупності здійснює негативний вплив на рівень безпеки праці та реалізацію повноважень державних службовців.

Положення про безпеку праці державних службовців не відображені в окремому законі, а правове регулювання належних умов праці здійснюється

згідно з нормами Конституції України [106], Кодексу законів про працю України [98], Закону України «Про державну службу» [170], Закону України «Про охорону праці» [200] та інших численних законів і підзаконних нормативно-правових актів. Незважаючи на важливість і розмаїття чинного законодавства, і надалі здійснюється вивчення питання щодо системного підходу врегулювання безпеки праці державних службовців, оскільки розпорошеність норм законодавства безпеки праці не дозволяє гарантувати її належний (гідний) рівень. Водночас зменшується значущість Кодексу законів про працю України як основного нормативно-правового акта у сфері трудового законодавства. Такі обставини призводять до звуження прав державних службовців у сфері безпеки праці, що в подальшому впливає на їхню трудову мотивацію та ефективність функціонування державних органів. Тому є необхідність удосконалення правового забезпечення безпеки праці та розвитку державного регулювання у цьому напрямі, коли для уникнення небезпечних ситуацій і запобігання ризикових наслідків перебування на державній службі першочерговим завданням держави стає розроблення та впровадження способів підтримання належних умов праці.

Зацікавленість науковців у вивченні питання безпеки праці державних службовців та подальше його чітке законодавче урегулювання також викликане розробкою проєкту нового Трудового кодексу України, який відповідатиме загально визнаним правам і принципам у сфері праці та водночас буде гнучким щодо різних категорій працівників. Тож такі дослідження міститимуть елементи наукової новизни та будуть важливими для України.

Недостатність нормативно-правового забезпечення безпеки праці державних службовців в Україні пояснюється таким: 1) зосередженістю на інших більш нагальних проблемах у державі, зокрема спричинених воєнними подіями, та на їх законодавчому врегулюванні; 2) відсутністю чіткої державної політики у сфері безпеки праці; 3) неналежністю державного контролю за рівнем умов праці; 4) порушенням вертикалі державного управління сферою безпеки праці; 5) відсутністю основного плану дій щодо вирішення проблемних питань із безпеки праці та уникнення трудових ризиків; 6) нехтуванням державними

службовцями виконанням своїх обов'язків у сфері безпеки праці: від провідних фахівців центрального державного апарату до рядового складу центральних і місцевих органів державної служби; 7) дефіцитом досліджень проблем забезпечення безпеки праці в державних органах.

Теоретико-методологічну основу дослідження становлять праці провідних учених у галузі права, які вивчали окремі аспекти проблематики удосконалення правового регулювання безпеки праці державних службовців в Україні. Ідеться передусім про праці В. Б. Авер'янова [1], Л. П. Амелічевої [3], В. М. Андрієнка [6], В. М. Андріїва [9], Ю. П. Битяка [18], В. В. Безусого [14], Н. Б. Болотіної [24], Т. М. Вахонєвої [30], М. М. Клемпарського [95], Л. Ю. Малюги [9], В. Я. Малиновського [127], В. Я. Мацюка [131], Я. Я. Мельника [135], М. В. Панченка [148], О. В. Тищенко [238], М. І. Іншина [89], І. С. Сахарук [223], Д. І. Сірохи [228], Р. Т. Чернеги [253], В. І. Щербини [92], О. М. Ярошенка [268] та ін.

Попри цінність наукових розробок вказаних учених, детального поглибленого дослідження безпеки праці державних службовців не було здійснено тією мірою, щоб гарантувати гідний рівень забезпечення трудових прав працівників державної служби та адаптувати норми права з безпеки праці до сучасних викликів. Тому питання безпеки праці державних службовців у нашій країні потребує подальшого розвитку з огляду на його важливу роль в умовах сьогодення задля нових досліджень вказаної проблематики, формулювання нових теоретичних підходів, розроблення конструктивних пропозицій та рекомендацій щодо удосконалення трудового законодавства в означеній сфері. Ефективні зміни в законодавчій базі сприятимуть підвищенню якості державної служби в Україні, обґрунтовуючи актуальність і важливість такого дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконане на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка в рамках тем «Теорія та практика адаптації України до законодавства Європейського Союзу» (№

16БФ042-01) – досліджувалася на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 01 січня 2016 р. по 31 грудня 2018 р. та «Розробка системного вчення про основні права людини з метою втілення в Україні європейських правових цінностей у контексті розбудови громадянського суспільства» (№ 19БФ042-01) – досліджувалася на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 01 січня 2019 р. по 31 грудня 2021 р., а також у межах Національної економічної стратегії на період до 2030 року, затвердженої Постановою Кабінету Міністрів України від 03 березня 2021 р. № 179.

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційного дослідження полягає у тому, щоб на підставі аналізу чинного законодавства й осмислення наукових праць розкрити теоретико-правові особливості регулювання безпеки праці державних службовців в Україні.

Для досягнення визначеної мети у дисертації поставлені такі завдання:

- подати загальнотеоретичну характеристику безпеки праці;
- окреслити правовий статус державних службовців як особливих суб'єктів дослідження безпеки праці;
- висвітлити ключову роль особистої безпеки праці державних службовців;
- розкрити особливість забезпечення соціальної безпеки праці державних службовців;
- довести важливість гарантування інформаційної безпеки праці державних службовців;
- виокремити необхідність підтримання технічної безпеки праці державних службовців;
- розглянути місце фінансово-матеріальної безпеки праці державних службовців серед інших напрямів безпеки праці;
- визначити роль держави у механізмі правового регулювання рівня безпеки праці державних службовців;

– навести способи удосконалення правового регулювання безпеки праці державних службовців.

Об’єктом дослідження є права та обов’язки державних службовців у сфері безпеки праці.

Предметом дослідження є правове забезпечення безпеки праці державних службовців у сучасних умовах.

Методи дослідження. Дисертація виконана із застосуванням комплексу загальних і спеціальних методів наукового пізнання суспільних явищ та процесів.

Завдяки діалектичному методу, який є методологічною основою дослідження, проаналізовано сутність безпеки праці, з’ясовано її теоретико-правові засади (підрозділи 1.1, 1.2) та охарактеризовано права й обов’язки державних службовців у сфері безпеки праці як суб’єктів трудового права (підрозділи 1.2, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5). Системно-структурний метод сприяв формуванню таких категорій і понять: «безпека праці державного службовця», «правовий статус державного службовця у сфері безпеки праці», «особиста безпека праці державного службовця», «соціальна безпека праці державного службовця», «інформаційна безпека праці державного службовця», «технічна безпека праці державного службовця», «фінансово-матеріальна безпека праці державного службовця» (підрозділи 1.2, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5). Формально-догматичний і системно-функціональний методи використовувалися для визначення нормативних підстав гарантування безпеки праці (підрозділ 1.2), класифікації прав та обов’язків державних службовців у розрізі напрямів безпеки праці і розкриття сучасного стану правового регулювання безпеки праці державних службовців в Україні (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5). Абстрактно-логічний метод, а також правила лінгвістики дали змогу вирішити завдання щодо формування категоріально-понятійного апарату безпеки праці (підрозділ 1.1). Водночас системний метод допоміг виділити роль держави у правовому регулюванні безпеки праці державних службовців (підрозділ 3.1) та дав можливість виокремити можливі шляхи удосконалення правового регулювання безпеки праці державних службовців (підрозділ 3.2). Порівняльно-правовий метод

був необхідний при дослідженні законодавства, що регулює гарантування безпеки праці державних службовців (підрозділ 1.2). Застосування методу сходження від абстрактного до конкретного було необхідне при наведенні пріоритетних шляхів покращення безпеки праці державних службовців у розрізі напрямів (підрозділ 3.2). Також техніко-юридичний метод було використано при формулюванні пропозицій щодо вдосконалення національного законодавства, яке регулює безпеку праці державних службовців (підрозділ 3.2).

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що дисертація є першою у вітчизняній юридичній науці трудового права комплексною спробою (з використанням сучасних методів наукового пізнання та з урахуванням новітніх досягнень науки) наукового дослідження змісту правового регулювання безпеки праці державних службовців у розрізі напрямів, що дало змогу визначити стан забезпечення рівня умов праці на державній службі та запропонувати шляхи його удосконалення в Україні.

У результаті виконаної роботи сформульовано низку наукових пропозицій та висновків, які запропоновані здобувачем особисто. Основними з них є такі:

уперше:

– запропоновано у Законі України «Про державну службу» закріпити поняття «безпека праці державного службовця» як врегульовану нормами права потребу державного службовця в належних (гідних) умовах праці з метою підтримання ефективної діяльності шляхом запобігання, ослаблення або усунення загроз особистого, соціального, інформаційного, технічного та фінансово-матеріального простору;

– доведено, що в сучасних умовах назріла необхідність закріплення статусу державних службовців у сфері безпеки праці, який формується з: 1) громадянських прав та обов'язків державних службовців у сфері безпеки праці, які є загальними для всіх категорій працівників; 2) службових прав та обов'язків державних службовців у сфері безпеки праці як для працівників окремої категорії, незалежних від виду державного органу, напряму його діяльності та повноважень державних службовців на місцях; 3) спеціальних прав та обов'язків державних

службовців у сфері безпеки праці, визначених межами дії нормативно-правових актів залежно від виду державного органу здійснення повноважень; 4) локальних прав та обов'язків державних службовців у сфері безпеки праці, напряду визначених посадою та повноваженнями працівників у державних органах;

– запропоновано здійснення правового регулювання безпеки праці державних службовців у напрямках: 1) особистої безпеки праці; 2) соціальної безпеки праці; 3) інформаційної безпеки праці; 4) технічної безпеки праці; 5) фінансово-матеріальної безпеки праці, через доповнення Закону України «Про державну службу» розділом «Безпека праці державного службовця», який визначатиме основні права, обов'язки та аспекти у сфері підтримання необхідних меж належних (гідних) умов праці з урахуванням розглянутих дефініцій: «особиста безпека праці державного службовця», «соціальна безпека праці державного службовця», «інформаційна безпека праці державного службовця», «технічна безпека праці державного службовця», «фінансово-матеріальна безпека праці державного службовця»;

– систематизовано можливі способи удосконалення сучасного стану правового регулювання безпеки праці державних службовців, якими є: 1) реалізація шляхів оптимізації рівня умов праці на державному рівні; 2) реалізація шляхів оптимізації рівня умов праці на локальному рівні; 3) здійснення кроків підтримання безперервності оптимізації рівня умов праці у розрізі напрямів безпеки праці;

удосконалено:

– класифікацію підходів дослідження категорії «безпека праці» на основі розумінь: 1) техніки безпеки; 2) охорони праці; 3) безпечних умов праці; 4) безпеки й гігієни праці та охорони здоров'я; 5) гідної праці, що дало можливість удосконалити поняття «безпека праці» у частині ставлення до суб'єкта трудових відносин та у значенні необхідних умов праці. Безпека праці – це врегульована норма права потреба працівників у належних умовах праці, які: 1) відповідають гідній праці; 2) визначаються окремими напрямами захисту залежно від категорії працівників; 3) підтримуються шляхом запобігання,

ослаблення або усунення загроз при виконанні трудових обов'язків; 4) сприяють збереженню життя та здоров'я працівників; 5) стимулюють до праці; 6) мотивують до якісного виконання трудових обов'язків; 7) забезпечують ефективність функціонування установ, підприємств та організацій;

– обґрунтування ключової ролі особистої безпеки праці державних службовців у підтриманні належного (гідного) рівня умов праці, коли особиста безпека праці є ядром забезпечення усіх інших напрямів безпеки праці, оскільки насамперед працівники мають право бути живими, здоровими та вільними. На це, власне, вказують конституційні норми, коли закріплюють універсальні права людини на життя, здоров'я та свободу, виступаючи конституційно-правовими гарантіями – основою підтримання належного (гідного) рівня особистої безпеки праці;

– особливість правового регулювання соціальної безпеки праці державних службовців, яка полягає у такому: 1) підтримується найбільшою кількістю підзаконних нормативно-правових актів серед інших напрямів безпеки праці; 2) на практиці встановлює різний розмір соціального захисту – для кожного державного службовця окремий, оскільки визначається постійно застосовними соціальними нормами права та соціальними нормами права в окремих життєвих ситуаціях; 3) забезпечує соціально-економічні потреби працівників; 4) впливає не лише на благополуччя державних службовців, а й зачіпає інтереси їхніх сімей; 5) найбільше серед інших напрямів безпеки праці стимулює державних службовців у відданості виконанню обов'язків та отриманні якісних результатів виконання завдань, що є основою ефективної трудової діяльності; 6) має найбільш значущий мотиваційний вплив для державних службовців при здійсненні службових повноважень;

– визначення місця фінансово-матеріальної безпеки праці державних службовців як своєрідного, коли боротьба з загрозами корупції не врегулювала іншу сторону появи загроз, викликаних системою електронного декларування, яке, з одного боку, здатне підвищити ефективність і керованість державної служби, сприяючи усуненню корупційних загроз у роботі державних службовців,

а з другого боку, породжує появу загроз знищення, викрадення або заподіяння шкоди матеріально-фінансовим цінностям, які знаходяться в тісному взаємозв'язку з особистою безпекою праці, коли з'являються загрози особистого характеру – вбивства чи нанесення фізичних і психологічних травм при перебуванні в епіцентрі знищення, викрадення чи пошкодження майна та фінансових ресурсів;

– значення ролі держави у правовому регулюванні безпеки праці державних службовців як провідної, що визначається системним механізмом, який включає: 1) державну політику у сфері безпеки праці; 2) державне регулювання, визначене взаємодією компетентних державних органів у сфері безпеки праці з відповідними підрозділами на місцях виконання обов'язків державних службовців з метою регулювання належного (гідного) рівня безпеки праці; 3) використання правових інструментів запобігання, ослаблення, усунення будь-яких внутрішніх чи зовнішніх загроз простору державних службовців; 4) контроль дотримання обов'язків у сфері безпеки праці на рівні керівників державних органів та самих працівників;

дістали подальшого розвитку:

– важливість гарантування безпеки праці державних службовців в інформаційному просторі, що ґрунтується на максимальному захисті інформаційного потоку, який перебуває в опрацюванні державних службовців від несанкціонованого доступу до нього, оскільки працівники використовують інформацію державного значення (відкриту та з обмеженим доступом – таємну, конфіденційну, службову), від якої залежить функціонування держави, через правове регулювання використання таких об'єктів: 1) вхідної інформації в органах державної влади, зокрема й із обмеженим доступом; 2) вихідної інформації: готових документів та зведених відомостей інформації, що утворюються у процесі службової діяльності; 3) приміщень і технічних засобів обміну інформацією, зокрема і з обмеженим доступом;

– думка, що підтримання технічної безпеки праці державних службовців бере свої витoki з охорони праці, обґрунтовуючи цей напрям

наявністю належних організаційно-технічних інструментів забезпечення ефективної діяльності державних органів.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що положення, одержані у результаті проведення дисертаційного дослідження, можуть бути використані:

1) у науково-дослідній роботі – при подальшому опрацюванні теоретичних особливостей правового регулювання безпеки праці державних службовців;

2) у навчальному процесі – при підготовці підручників, навчальних посібників, розробленні лекційних курсів, навчальних програм, методичних комплексів із навчальних дисциплін «Трудове право», «Теорія держави і права» та інших;

3) у правотворчості – для розроблення змін до чинного законодавства сфери безпеки праці державних службовців;

4) у правозастосуванні – для оптимізації законодавства щодо правового регулювання безпеки праці державних службовців.

Апробація результатів дисертації. Підсумки розроблення питання у цілому, окремі його аспекти, одержані узагальнення та висновки доповідалися дисертантом на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка, а також були оприлюднені на таких науково-практичних конференціях: «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 22 листопада 2019 р.), «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Київ, 16 квітня 2020 р.), «Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист» (м. Харків, 09 жовтня 2020 р.), «Правове забезпечення соціальної безпеки праці в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 06 листопада 2020 р.), «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Київ, 23 квітня 2021 р.), «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 26 листопада

2021 р.), «Реформування законодавства в контексті проведення державних реформ» (м. Запоріжжя, 16–17 вересня 2022 р.), «Двадцять перші осінні юридичні читання» (м. Хмельницький, 06 жовтня 2022 р.).

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

Структура дисертації. Праця складається зі вступу, трьох розділів, дев'яти підрозділів, висновків, списку використаних джерел, двох додатків. Загальний обсяг дисертації становить 231 сторінку, із них 200 сторінок – основний текст, 28 сторінок – список використаних джерел, що складається із 276 найменувань, 3 сторінки – додатки.

Публікації. Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення у п'яти статтях, з яких чотири опубліковані у наукових фахових виданнях України, одна – у науковому виданні іншої держави, а також у восьми тезах доповідей і повідомлень на зазначених конференціях.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

1.1 Сутність безпеки праці як правової категорії

На етапі розбудови державності й удосконалення сучасної правової системи України розуміння безпеки праці у частині державних правовідносин набуває особливо важливого значення. Адже одним із ключових моментів регулювання таких правовідносин є рівень безпеки праці особливої категорії працівників – державних службовців. На значенні діяльності яких акцентується увага в останні роки, оскільки їхня клопітка праця забезпечує функціонування та розвиток держави. Як вдало зазначають В. К. Колпаков та О. В. Кузьменко «інститут державної служби продовжує і завершує організаційне оформлення державного механізму, а найголовніше – робить цей механізм здатним практично вирішувати будь-які питання сфери державного управління» [101, с. 144]. З цього випливає, що функціонування держави неможливе без державних службовців. Ефективність їхньої діяльності неодмінно залежить від безпеки праці, достатній рівень якої є стимулом при виконанні трудових обов'язків.

Науковці у галузі праці вказують, що цілком очевидним є те, що люди хочуть працювати в безпечних умовах – точно так само, як вони прагнуть до продуктивної праці, яка приносить їм гідну винагороду. Люди бажають мати гарантії належних умов праці на робочому місці, соціальний захист для себе і своїх сімей, перспективи кар'єрного зростання. Працівники прагнуть до власної безпеки, задоволення від процесу діяльності, свободи вираження думок, рівності ставлення до жінок і чоловіків та появи кращих можливостей прийняття рішень у важливих ситуаціях.

Слід відзначити, що нині у сфері безпеки праці державних службовців не проведено повного комплексного наукового вивчення. Лише частково проблему безпеки праці порушували вітчизняні науковці-трудовики в окремих її аспектах.

Дослідження правового регулювання безпеки праці державних службовців слід розпочати з теоретичного осмислення поняття «безпека праці» у розрізі його складових – «безпека» і «праця», які допоможуть відслідкувати походження поняття. Визначення мають якісну цінність і відіграють вагомую роль у правознавстві і практичному житті. Практика показує: аби поняття застосовувалося у суспільстві ефективно, сприймалося людьми та ставало частиною їхньої правосвідомості, його потрібно законодавчо закріпити [58].

Слід зазначити, що стандарти ДСТУ 2293-99 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять» визначають поняття «безпека» як стан захищеності особи та суспільства від ризику зазнати шкоди [69]. А вже наступні стандарти, які прийшли на зміну, зокрема ДСТУ 2293-2014 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять» не закріплюють поняття «безпека», наводять поняття «безпека праці» як захищеність трудової діяльності людини від перевищеного прийняттого ризику [68]. Це вказує на те, що відбувається розширення та унормування термінів трудової діяльності. Отже, термін «безпека праці» потребує особливої уваги наукового дослідження, що дозволить виділити його з понятійно-термінологічного апарату юридичної науки як самостійне категоріальне поняття.

Беручи до уваги чинне законодавство України, спостерігаємо часте згадування терміну «безпека» у контексті організації трудових відносин. Проте й досі поняття «безпека праці» не отримало закріплення на цьому рівні. Це призводить до появи все нових поглядів науковців та юристів у цьому напрямі.

У XII ст. термін «безпека» з'явився у загальному ужитку. Він означав спокійний стан духу людини, яка відчуває себе захищеною при ймовірності настання небезпек і загроз. На що, власне, вказує тлумачення у словнику української мови, де безпека розглядається як похідний від праслов'янського слова «bezrešьny», утвореного з прийменника «bez» (у пер. – крім, при відсутності) та основи іменника «*reša» (у пер. – турбота, клопоти) [72, с. 163], що у поєднанні означає – відсутність турбот, клопотів для будь-кого, тобто стан, за якого відсутні загрози. Також в енциклопедичному аспекті безпека

розглядається як рівень захищеності життєво важливих інтересів людини, а також суспільства, держави, довкілля від реальних або потенційних загроз, що їх створюють антропогенні чи природні чинники. У цьому контексті права і свободи є головними об'єктами безпеки особистості [71, с. 385]. Такі базові визначення можуть братися за основу при розгляді дефініції будь-якого різновиду безпеки, а в нашому випадку – безпеки праці.

Дж. Лок стверджує, що для забезпечення власної безпеки люди створили державу та владу. Це дало змогу кожній особі перебувати на вищому щаблі захисту своїх прав завдяки їх охороні законами, які встановлені в суспільстві. Влада водночас повинна так здійснювати свою діяльність, щоб кожна особа почувала себе в безпеці та не забувала і про свої обов'язки для її підтримання [274, с. 81].

У XVII–XXI ст. термін «безпека» отримав нове роз'яснення. Науковці почали його розглядали як ситуацію, що ймовірно існує, коли немає реальної небезпеки, якщо уникати загроз.

Як зазначає В. П. Тихий, все має свою протилежність, безпека – теж. Термін, який вживається спеціально для позначення протилежного безпеці – небезпека. Протилежності не існують одна без одної [237, с. 33].

Водночас поняття «небезпека» варто розуміти як стан появи загроз нанесення будь-якої шкоди або будь-якого збитку. А поняття «загроза» – імовірний ризик порушення умов діяльності, настання несприятливих подій [123, с. 39].

Так, А. Б. Качинський безпеку розглядає як стан захищеності життєво важливих інтересів будь-якої особистості, всього суспільства, довкілля та держави у різних сферах життєдіяльності від внутрішніх і зовнішніх загроз. Учений наголошує, що вона є результатом діяльності системи, яка здатна запобігати шкоді особі, суспільству, державі через застосування заходів її підтримання [94, с. 45].

Схоже розуміння наведено в тлумачному словнику сучасної української мови під редакцією В. Т. Бусла, де безпеку розглянуто як стан, коли кому-небудь

чи чому-небудь ніщо не загрожує [32, с. 43]. На що власне наголошує В. П. Тихий і зазначає: безпека завжди свідчить, що в ній є дві взаємодіючі сторони – безпека від кого (чого) і безпека кого (чого) [237, с. 33].

Заслуговує на увагу погляд В. М. Пасічника, який пропонує розглядати безпеку як відсутність певних загроз і небезпек; стан захищеності буття, інтересів і цінностей особи від чого-небудь; систему заходів, направлених на створення безпечних умов, коли дотримання певних норм та індикаторів впливає безпосередньо на рівень безпеки [149, с. 9].

На протилежне вказує Г. П. Ситник: безпека не тотожна відсутності небезпеки. Безпека – це забезпечення усіх громадян держави належними умовами для їхньої самореалізації, захисту їхнього життя, свободи, власності від посягань із боку будь-якої окремої людини, організації, суспільства чи держави [226, с. 90]. Проте помічаємо, що таке трактування науковця близьке до застосування категорії «праця», оскільки йдеться про самореалізацію, яка можлива в процесі діяльності. У цьому контексті доречно наголосити, що для людини праця має універсальне значення, так як завдяки їй вона може не лише існувати, а й проявляти себе (самореалізовуватися).

Аналіз наведених наукових джерел дає змогу розкрити феномен безпеки та сформулювати загальне його бачення із двох сторін як: 1) відсутності ризиків і стану небезпеки при наявності заходів захисту людини від загроз; 2) наявності стану небезпеки, який не призводить до ризиків завдяки боротьбі з загрозами. Проте в цих обставинах розуміння безпеки як стану захисту (захищеності) отримало загальне поширення серед думок вітчизняних науковців на основі концептуальних значень методології у розробленні теоретичних висновків.

У межах нашого дослідження поняття «безпека» можна розглядати як багатоаспектний стан, що характеризує працівників – державних службовців, як звичайних людей працездатного віку, які забезпечують існування держави, коли завдяки підтриманню потреб в умовах праці відбувається зменшення частоти будь-яких загроз. Слід зазначити, що повної відсутності загроз у життєдіяльності працівників не існує.

Тож максимальне запобігання, ослаблення, усунення зовнішніх і внутрішніх загроз забезпечить власне благополуччя працівників, їх відданість праці, стимул до праці і стане, зокрема: 1) одним із головних критеріїв належного, якісного перебування працівників при виконанні трудових обов'язків; 2) способом підтримання працівників на достатньому трудовому рівні сьогодення. Це можливо забезпечити завдяки створенню системного механізму гарантування безпеки праці, який працюватиме над недопущенням ризиків діяльності, коли праця є інструментом трудових відносин. Така система особливо необхідна через різноманіття напрямів підтримання рівня безпеки праці державних службовців, які визначаються характерними аспектами та межами розповсюдження.

Термін «праця», який походить із польської «praca» та з чеської «práce», має декілька основних значень: 1) сукупність цілеспрямованих дій, що потребують матеріальних і духовних цінностей [32, с. 1103]; 2) певний вид оплачуваної трудової діяльності, роботи, служби з найму – як засіб існування [85, с. 357]; 3) свідомо діяльність людини, спрямована на створення матеріальних або культурних цінностей [85, с. 357].

За таких розумінь можна цілком дотримуватися думки, що для людини праця має універсальне значення: завдяки їй вона може існувати й самореалізовуватися. Однак слід враховувати, що праця людини завжди є потенційно небезпечним діянням у зв'язку з постійним потоком загроз як із зовнішнього середовища, так і з внутрішнього.

К. Маркс визначає працю як «універсальну свідому діяльність людини, в якій вона реалізує себе, створює матеріальні і духовні цінності для задоволення сутнісних потреб» [275]. Таким чином, науковець прирівнює працю з діяльністю, яка направлена на отримання позитивного результату у вигляді задоволення потреб.

Заслуговує уваги правовий погляд Н. Д. Гетьманцевої, яка працю подає у широкому та вузькому розуміннях. У широкому розумінні праця є суспільно корисною, первинно-необхідною, доцільною, інноваційною, цілеспрямованою, вольовою, особистою, оцінюючою діяльністю, направленою на реалізацією

унікальних властивостей людини – розумових і фізичних здібностей, за допомогою її творчого і фізичного самоствердження, свідомого і цілеспрямованого удосконалення навколишнього середовища з метою створення нових духовних та матеріальних цінностей і задоволення на цій основі потреб та інтересів людини, суспільства, держави; і така, що формує особливі суспільні відносини, які потребують правового регулювання. У вузькому розумінні праця є цілеспрямованою діяльністю людини, направленою на створення матеріальних і духовних благ з метою задоволення її потреб і інтересів [47, с. 62].

Таким чином, у контексті нашого дослідження можна говорити, що праця – це цілеспрямована діяльність державних службовців, які вступають у правові відносини з державою, з метою отримання доходів для забезпечення своїх фізіологічних та соціальних потреб, отримання мотивації до якісного здійснення обов'язків і підтримання функціонування держави.

Розглянувши особливості складових – «безпека» та «праця», перейдемо до аналізу їх комплексного поєднання. Сьогодні все частіше згадується термін «безпека праці» через застосування його в підзаконних нормативно-правових актах, де наводяться різні інтерпретації використання, які відрізняються одна від одної.

Слід нагадати, що поняття «безпека праці» закріпилося вперше радянським законодавством для пошуку способів спрощення та покращення умов праці, коли серед працівників виділяли категорію державних службовців. Так, ГОСТ 12.0.002-80 визначав поняття «безпека праці» як стан умов праці, за якого вплив на працівника небезпечних і шкідливих виробничих чинників усунуто, або вплив шкідливих виробничих чинників не перевищує гранично допустимих значень [52].

Тому є розуміння, що вже відтоді на державному рівні увага приділялася створенню максимально сприятливого рівня умов праці державних службовців для досягнення розвитку та прогресу в державі. Цьому підтвердженням є існування вимог до рівня безпеки праці як вимог, які встановлені законодавчими актами, нормативно-технічними документами, проєктними документами,

інструкціями та правилами, виконання яких забезпечує безпечні умови праці та регламентує поведінку працюючих [52]. Такі нормативи дають можливість зробити висновок, що особливістю безпеки праці як правової категорії є те, що вона підтримується за допомогою дотримання нормативно-правових актів, більшість із яких містять юридичні норми, що регулюють поведінку працівників у різних трудових процесах.

Р. Т. Чернега зазначає, що нині однією з основних тенденцій у наукових дослідженнях є виділення великої кількості різних підходів до одного й того ж явища та власної нової проблематики [252, с. 30].

Наведемо наукові підходи визначення поняття «безпека праці» з метою узагальнення ознак його розуміння. Це також необхідно для подальшого недопущення випадків підміни понять: «безпека праці», «техніка праці», «техніка безпеки», «охорона праці», «безпечні умови праці», «охорона здоров'я», «гігієна праці», «гідна праця».

Отже, такими підходами є:

1. Безпека праці в розумінні техніки безпеки.

У юридичній літературі досить часто можна спостерігати ототожнення понять «безпека праці» й «техніка безпеки». Серед значної кількості учених та практиків радянського періоду у сфері безпечної праці розповсюджувалася думка: «від техніки безпеки до безпечної техніки». Суть її полягала у тому, що рішення всіх проблем безпеки праці можливе через створення абсолютно надійної техніки і технологій [13, с. 13].

Так, Л. П. Грузінова стверджує, що роботодавець повинен безперервно працювати над запровадженням сучасних стандартів техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизму, здійснювати профілактичні заходи щодо професійних захворювань найманих працівників з метою забезпечення належного рівня безпечних умов праці [55, с. 154]. В свою чергу, досліджуючи умови безпеки працівників В. П. Пікуль говорить про пріоритет технологій і безпечної техніки в створенні роботодавцем належних умов праці, шляхом підтримання

правил техніки безпеки [156, с. 28], та виокремлює окремий напрям – запобігання професійним ризикам.

У межах теперішньої державної політики з питань національної безпеки це посприяло появі позиції: «чим більше держава зацікавлена у додержанні тих чи інших технічних норм, тим більшої кількості з них вона надає форму правових норм, включаючи виконання технічних норм у зміст правових норм» [50, с. 55]. Тобто відбувається залежність рівня безпеки праці від виконання технічних правових норм.

Здійснення заходів з поліпшення техніки безпеки впливає на ефективність діяльності, коли задовольняються інтереси суб'єктів соціально-трудова відносин у сфері виробництва та підтримується рівень безпеки праці. Проте сьогодні значна частина витрат припадає на пільги та компенсації працівникам, пов'язані із несприятливими умовами праці та відшкодування наслідків небезпечних умов праці замість витрат на техніку безпеки.

Раніше здебільшого фактори впливу на появу небезпек працівникам мали технічний характер. Це пояснюється насамперед тим, що стандарти приймалися у радянські часи, коли бралися до уваги передусім технічні проблеми, а виникненню загроз особистого, соціального, інформаційного та фінансово-матеріального характеру під час виконання трудових обов'язків не приділялося уваги як перешкод до ефективної діяльності. Так, наприклад ГОСТ 12.0.002-80, який в 2015 р. втратив чинність, визначав поняття «техніка безпеки» як систему організаційних заходів й технічних засобів та методів, які запобігають впливу небезпечних виробничих факторів на працюючих [52].

Сьогодні термін «техніка безпеки» використовується в чинному законодавстві. Зокрема: 1) у статті 41 Закону України «Про охорону праці»: «зупиняти ведення робіт на підприємстві у разі грубих порушень правил техніки безпеки [200]; 2) у статті 153 Кодексу законів про працю: «роботодавець повинен впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки» [98].

Техніка безпеки являє собою «норми, що містять обов'язкові вимоги, яким повинно відповідати підприємство в цілому, виробничі приміщення, усі види

обладнання і технологічні процеси з точки зору безпеки праці» [214, с. 368]. На сьогодні комплекс норм і правил із техніки безпеки становить значну частину норм правової бази сфери безпеки праці.

З правового погляду безпека праці і техніка безпеки відрізняються за своїм змістовним обсягом. Поняття «техніка безпеки» співвідноситься з поняттям «безпека праці» як частина і ціле, тому доцільно в науково-правових дослідженнях щодо сучасної концепції безпеки праці, побудованої на людиноцентристському підході, враховувати таке співвідношення і не завжди ототожнювати ці категорії. Водночас пам'ятаючи, що антитезою будь-якої безпеки, зокрема і безпеки праці, є небезпека [245, с. 33].

Отже, термін «техніка безпеки» є застарілим та позначає лише одну частину із складових безпеки праці – охорону праці, а саме систему організаційно-технічних заходів і засобів, які запобігають впливу на працюючих небезпечних виробничих факторів. Тому, техніку безпеки не можна співставляти з безпекою праці, бо техніка безпеки – це певні засоби підтримання умов праці – правила (інструкції), встановлені на тому чи іншому підприємстві, дотримання яких запобігає травматизму, катастрофам техногенного характеру, а безпека праці – це потреба (необхідність) в технічних правилах, яка не обмежується лише такими.

2. Безпека праці в розумінні охорони праці.

Такий підхід є досить поширеним у науці трудового права.

Так, І. В. Заюков розглядає поняття «охорона праці» та «безпека праці», якщо не повністю як тотожні, то принаймні як взаємозамінні. Порушення вимог безпеки праці відносить до класифікатора, складеного відповідно до засобів охорони праці, спрямованих на покращення умов праці, захисту працівників від небезпечних і шкідливих виробничих факторів [82, с. 190].

Яскравим прикладом розгляду «безпеки праці» як синоніма «охорони праці» є дослідження В. М. Андрієнка, який погоджується під безпекою праці розуміти сукупність організаційних і охоронних заходів, технічних і санітарно-гігієнічних засобів та механізмів, направлених на забезпечення здорових і

безпечних умов праці з метою уникнення загроз здоров'ю і життю працівників. Водночас реалізацію заходів пропонує проводити як на кожному окремому робочому місці, так і в масштабах організації. Основною метою і охорони праці, і безпеки праці бачить збереження здоров'я та життя працівників у процесі діяльності. Проте з часом говорить про першість поняття «безпека праці» проти поняття «охорона праці» і вважає його нині ширшим, яке втілює не лише застосування механізмів захисту учасників трудових відносин від негативного впливу різних виробничих факторів, а й такий стан трудових ресурсів організації, якого можна досягти в оптимальних умовах праці [6]. Погоджуємося, що поняття «безпека праці» є набагато ширшим. Умови праці містять у собі не лише певні механізми захисту учасників трудових відносин від негативного впливу різних супутніх факторів, а й способи зацікавленості, мотивації та стимулу до ефективної діяльності.

У розумінні Ю. В. Баранюка та Н. М. Хуторян безпека праці становить систему правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та соціально-економічних заходів, спрямованих на створення безпечних для здоров'я працівників умов праці [263, с. 211]. Запропоноване тлумачення є важливим, та, на нашу думку, воно не в повному обсязі розкриває систему безпеки праці як окрему категорію правових норм у трудових правовідносинах. У цьому розумінні поняття «безпека праці» є схожим щодо законодавчого закріплення поняття «охорона праці». Так, ст. 1 Закону України «Про охорону праці» визначає: «Охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності» [200]. Як бачимо, вказані поняття визначаються через системи схожих заходів, однак мета цих заходів різна: у дефініції безпеки праці зазначається, що система заходів спрямована на підтримання умов праці, а у визначенні охорони праці система заходів спрямована на збереження працівників як суб'єктів трудових відносин.

Існує наукова точка зору В. І. Прокопенка, який в умовах сучасного формування методологічного апарату вивчення проблем безпеки праці вважає одним із важливих кроків у підтриманні цінностей системи трудового права та одним із принципів організації порядку охорони праці в Україні [213, с. 360]. Таким чином, безпека праці розглядається як складова охорони праці – комплексного правового формування у межах правового регулювання відносин «держава – роботодавець – працівник».

Однак у контексті нашого дослідження важливим є питання розуміння поняття «безпека праці» як окремого та ширшого, ніж поняття «охорона праці». Це пояснюємо необхідністю правового забезпечення безпеки праці в розрізі напрямів, які нормами охорони праці можуть гарантуватися лиш частково. Тому коли науковці та правознавці інших наукових галузей ототожнюють поняття «безпека праці» та «охорона праці», ми вважаємо це не зовсім коректною позицією у сучасних умовах життєдіяльності, оскільки поняття, хоч і взаємопов'язані, та з кожним разом все більше визначаються самостійними межами свого характеру і змісту. Тому безпеку праці не можна зрівнювати з охороною праці, бо вона є лише напрямом, частиною системного механізму забезпечення безпеки праці.

3. Безпека праці в розумінні безпечних умов праці.

З правового погляду під умовами праці розуміємо нормативно-правові закріплені заходи і фактори трудового процесу та виробничого середовища, які запобігають, ослаблюють чи усувають вплив загроз на здоров'я працівників, підтримують їх працездатність та ефективність виконання трудових обов'язків у певних трудових колективах і конкретних трудових установах чи організаціях.

Посилаючись на аналіз попереднього підходу до вивчення безпеки праці, погоджуємося, коли науковці під безпекою праці у контексті трудового права розуміють проведення заходів соціально-економічного, організаційно-технічного, лікувально-профілактичного, санітарно-гігієнічного спрямування. Однак, вважаємо, для досягнення безпечних умов праці наведених заходів недостатньо. Слід також приділити значну увагу умовам такого спрямування як: фінансового

(недопущення корупції в органах державної влади, підтримання фінансової грамотності), матеріального (убезпечення майна, що декларується), інформаційного (недопущення витоку інформації або втрати напрацьованої інформації, недопущення прослуховування розмов), стимулюючого (зацікавленість у якісному виконанні завдань та ефективному здійсненні обов'язків), етичного (підтримання культури спілкування зі співробітниками та відвідувачами, уникнення конфліктів), зовнішнього (захист поза межами місця роботи – при перебуванні у відрядженнях, відпустках; захист членів сім'ї працівників) тощо.

Дослідженням обов'язку роботодавця щодо створення належних умов праці, пов'язаного із правом працівника на здорові й безпечні умови праці, активно займалися такі науковці, як Л. П. Амелічева, А. Р. Мацюк, М. І. Іншин, А. М. Соцький та В. І. Щербина. Вони вважають, що права всіх працівників у сфері охорони праці межують із обов'язками роботодавця щодо забезпечення безпечних умов праці [91, с. 667]. На що власне вказує і законодавче закріплення положень охорони праці, коли передається взаємозалежність права на безпеку праці з обов'язком роботодавця забезпечувати безпечні умови праці.

Чітке розуміння безпеки праці в розрізі безпечних і здорових умов праці має Л. П. Амелічева, яка зробила суттєвий внесок у науку сучасного трудового права. Безпеку праці вона розглядає як категорію трудового права в аспекті безпечних і здорових умов праці, стан яких характеризується через оцінку й аналіз професійного ризику [3, с. 42]. Вивчаючи законодавство Європейського Союзу, учена зазначає, що для забезпечення та захисту права на належні безпечні і здорові умови праці в Євросоюзі важливим є централізоване встановлення мінімальних вимог до робочого місця, впровадження єдиних стандартів, що мають на меті попередження негативних впливів на стан здоров'я працівників і мінімізацію професійних захворювань [5, с. 54].

Досліджуючи умови праці, Р. Т. Чернега розглядає хронічне професійне захворювання як підтверджений висновком лікаря фізіологічний стан працівника, що порушує постійні та звичні процеси в організмі такого працівника через

негативний вплив на нього умов виконання трудових обов'язків і не проявився б в інших умовах трудової діяльності при дотриманні роботодавцем правових вимог щодо охорони праці [252, с. 32].

В. Ц. Жидецький, досліджуючи створення безпечних і нешкідливих умов праці (що вважає одним із найважливіших завдань держави), розглядає безпеку людини в соціальному аспекті як певний стан діяльності, за якого виключається вірогідність втрати здоров'я чи життя [76, с. 10].

Проте В. Ц. Жидецький наголошує на важливе місце задовільних умов праці у сприянні продуктивності праці, зниженню витрат на лікування і компенсації працівникам. Водночас під безпечними умовами праці він розуміє умови праці, що виключають імовірність прояву небезпечних і шкідливих факторів у діяльності працівників, коли безпека праці підтримується через здійснення комплексних заходів щодо запобігання захворювань, травматизму і аварій [77, с. 18].

Цей погляд, безперечно, має місце в науці, та, на наше переконання, є не досить довершеним для використання у межах трудових відносин, коли шкода завдається не лише здоров'ю людини, а й впливає на отримання задоволення від праці та стимулу до праці, від яких залежить ефективність діяльності.

Заслуговує уваги розуміння умов праці, коли умови праці є такими, що гарантують кожному працівникові організаційні та технічні умови при виконанні обов'язків, які сприяють високій якості та продуктивності праці. При цьому створення таких умов є обов'язком адміністрацій. Це твердження підтримує О. О. Лакіза, зазначаючи про безпечний стан умов праці – це такий, за якого під час виконання покладених на працівників трудових обов'язків створюється і реалізується система управлінських, організаційних і технічних умов праці для забезпечення недопущення випадків виробничого травматизму та професійних захворювань [118, с. 177].

У контексті нашого дослідження близьким буде розуміння, коли під умовами праці розглядається все, що впливає на робочу силу, тобто на стан

працездатності кожної людини на робочому місці в конкретній трудовій організації і трудовому колективі [6].

О. А. Яковлев пропонує найбільш вдале розуміння умов праці. На його думку, це сукупність факторів умов праці, які визначають можливість продуктивного використання працівників і ступінь сприятливого впливу процесу праці на здоров'я людини та розвиток її особистості [266, с. 44].

Слід відзначити, що у науці трудового права поняття «безпечні і здорові умови праці» давно вважається складовим поняття «умови праці», коли здорові та безпечні умови праці значною мірою забезпечуються технічним прогресом, удосконаленням техніки тощо [44, с. 51], які у межах нашого дослідження відносимо до технічних умов як таких, які є складовими підтримання належного рівня окремого напрямку безпеки праці. Технічні умови спрямовані на забезпечення ефективності діяльності, відповідно до яких працівникам забезпечується рівень розвитку та можливість самореалізації, стереотип поведінки, коли показники технічних загроз не перевищують допустимих значень.

У статті 123 проєкту Трудового Кодексу України говориться про безпечні умови праці, якими є ті умови, за яких вплив на працівників шкідливих і небезпечних виробничих факторів усунуто або рівність такого впливу не перевищує гранично допустимих значень. Це дає розуміння про необхідність підтримання технічної безпеки працівників. Однак ідеться і про оптимальні умови праці, за яких не лише зберігається здоров'я працівників, а й створюються передумови для підтримання високого рівня працездатності. Власне, що неодмінно буде досягнуто не лише завдяки технічним умовам, нормам гігієни, а й завдяки високим соціальним гарантіям, фінансово-матеріальній стабільності, інформаційному захисту, можливості забезпечення необхідних потреб працівників, можливості убезпечення працівників та членів їх сімей у тих чи інших ситуаціях.

4. Безпека праці в розумінні безпеки й гігієни праці та охорони здоров'я.

Близькою до застосування цього підходу є Л. П. Амелічева, яка розглядаючи безпеку праці як умову трудового договору правомірного акта,

ззначає, що система прав та обов'язків сторін трудового договору формується як умовами трудового договору, так і нормативами безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. Крім того, вчена наголошує на забезпеченні права та юридичній відповідальності за порушення вимог законодавства з питань безпеки, гігієни праці і виробничого середовища з метою збереження життя, здоров'я і працездатності працівників [3, с. 129]. Проте її дослідження дають змогу розуміти безпеку праці у межах охорони праці, коли увага зосереджена на досягненні безпечних і здорових умов праці через введення комплексу державно-правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та інших засобів, необхідних для забезпечення безпеки праці.

На думку С. М. Волошиної, норми про гігієну праці встановлюють вимоги щодо здорового виробничого середовища, коли є комплекс санітарно-гігієнічних заходів та засобів зі збереження здоров'я працівників. Водночас норми про безпеку праці спрямовуються передусім на забезпечення безпечних умов праці [44, с. 50]. Це дає також розуміння, що вивчення безпеки й гігієни праці відбувається у межах охорони праці. На що власне вказує і чинне законодавство України, коли застосування терміна «безпека і гігієна праці» відбувається у межах гарантування «охорони праці».

У зарубіжному трудовому праві термін «безпека і гігієна праці» застосовується замість терміну «охорона праці». Останнім часом розвинуті країни Заходу все частіше поновлюють понятійно-категоріальний апарат сфери трудових відносин поняттями «гігієна» та «здоров'я». Тому цей підхід вивчення безпеки праці важливо розглядати з урахуванням прикладу зарубіжних країн.

За інтегральними підходами в юридичній науці країн Європи утворюються такі комплексні поняття, як «безпека праці й гігієна праці (санітарія)» та «безпека праці й охорона здоров'я». На це вказують у дослідженнях німецькі вчені: Р. Шведес, Н. Паланд та інші, шведські науковці: Б. Ремеус, Б. Кенберг та інші [3, с. 39].

Вагомий внесок у межах вивчення особливостей гігієни та безпеки праці, з огляду на вивчення охорони праці Польщі, Німеччини, Великої Британії,

Швейцарії, зробив Р. Т. Чернега, закріпивши його в дисертаційному дослідженні «Концепція правового забезпечення охорони праці в контексті євроінтеграції України». Він вказує на появу нових напрямів розвитку законодавства про охорону праці в західних країнах у частині безпеки і гігієни праці. Такими є: регулювання участі працівників у здійсненні контролю за безпекою й гігієною праці; посилення відповідальності роботодавців за порушення вимог законодавства про безпеку й гігієну праці [253, с. 298].

Провідну роль в організації трудової діяльності відіграє Міжнародна організація праці, яка приділяє значну увагу питанням безпеки і гігієни праці. У її рекомендаціях і конвенціях, зокрема у Міжнародному кодексі праці, є розділ «Умови праці» з підрозділом під назвою «Безпека та гігієна праці». Проте немає чіткого закріплення поняття «безпека праці», а наводиться характеристика завдань у підтриманні безпеки та гігієни праці. Також закон визначає роль держави в її гарантуванні завдяки правильній державній політиці [104].

С. М. Волошина наголошує на важливості визнання Європейським Союзом необхідності системного підходу до забезпечення безпеки і гігієни праці, який вдало був закріплений у Стратегії 2002 року. У ній запропоновано розглядати питання здоров'я і безпеки на виробництві як цілісної системи виробничого благополуччя, яке реалізується шляхом удосконалення якісних характеристик при забезпеченні здорового і безпечного виробничого середовища з урахуванням частих змін в організації праці та появи нових ризиків. Окреслена система включає такі важливі складові: 1) вимоги до виробничих приміщень із огляду на забезпечення здорових і безпечних умов праці; 2) рамкові норми Європейського Союзу із техніки безпеки та виробничої санітарії; 3) правила користування індивідуальними засобами захисту від професійних захворювань і виробничих травм; 4) правила користування виробничим обладнанням; 5) захист працівників від особливо небезпечних джерел виробничих травм; 6) правила забезпечення безпеки працівників на робочих місцях при переміщенні і перенесенні засобів та предметів праці; 7) правила з охорони праці працівників на

робочих місцях із використанням дисплеїв; 8) спеціальні правила з охорони праці працівників, які уклали строкові трудові договори [45, с. 9].

Важливе місце в правовому регулюванні безпеки праці слід надати Директиві «Про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі» від 12 червня 1989 р. (89/391/ЄЕС), яка стосується запровадження заходів країнами – учасницями Європейського Союзу, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі. Також документ закріплює відповідальність держав-членів за заохочення до покращення безпеки і охорони здоров'я працівників [176].

Розглянемо приклади європейських країн в напрямі дослідження підходу визначення поняття «безпека праці».

У Франції основним законодавчим актом, який урегулює трудові відносини, є Трудовий кодекс. Він закріплює регламентацію праці в розрізі умов праці, гігієни праці та техніки безпеки, відпочинку і відпустки, трудової медицини, соціального обслуговування [75, с. 177]. Це дає розуміння про підтримання широкого кола умов безпеки праці здебільшого у соціальному та технічному напрямках. Крім того, у сфері організації умов праці заслуговує уваги приклад Франції у частині подолання негативних наслідків, пов'язаних із так званим мобінгом на виробництві, що являє собою цькування когось із працівників із боку його колег, підлеглих або керівництва, формуючи колективний психологічний тиск з метою змусити людину піти з місця роботи [75, с. 178]. Зазначене є яскравим прикладом підтримання напряму особистої безпеки праці.

Правове регулювання праці у Німеччині базується на положеннях, викладених в окремій главі «Трудовий договір» Цивільного кодексу. Сфера безпеки та гігієни праці регулюється двома типами нормативних актів: офіційними національними текстами (законами, постановами) і правилами запобігання нещасним випадкам, виданими страховими асоціаціями у різних сферах економічної діяльності. Як результат, закон регулює багато типових

питань запобігання нещасним випадкам, а нормативні акти стосуються захисту молодих працівників і вагітних жінок [87, с. 40]. Зазначене дає розуміння важливості гарантування безпеки праці не лише за категоріальною належністю працівників, а й за їхнім життєвим статусом.

У Великій Британії сфера безпеки праці регулюється Законом «Про техніку безпеки і гігієну праці» (1963 р.). Слід відзначити досвід 2004 р., коли країна затвердила Стратегію безпеки та гігієни праці до 2010 р. й на наступний період. Стратегія проголосила безпечну працю та здоров'я працівників як один із головних пріоритетів цивілізованого суспільства. За таких обставин представники працівників мають право стежити за безпекою їхньої праці та охороною здоров'я [269, с. 396].

Законодавство Болгарії у сфері захисту працівників можна поділити на загальне і спеціальне. Основою законодавчого регулювання є норми Трудового кодексу (глава XIII). Загальне врегулювання питань безпеки праці відбувається за допомогою Закону «Про здорові і безпечні умови праці» (1997 р.). Вартими уваги є й підзаконні акти: Інструкція «Про забезпечення безпечних умов праці» (1994 р.), Постанова Ради Міністрів «Про створення органів з розробки і здійснення політики забезпечення здорових і безпечних умов праці» (1997 р.), Інструкція «Про мінімальні вимоги із забезпечення здорових і безпечних умов праці на робочому місці та при використанні механізмів» (1999 р.) тощо [36, с. 155].

Відповідно до Конституції Фінляндії (1999 р.) держава гарантує безпечні і здорові умови праці. Таке положення відіграє головну роль у розвитку трудового законодавства країни. Водночас Закон «Про охорону праці» (2002 р.) розширює застосування положення через зобов'язання роботодавця систематично та з власної ініціативи виявляти пов'язані з роботою або умовами праці небезпеки та фактори ризику, усувати їх та оцінювати вплив ризиків, що залишилися, на здоров'я і безпеку працівників. Закон підкреслює важливість співпраці між роботодавцями та працівниками. Проте ця співпраця не скасовує і

не зменшує відповідальності роботодавця за вжиття всіх заходів, необхідних для забезпечення безпеки та збереження здоров'я працівників [215].

Вартим уваги у процесі правового регулювання безпеки праці є досвід Іспанії, яка в 1996 р. заснувала Європейське агентство з безпеки та гігієни праці. Його місією стало підтримання більш безпечної та продуктивної праці в Європі. Агентство ефективно допомагає роботодавцям оцінити ризик для життя та здоров'я працівників.

Усе частіше в країнах Європи вживаються такі терміни, як «охорона здоров'я працівників», «безпека праці та здоров'я», «професійна безпека й здоров'я».

У межах дослідження підходу вивчення безпеки праці слід пригадати й те, що стаття 3 Основ законодавства України про охорону здоров'я визначає поняття «охорона здоров'я» як систему заходів, спрямованих на збереження та відновлення фізіологічних і психологічних функцій, оптимальної працездатності та соціальної активності людини при максимальній біологічно можливій індивідуальній тривалості життя. Також вказує про місце гігієнічних вимог і засобів у підтриманні здоров'я людини. Зі свого боку ст. 6 серед прав на охорону здоров'я виділяє безпечні і здорові умови праці [143].

Наведений підхід вивчення безпеки праці є необхідним при розкритті напрямів підтримання безпеки праці, коли будь-яка діяльність має загрози впливу на здоров'я, життя та працездатність працівників, якщо не підтримувати безпеку та гігієну в процесі діяльності. Проте для повного визначення поняття «безпека праці» слід звернутися до розуміння гідних умов праці, які дають змогу розглядати поняття «безпека праці» в ширших рамках, через гарантування працівникам таких належних (гідних) умов праці, які запобігатимуть, ослаблюватимуть чи усуватимуть зовнішні та внутрішні загрози в процесі діяльності та мінімізуватимуть негативний вплив на життя, здоров'я, працездатність суб'єктів трудових відносин.

5. Безпека праці в розумінні гідної праці.

На нашу думку, дещо ближчим до поняття «безпека праці» є поняття «гідна праця», оскільки науковці, розглядаючи його, говорять про гідні умови праці, які забезпечують працездатність та ефективність діяльності. Тому під гідними умовами праці розуміємо не лише такі, що убезпечують працівників від загроз життю та здоров'ю, а й такі, що є для них стимулом до праці та мотивацією до якісного виконання трудових обов'язків. О. А. Яковлєв зазначає, що забезпечення права на безпечні та здорові умови праці є основним складником концепції гідної праці, без якого неможливо реалізувати конституційне право людини на працю, забезпечити чіткий і прозорий механізм у справі її охорони тощо [266, с. 80].

При застосуванні цього підходу до вивчення поняття «безпека праці» звертаємося до багатогранності поглядів Л. П. Амелічевої. Визначаючи суб'єктивне право на гідну працю, учена розглядає комплекс правоможностей працівників, серед яких важливу увагу надає здійсненню праці в гідних і безпечних умовах, що приносять працівникам задоволення [4, с. 289]. Відповідно, якщо є задоволення, то є стимул до праці, що породжує ефективність діяльності.

Л. В. Шаульська гідну працю розглядає у розрізі умов трудової діяльності та стверджує, що вони є мотивами і цінностями людини до праці [259, с. 280].

Здебільшого гідна праця характеризується у співвідношенні з безпековими умовами праці: 1) умовами технічного характеру (відповідністю обладнання сучасному технічному прогресу, низькою ймовірністю травм і захворювань); 2) оплатою праці (винагородою за працю, достатньою для задоволення власних життєвих потреб); 3) соціальною захищеністю; можливостями (відсутністю дискримінації, перспективами, зростанням); 4) гармонійним балансом роботи та особистого життя; 5) особистими відносинами в колективі. Саме такі критерії праці зможуть забезпечити високоефективну діяльність завдяки зацікавленості працівників у максимальному прояві здібностей і навичок – стимулів до праці [148, с. 258].

Дещо у вузькому розумінні розглядається гідна праця крізь призму характеристики особливостей правового регулювання умов праці, коли визнання

гідності визначається наявністю закріплених трудових прав і свобод, які б сприймалися працівниками як адекватний і бажаний рівень безпеки та захищеності в умовах організаційної залежності від роботодавця [86, с. 130].

Вартим уваги є погляд Т. А. Коляди про взаємозалежність гідної праці та безпеки праці. Під гідною працею розглядається діяльність, яка здатна забезпечити безпеку на робочому місці, справедливу винагороду за працю, соціальний захист, перспективи особистісного росту, участь в ухваленні важливих управлінських рішень, гендерну рівність [102].

Тож у межах дисертаційного дослідження, підсумовуючи викладене, варто констатувати, що безпека праці – це гідна праця, коли належні (гідні) умови праці є основним складником безпеки праці, без якого неможливо реалізувати конституційне право людини на працю, забезпечивши чіткий системний механізм гарантування безпеки праці для досягнення результатів діяльності.

Отже, теоретичною основою авторського визначення поняття «безпека праці» слугують такі підходи розуміння безпеки праці: 1) як техніки безпеки; 2) як охорони праці; 3) як безпечних умов праці; 4) як безпеки і гігієни праці та охорони здоров'я; 5) як гідної праці.

Зважаючи, що визначення відіграють велику роль у правознавстві, мають важливе теоретичне та практичне значення, всі розглянуті підходи науковців до розуміння безпеки праці, безсумнівно, допустимі, але недостатньо конкретно формують індивідуальний зміст безпеки праці, та можуть бути застосовані як складові цілісного розуміння поняття.

Теоретичні напрацювання юридичної науки щодо впровадження і реалізації безпеки праці на державній службі потребують нового бачення з погляду критеріїв розумності, необхідності та доцільності з урахуванням взаємозалежності і взаємодії науки та практики.

Вважаємо «безпеку праці» слід розглядати в більш глибокому розумінні як врегульовану нормами права потребу працівників у належних (гідних) умовах праці, які визначаються напрямками забезпечення, сприяють збереженню життя та здоров'я працівників, стимулюють працівників до праці, мотивують до якісного

виконання обов'язків, сприяють ефективній діяльності, підтримуються шляхом запобігання, ослаблення, усунення загроз.

Враховуючи актуальність процесів адаптації національного трудового законодавства відповідно до європейських стандартів праці, поняття «безпека праці» повинно бути чітко роз'яснено у чинному законодавстві України. Це сприятиме інтенсифікації наукових досліджень у галузі формування методологічного апарату забезпечення належних (гідних) умов праці, зокрема в частині діяльності державних службовців. Розроблення поняття даватиме можливість вирішувати поставлене завдання – гарантування необхідного рівня безпеки праці.

Слід звернути увагу, що гарантами належного рівня безпеки праці державних службовців є держава, керівники на місцях, компетентні структурні підрозділи та безпосередньо самі працівники.

В. Я. Мацюк наголошує про важливість визначення умов праці для державних службовців, які здійснюють покладені на них службово-трудові обов'язки та функції держави щодо задоволення власних потреб та інтересів населення. По суті державні службовці виконують звичайну роботу, яка обумовлена трудовим договором або контрактом, однак направлена на досягнення найвищих державних цілей – забезпечення створення належних умов для здійснення громадянами своїх прав і свобод, реалізацію ними своїх законних інтересів, задоволення своїх потреб [131, с. 54].

Проте в таких умовах, наголошує О. В. Тищенко, укладення контракту та відсутність єдиних стандартів і підходів у цьому напрямі сприяє появі нових професійних ризиків чи ситуацій, коли з'являється нерівномірність у визначенні умов праці для державних службовців. Мислить над ситуацією, чому одні державні службовці мають працювати безстроково, а для інших визначається тимчасовий характер праці і ключові показники результативності, ефективності та якості їх виконання повинні відображати кінцевий результат, на досягнення якого спрямовано діяльність. Учений доходить висновку, що відбувається порушення принципу встановлення рівних умов праці, що є недопустимим [239, с. 359].

В. П. Тихий безпеку розподіляє за різними підставами. Багато з видів безпеки взаємозалежні і між ними існують переходи, певною мірою окремі є умовними і відносними [237, с. 34].

Тож вважаємо за доцільне наукове тлумачення безпеки праці державних службовців подавати у розрізі особистого, соціального, інформаційного, технічного, фінансово-матеріального напрямів. Кожен із них містить свій зміст та охоплює свою сферу забезпечення належних умов праці особливої категорії працівників. Особливість державних службовців полягає в тому, що вони є представниками держави – вищої ланки трудових відносин, а їх праця є суспільно охоплюючою. Тому їхній імідж є пріоритетним для забезпечення довіри громадян. А отже, ефективності їхньої діяльності приділяється особлива увага, яка залежить передусім від рівня безпеки праці.

Максимальне правове регулювання запропонованих напрямів безпеки праці дасть можливість підтримувати рівень умов праці державних службовців і сприятиме ефективному становленню трудових ресурсів у державних органах. Водночас для забезпечення належного (гідного) рівня безпеки праці слід враховувати не лише індивідуальні показники життєдіяльності державних службовців, а й фактори, обумовлені зовнішнім впливом із боку суспільства України чи будь-яких інших держав. Для подальшого дослідження це буде підґрунтям для визначення загроз і меж нормативно-правового регулювання рівня підтримання напрямів безпеки праці державних службовців.

2.1 Правовий статус державних службовців у сфері безпеки праці

При визначенні статусу державних службовців у сфері безпеки праці варто насамперед керуватися розумінням поняття «державний службовець», яке отримало правове закріплення у законодавстві України та є одним з основних понять у системі державної служби. Державний службовець – це «громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за

рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби» [170].

Державні службовці є особливою категорією працівників, від яких залежить ефективність функціонування держави. Це спричинене їхнім особливим трудовим договором (контрактом) і професійним видом діяльності, що має важливе практичне значення для держави, оскільки полягає у здійсненні обов'язків та виконанні завдань державницького значення. Безумовно, на державних службовців, як і будь-яких працівників, поширюється дія Кодексу законів про працю України [98]. Проте ширше окремі права й обов'язки закріплює Закон України «Про державну службу» [170]. Така законодавча індивідуальність виділяє їх серед інших суб'єктів трудових відносин, підтверджує їхню особливість і відповідно вирізняє за правовим статусом у сфері безпеки праці. Тож державні службовці мають бути забезпечені додатковими способами захисту та наділені привілеями в умовах праці з-поміж інших категорій працівників.

В. М. Андріїв та Л. Ю. Малюга розглядають основні особливості безпеки праці державних службовців, якими є такі: безпека праці державних службовців являє собою складову більш загального явища – безпеки; безпека праці державних службовців відтворює реальні умови праці в органах державної влади; безпека праці державних службовців являє собою системне соціальне явище; безпека праці державних службовців має багатоаспектне значення для безперебійного функціонування державних органів; безпека праці державних службовців має ризики державного значення [9, с. 178].

Дотепер повного визначеного науковцями статусу державних службовців у сфері безпеки праці немає, проте є загальні дослідження аспектів статусу державних службовців як працівників. Особливої уваги заслуговують праці М. І. Іншина «Проблеми правового регулювання праці державних службовців України» [90], М. М. Клемпарського «Державні службовці як суб'єкти трудового права України» [95], О. В. Литвина «Адміністративно-правове регулювання

статусу державного службовця в Україні» [121], А. П. Рачинського «Статус державного службовця в Україні: теоретико-правовий аспект» [218] тощо.

Також вартими уваги є окремі характеристики державних службовців, які прослідковуються у працях дослідників правової та політичної науки: В. Б. Авер'янова [272], Ю. П. Битяка [18], В. Я. Малиновського [127] та ін. Зокрема, українські юристи-трудовики Т. М. Вахонєва [30], В. Я. Мацюк [131], Р. Т. Чернега [253] працювали над формуванням трудо-правової теорії правового статусу державних службовців і подавали наукове осмислення їх трудової діяльності.

Науковці зробили вагомий внесок у дослідження ознак державних службовців, що дає змогу формувати в подальшому наукові погляди щодо правового статусу таких працівників у сфері безпеки праці. Як влучно зазначає О. Ф. Скакун, «правовий статус особистості відображає юридичне закріплення досягнутого суспільством обсягу свободи особистості» [229, с. 410].

У дослідженнях М. М. Клемпарського вдало акцентовано увагу на правовому забезпеченні статусу державних службовців як суб'єктів трудового права, з одного боку, як елементу національної системи права, а з другого – як відповідної взаємодії та своєрідних зв'язків всередині такого правового забезпечення. Науковець пояснює це проявом внутрішньовідомчої диференціації у правовому забезпеченні службово-трудових відносин державних службовців, сутність якої полягає в існуванні особливостей правового регулювання їхньої праці залежно від суб'єктних (фізіологічних, статево-вікових, кваліфікаційно-професійних характеристик службовців) та об'єктивних (специфіки, характеру, умов службово-трудової діяльності тощо) факторів. Також порушує питання уникнення плутанини у положеннях загальних і спеціальних нормативно-правових актів з питань забезпечення статусу державних службовців як суб'єктів трудового права, за допомогою чіткого визначення на рівні Трудового кодексу України чи Закону України «Про державну службу», сфери дії загального та спеціального законодавства з цих питань і встановлення конкретних меж

диференціації правового регулювання службово-трудових відносин державних службовців [95, с. 19].

М. І. Іншин, визначаючи правовий статус державних службовців завдяки аналізу їхніх прав та обов'язків, наголошує, що професійна діяльність, яку здійснює така категорія працівників, має насамперед характер службово-трудової. Та все ж не заперечує, що такі відносини є предметом правового регулювання в інших галузях права. Пояснюючи це тим, що сфера реалізації повноважень державних службовців дозволяє їм бути як суб'єктами трудових відносин, так і суб'єктами державно-управлінських відносин. Науковець влучно визначає державного службовця як громадянина України, який укладає з державним органом трудовий договір (контракт), займає штатну посаду в органі державної влади, має професійну підготовку щодо виконання від імені держави наданих йому функцій та відповідний кваліфікаційний розряд, здійснює діяльність, яка має невиробничий характер та в більшості випадків має юридичні наслідки [90, с. 159].

Під правовим статусом Н. Я. Якимчук розуміє місце працівників у системі правовідносин із певними правами та обов'язками, гарантією яких є їхнє законодавче закріплення. Категорію «правовий статус» він нерозривно пов'язує з природно-правовою доктриною [265, с. 12]. Тобто праця як основа життєдіяльності будь-якої особи повністю урегульована правовими нормами. Вдало М. І. Іншин наголошує, що кожна особа у суспільній організації праці має своє місце, вважаючи його одним із головних факторів визначення правового статусу [89, с. 104].

У дослідженнях статус державних службовців подається у розрізі різних поєднань його складових: прав, обов'язків, функцій, завдань, форм діяльності і порядків взаємовідносин у трудовій діяльності [218, с. 73]. Так, на думку Ю. П. Битяка, правовий статус працівників слід визначати через поєднання трудових прав, обов'язків, відповідальності за невиконання обов'язків, гарантій, обмежень і заборон, які вважає правилами проходження державної служби [18, с. 144]. О. В. Петришин до розглянутих елементів правового статусу

державних службовців додатково відносить юридичні державно-владні повноваження та визначає роль юридичної відповідальності [153, с. 8].

У вивченні елементів правового статусу державних службовців науковці приділяють увагу також, зокрема: системності правових місць працівників; відповідності посадових повноважень правам і обов'язкам, що впливають із перебування на державній службі; правовим мотиваціям і стимулам для забезпечення ефективності здійснення обов'язків; юридичній відповідальності через норми трудового, адміністративного, фінансового, кримінального права тощо; відповідним гарантіям та соціальному захисту [132, с. 159].

Безумовно, елементи правового статусу державних службовців мають найбільш дієве змістовне навантаження у контексті діяльності, розвитку та функціонування системи державної служби. Проте розглянуті думки науковців, маючи важливе місце у вивченні загального статусу працівників, не можуть повністю бути використані у межах визначення статусу державних службовців сфери безпеки праці. Це пояснюється насамперед тим, що в цьому випадку, наприклад, розгляд владних повноважень виступає вже не елементом статусу, а об'єктом, – коли гнучка система безпеки праці направлена на підтримання таких умов праці, які забезпечують ефективне застосування владних повноважень у межах трудових і публічних функцій працівників. Водночас норми, які визначають майнову та кримінальну відповідальність, не формують статус державним службовцям у сфері безпеки праці, оскільки не закріплюють способи гарантування належного (гідного) рівня безпеки праці при виконанні трудових обов'язків.

Тому важливим є розмежування меж аспектів статусу державних службовців як суб'єктів виконання трудових обов'язків поміж інших категорій працівників, з одного боку, та як працівників, які потребують належних умов праці – з другого.

Таким чином, проаналізувавши наукові погляди щодо розуміння загального правового статусу, можна говорити про статус державних службовців у сфері безпеки праці як такий, що визначається окремим комплексом прав і

обов'язків працівників щодо підтримання належних (гідних) умов праці та відображає у цьому напрямі юридично оформлені взаємини з роботодавцем з метою налагодження ефективної державницької діяльності. Комплекс прав та обов'язків державних службовців у сфері безпеки праці встановлюється законодавством, трудовими договорами (контрактами), актами державних органів та установ, які визначають умови праці державних службовців при виконанні трудових обов'язків.

На сьогодні в Україні статус державних службовців у сфері безпеки праці визначається окремими положеннями Конституції України [106], Кодексу законів про працю України [98], Закону України «Про державну службу» [170], Закону України «Про місцеві державні адміністрації» [195], Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» [211], Закону України «Про запобігання корупції» [175], актами Президента України, Кабінету Міністрів України і центральних органів виконавчої влади та іншими нормативно-правовими актами.

Розглядаючи права державних службовців у сфері безпеки праці, вбачаємо необхідність чіткого трактування захисту трудових прав. М. І. Кобаль зазначає, що у законодавстві України про державну службу відсутні роз'яснення «у чому полягає захист прав державних службовців і які існують його форми», та немає окремого переліку способів захисту трудових прав державних службовців, а лише їх розпорошеність в окремих главах Кодексу законів про працю України та статтях Закону України «Про державну службу» [96, с. 162].

Н. Б. Болотіна й Г. І. Чанишева ототожнюють права людини на безпечні та здорові умови праці з правами на охорону здоров'я під час виробництва [24, с. 391]. І. І. Шамшина під правами на безпечні та здорові умови праці розуміє права індивіда на охорону праці, які є загальними громадянськими суб'єктивними правами, безпосередня реалізація яких відбувається у межах конкретних фактичних правовідносин сфери охорони праці [257, с. 18].

Такі підходи до аналізу прав у сфері безпеки праці державних службовців у нашому розумінні є недостатніми, оскільки більшість із них виділяється через особисті небезпеки, які шкодять здоров'ю, або технічні фактори, які несуть

загрози матеріально-технічного оснащення робочого місця. Ми пропонуємо розглядати права у сфері безпеки праці у широкому розумінні, як такі, які стосуються в тому числі фінансової і інформаційної сфери та соціальної підтримки, що дозволяє державним службовцям почуватися захищеними та впевненими при перебуванні на державній службі.

Державні службовці у сфері безпеки праці наділені громадянськими, службовими, спеціальними та локальними (окремими посадовими) правами й обов'язками. Громадянські права та обов'язки визначені як ті, які є загальними для всіх категорій працівників. Службовими є ті, які стосуються усіх державних службовців як працівників окремої категорії, проте є незалежними від виду державного органу, напряму його діяльності та повноважень державних службовців на місцях. Спеціальні права та обов'язки залежать від виду державного органу, в якому працюють державні службовці. Локальні права та обов'язки напряму залежать від посад і повноважень державних службовців.

Правове закріплення громадянських прав у сфері безпеки праці визначає насамперед Конституція України, де у частині 2 статті 43 йдеться про те, що «держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб» та зазначає, що «кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці». У таких умовах «кожен, хто працює, має право на відпочинок» [106]. Це є базою, від якої походять інші права державних службовців як працівників, оскільки вони є нормами прямої дії, які обов'язкові до виконання.

Важливою конституційною засадою є право на належні, безпечні та здорові умови праці (ч. 4 ст. 43 Конституції України) [106]. Забезпечення такого права здійснюється насамперед за допомогою урегульованої системи правових норм, які направлені для його реалізації. Конституцією України закріплені рівні права щодо всіх громадян України, але щодо безпеки їхньої праці, то законодавчо захищені права лише в тих чи інших ситуаціях життєдіяльності. На державних

службовців у забезпеченні безпеки праці поширюються всі загальні правові норми, що стосуються усіх категорій працівників, а також законодавство, що містить норми трудового права, які стосуються виключно діяльності державних службовців. Отже, державні службовці як громадяни України мають всі права на працю, збереження здоров'я в процесі діяльності, соціальний захист, пенсійне забезпечення тощо.

Натомість Закон України «Про охорону праці» у розділі II «Гарантії прав на охорону праці» вказує на реалізацію зазначених прав через їх закріплення [200]. Тобто громадянські права – це права, які стосуються усіх працівників, за винятком професійних обмежень, пов'язаних із проходженням державної служби. У статті 2 Кодексу законів про працю України ідеться, що державні службовці як працівники мають права на здорові й безпечні умови праці, на відпочинок, на соціальне та пенсійне забезпечення та інші права встановлені законодавством [98].

Закон України «Про охорону праці» [200] визначає основні положення щодо реалізації конституційних прав державних службовців, як і будь-яких інших працівників, на безпечні умови праці через їх закріплення в окремих положеннях:

- 1) право на умови праці на робочому місці, безпеку технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови, які повинні відповідати вимогам законодавства (ч. 1 ст. 6);
- 2) право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я або для людей, які перебувають в оточенні, або для виробничого середовища чи довкілля (ч. 2 ст. 6);
- 3) право на виплати за період простою (ч. 3 ст. 6) відповідно до законодавства;
- 4) право на розірвання трудового договору за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про охорону праці;
- 5) право на виплату вихідної допомоги (ч. 4 ст. 6) у розмірі, що передбачений законодавством;
- 6) право на надання легшої роботи за станом здоров'я відповідно до медичного висновку згідно із законодавством (ч. 5 ст. 5);
- 7) право на інформування про

умови праці та про наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, якщо їх не усунуто, можливі наслідки їхнього впливу на здоров'я, та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору (ч. 2 ст. 5); 8) право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, якщо вони спричинили втрату працездатності (ч. 4 ст. 5); 9) право на належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг їх за технічним станом (п. 5 ч. 2 ст. 13).

Частина 2 статті 1 Кодексу законів про працю України вказує, що законодавством про працю встановлено високий рівень умов праці і всебічну охорону трудових прав працівників [98], коли державні службовці, як і будь-які інші працівники, мають загальні трудові права, а також особливі права, викликані виконанням завдань державного рівня. Такий окремий комплекс прав визначений Законом України «Про державну службу» та займає особливе місце в системі правового регулювання безпеки праці державних службовців. Так, частина 1 статті 7 цього нормативно-правового акта закріплює права державних службовців як працівників, коли кожен із них має право на належні умови служби [170]. Саме в такому контексті під умовами служби розглядаємо безпечну працю, яка реалізується різносторонніми факторами особистого, соціального, інформаційного, технічного, фінансово-матеріального характеру, які впливають на працездатність державних службовців та ефективність діяльності державних органів.

У Законі України «Про державну службу» визначено службові права державних службовців у сфері безпеки праці [170]. До таких прав відносять: 1) повагу до своєї особистості, честі та гідності, справедливе та шанобливе ставлення з боку керівників, колег та інших осіб (ч. 1 ст. 7); 2) належні умови праці (статті 7, 55); в) фінансове забезпечення (статті 50, 52); 3) соціальне забезпечення (статті 57, 58); 4) соціальне заохочення (ст. 53); 5) навчання,

перепідготовку, підвищення кваліфікації; б) пенсійне забезпечення за вислугу років (ст. 90) [170].

Проте, на нашу думку, в індивідуальному для державних службовців законі критично недостатньо положень у контексті інших напрямів підтримання безпеки праці: гарантій забезпечення інформаційних прав; гарантій забезпечення фінансових прав при заповненні декларації; неповноти гарантій забезпечення особистих прав; інших гарантій забезпечення прав при виконанні службових обов'язків.

Варто звернути увагу на те, що у підпунктах 8, 10, 11 і 14 частини 1 статті 7 Закону України «Про державну службу» також є службові права на: 1) участь у професійних спілках з метою захисту своїх прав та інтересів; 2) оскарження у встановленому законом порядку рішень про накладення дисциплінарного стягнення, звільнення з посади державної служби, а також висновку, що містить негативну оцінку щодо результатів оцінювання його службової діяльності; 3) захист від незаконного переслідування з боку державних органів та їх посадових осіб у випадку повідомлення про факти порушення вимог цього Закону; 4) проведення службового розслідування за його вимогою з метою зняття безпідставних, на його думку, звинувачень або підозри [170].

Спеціальні права у сфері безпеки праці державних службовців визначаються нормативно-правовими актами залежно від органу державної влади чи його апарату, в яких працівник здійснює службові повноваження. До таких можна віднести, наприклад, закони «Про центральні органи виконавчої влади» [211], «Про службу в органах місцевого самоврядування» [205], «Про Національну поліцію» [197], положення «Про затвердження Положення про Апарат Верховної Ради України» [157] та «Про затвердження Положення про Міністерство юстиції України» [158], Наказ «Про умови оплати праці працівників Державної служби зайнятості» [209] та багато інших.

Локальні права державних службовців у сфері безпеки праці мають такі особливості:

- 1) визначаються на основі типових кваліфікаційних характеристик і закріплюються у посадових інструкціях і положеннях;
- 2) затверджуються керівниками відповідних державних органів у межах їх компетенції;
- 3) визначають організаційно-правове становище умов праці певного структурного підрозділу, в якому здійснюються повноваження.

Це дає змогу значно розширити права державних службовців, сприяти ефективнішому виконанню обов'язків і досягненню вищої результативності праці у відповідному структурному підрозділі державного органу. До таких прав можна віднести: право брати участь у розгляді питань сфери безпеки; право отримувати від державних органів, установ, підприємств необхідну інформацію у межах своєї компетенції; тощо.

Роль локальних нормативних актів для суб'єкта трудових відносин відзначив Д. І. Сіроха, наголошуючи на тому, що вони мають внутрішньо узгоджуватися із загальними правовими нормами та займати більш передове положення в ієрархії правових норм. Він стверджує, що локальні акти ближчі до реальних трудових відносин в установах, і вони позиціонують себе не як допоміжні норми, а як найважливіші магістралі для нормотворчої діяльності. До того ж локальне регулювання вважається частиною правового регулювання таких відносин [228, с. 182].

Серед положень локальної дії, якими регулюється безпека праці державних службовців, вагоме місце займають правила внутрішнього трудового розпорядку, про які йдеться у статті 142 Кодексу законів про працю України [98].

Досліджуючи права державних службовців, слід пам'ятати, що серед них є і окрема категорія працівників (жінки, люди з інвалідністю, неповнолітні, жінки, що мають дітей віком від 3 до 14 років, дітей з інвалідністю), які наділені відповідними особливими права у тій чи тій життєвій ситуації.

Отже, стає зрозумілим, що права державних службовців у сфері безпеки праці частково відрізняються від прав у цій сфері інших категорій працівників. Особливість прав державних службовців, якими їх наділяє держава, полягає у:

стабільності і надійності; отриманні визнання престижності праці на займаній посаді; отриманні додаткових гарантій соціального, фінансового, технічного, інформаційного та особистого простору; появи заохочення до праці; тощо.

Невід'ємність прав і обов'язків розкриває стаття 29 Загальної декларації прав людини: «Кожна людина має обов'язки перед суспільством, в якому тільки й можливий вільний і повний розвиток особистості» [78]. А держава, беручи на себе забезпечення прав і свобод громадян, має право вимагати від них належної поведінки, закріпленої в системі встановлених законом прав і обов'язків, яка в багатьох випадках забезпечує безпечні умови на місцях при взаємодії з іншими державними підрозділами та громадянами.

Стаття 57 Конституції України наголошує, що кожному гарантується право знати свої права і обов'язки [106]. Отже, державні службовці, як і будь-які працівники, при працевлаштуванні повинні бути ознайомленими зі своїми майбутніми обов'язками, інакше будуть порушені їхні конституційні права.

Відповідно до статті 16 Рекомендацій № 164 щодо безпеки і гігієни праці виробничого середовища, обов'язками державних службовців у сфері безпеки праці є такі:

- 1) розумно піклуватися про свою власну безпеку та безпеку інших осіб, які можуть бути піддані загрози внаслідок їхніх дій або бездіяльності під час роботи;
- 2) дотримуватися інструкцій, передбачених з метою забезпечення їхньої власної безпеки та гігієни праці, а також безпеки та гігієни праці інших осіб, і процедури у галузі техніки безпеки та гігієни праці;
- 3) правильно користуватися пристроями з техніки безпеки та захисними засобами і не виводили їх із ладу;
- 4) негайно повідомляти свого безпосереднього керівника про будь-яку ситуацію, яка може становити небезпеку і яку не можна усунути самотійно;
- 5) повідомляти про будь-який нещасний випадок або випадок ушкодження здоров'я, що виник під час роботи чи у зв'язку з нею [220].

Стаття 139 Кодексу закону про працю України вказує, що кожен працівник зобов'язаний працювати чесно та сумлінно, своєчасно та точно виконувати розпорядження роботодавця, додержуватися трудової та технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір [98].

Обов'язки є необхідним елементом підтримання належного (гідного) рівня безпеки праці та формування статусу державних службовців у сфері безпеки праці відповідно до специфіки діяльності. Обов'язки у сфері безпеки праці дають змогу державним службовцям виконувати завдання державного значення на необхідному рівні за допомогою убезпечення працівників від можливих загроз.

Стаття 8 Закону України «Про державну службу» визначає обов'язки державних службовців, від виконання яких залежить рівень належних (гідних) умов праці [170]. До них віднесемо: 1) дотримання принципів державної служби та правил етичної поведінки; 2) повага до гідності людини, недопущення порушення прав і свобод людей та громадян; 3) використання державної мови під час виконання посадових обов'язків; 4) недопущення дискримінації державної мови і протидії можливим спробам її дискримінації; 5) додержання вимог законодавства у сфері запобігання і протидії корупції; 6) запобігання виникненню реальних, потенційних конфліктів інтересів; 7) постійне підвищення рівня професійної компетентності та удосконалення організації службової діяльності; 8) збереження державної таємниці та персональних даних осіб, що стали відомі у зв'язку з виконанням посадових обов'язків, а також іншої інформації, яка відповідно до закону не підлягає розголошенню; 9) надання публічної інформації у межах, визначених законом. Дотримання таких обов'язків направлене на благо працівників, держави та забезпечення комунікативної взаємодії громадян і держави.

Проаналізувавши законодавство, обов'язки державних службовців у сфері безпеки праці можна згрупувати таким чином:

- 1) підтримання умов праці на робочому місці;

- 2) знання і дотримання вимог нормативно-правових актів, правил поведження з механізмами та іншими засобами праці;
- 3) прояв поваги до оточення з метою недопущення конфліктних ситуацій;
- 4) припинення роботи та вжиття заходів при появі загроз особистого, соціального, інформаційного, технічного, фінансово-матеріального простору з метою недопущення ризиків життєдіяльності;
- 5) недопущення зловживанням службовим становищем.

Такі обов'язки ще раз наголошують, що рівень безпеки праці державних службовців не лише повинен бути максимально нормативно закріплений і гарантований державою, а й є залежним від дій самих працівників, коли особливості праці державних службовців вимагають балансу у правовому просторі сфери безпеки праці, а саме встановлення додаткових гарантій при перебуванні на державній службі, які здатні будуть забезпечити її належний (гідний) рівень [42, с. 114].

Нормативно-правове закріплення статусу державних службовців у системі безпеки праці дещо ускладнене через відсутність чітко визначеної системи правових гарантій забезпечення особистих, соціальних, інформаційних, технічних, фінансово-матеріальних умов праці. Це значно шкодить ефективності виконання обов'язків відповідно до компетентності працівників, понижує їхній професійний авторитет і не затримує на посадах висококваліфікованих кадрів.

Система гарантій на державній службі повинна мати не лише завдання з компенсації в окремих випадках життєдіяльності, а й ставити завдання із залучення та утримання на державній службі фахівців. Водночас для найрезультативнішого виконання обов'язків працівниками, в яких зацікавлене суспільство та держава, – встановлювати дієві заходи заохочення, необхідні для того, щоб стимулювати подібне здійснення, через обіцянки відповідних благ чи цінностей за постійні соціально корисні дії.

З огляду на викладене, під правовими гарантіями безпеки праці державних службовців розуміємо елементи правового статусу державних службовців,

нормативно закріплені способи та умови правової захищеності, що гарантують реалізацію прав і забезпечують ефективне виконання посадових обов'язків у підтриманні належного (гідного) рівня безпеки праці. Таким чином, гарантії державних службовців слід закріпити у напрямках особистої, соціальної, інформаційної, технічної, фінансово-матеріальної безпеки праці, що є об'єктивно необхідним для удосконалення діяльності державної служби та напряду залежить від політики держави в частині підтримання сфери безпеки праці.

Отже, закріплення статусу державних службовців у сфері безпеки праці дасть змогу:

- 1) підтримувати належний (гідний) рівень безпеки праці державних службовців;
- 2) розкривати особливості правового регулювання у частині визначення рівня безпеки праці кожного окремо працівника;
- 3) упорядковувати положення безпеки праці для ефективного застосування окремо за напрямками підтримання умов праці;
- 4) задовольняти права державних службовців у сфері безпеки праці;
- 5) визначати загрози та можливості їх запобігання, послаблення, усунення при виконанні трудових обов'язків;
- 6) уникати ризиків трудової діяльності.

Проведений аналіз нормативно закріплених прав та обов'язків державних службовців у забезпеченні безпеки праці дає розуміння необхідності поглиблення безпекової сутності частини нормативно-правових приписів у сфері охорони праці; визначення подальшого урегулювання статусу державних службовців у розрізі напрямів безпеки праці; визначення прогалів напрямів гарантування безпеки праці державних службовців; пошуку способів удосконалення правового регулювання рівня безпеки праці в державних органах.

При цьому є всі основи вважати, що державні службовці мають особливий правовий статус працівників і привілеї у сфері безпеки праці. Зокрема тому що, по-перше, вони є одними з ключових працівників функціонування держави, так як забезпечують діяльність органів державної влади; по-друге, мають окреме

нормативно-правове закріплення серед інших категорій працівників (Закон України «Про державну службу» [170]).

Висновки до розділу 1

На основі аналізу теоретико-правових засад безпеки праці державних службовців зроблено такі висновки:

Виділено основні підходи до вивчення поняття «безпека праці»: 1) у розумінні з технікою безпеки; 2) у розумінні з охороною праці; 3) у розумінні з безпечними умовами праці; 4) у розумінні з безпекою та гігієною праці й охороною здоров'я; 5) у розумінні з гідною працею.

Визначено безпеку праці у трудовому праві як самостійну юридичну категорію, яка має своє окреме місце серед понять, зважаючи на властиві їй характеристики, загрози та межі охоплення. Безпека праці – це врегульована нормами права потреба працівників у належних умовах праці, які:

- 1) відповідають гідній праці, тобто мають ознаки високоякісних робочих місць;
- 2) визначаються окремими напрямками захисту залежно від категорії працівників;
- 3) підтримуються шляхом запобігання, ослаблення або усунення загроз при виконанні трудових обов'язків;
- 4) сприяють збереженню життя та здоров'я працівників;
- 5) стимулюють до праці;
- 6) мотивують до якісного виконання обов'язків;
- 7) забезпечують ефективність діяльності установ, підприємств та організацій.

З'ясовано, що поняття «безпека праці» та «охорона праці» не є синонімами, проте вони співвідносяться між собою як частина цілого, коли безпека праці є більш ширшим і самостійним поняттям, а охорона праці –

частиною безпеки праці, оскільки її нормативні положення слугують частково у забезпеченні підтримання належних (гідних) умов технічного, особистого і соціального напрямів безпеки праці.

Доведено, що державні службовці є особливою категорією працівників. Це спричинено їхнім особливим трудовим договором (контрактом) і професійним видом діяльності, що має важливе практичне значення для держави, оскільки полягає у здійсненні функцій у державних органах та отриманні фінансування з державного бюджету.

Визначено, що державні службовці – це особливі суб'єкти у сфері безпеки праці. Наявність належних (гідних) умов праці у поєднанні з високим рівнем професіоналізму впливає на належну ефективну діяльність державних органів та забезпечення взаємовідносин між державою і суспільством. Тому праця державних службовців є особливо важливою, що потребує додаткового захисту у зв'язку з появою широкого спектру загроз при виконанні завдань державного значення. Мається на увазі захист особистого життя, майна, ділової репутації, соціального добробуту, належних кваліфікованих умов праці від небезпечних загроз професійної діяльності, що, з одного боку, забезпечить їм фізичне та психічне здоров'я і потребу в необхідних життєвих благах, а з другого – дасть стимул до праці та мотивацію до ефективного виконання обов'язків, що сприятиме позитивним результатам на державному рівні.

Обґрунтовано, що правовий статус державних службовців є похідним від загального трудо-правового статусу як категорії працівників. Потребує чіткого визначення та законодавчого закріплення на державному рівні, оскільки є складовою безпеки держави. Державні службовці у сфері безпеки праці наділені громадянськими, службовими, спеціальними та локальними (окремими посадовими) правами й обов'язками, які підтримують належний (гідний) рівень безпеки праці при виконанні трудових обов'язків.

Стало зрозуміло, що особливостями прав державних службовців, є: мати державну стабільність і надійність; отримувати визнання престижності державницької праці на займаній посаді; отримувати додаткові гарантії

особистого, соціального, інформаційного, технічного, фінансово-матеріального характеру; отримувати заохочення до праці; тощо.

Підтверджено, що гарантами належного рівня безпеки праці є держава, керівники на місцях, компетентні структурні підрозділи та безпосередньо самі працівники.

Дослідження правового статусу державних службовців у сфері безпеки праці показали: необхідність розгляду правового регулювання рівня безпеки праці державних службовців у розрізі п'яти напрямів забезпечення – особистому, соціальному, інформаційному, технічному, фінансово-матеріальному; важливість формування способів підтримання напрямів належних (гідних) умов праці державних службовців як складової безпеки інтересів держави загалом.

РОЗДІЛ 2

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НАПРЯМІВ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

2.1 Ключова роль особистої безпеки праці державних службовців

Один із постулатів Д. МакГрегора: ефективне державне управління полягає в потребі кожного державного службовця в особистій безпеці праці [277, с. 33]. В. І. Щербина та М. І. Іншин вважають, що правові основи забезпечення працівнику комфортного виробничого середовища криються у гарантуванні захисту особистих даних працівника та його права на захист своєї гідності під час роботи [92, с. 336].

Професійна діяльність державних службовців створює загрози їх особистому простору щодо: 1) підтримання власного добробуту; 2) можливостей кар'єрного зростання; 3) здійснення трудової діяльності в режимі, достатньому для ефективного функціонування державних органів. Зазначене дає розуміння необхідності забезпечення правових потреб особистого простору державних службовців через запобігання, ослаблення або усунення можливих особистих загроз з метою недопущення ризиків життєдіяльності працівників.

Все це зумовлює необхідність підтримання напряму особистої безпеки праці з метою захисту державних службовців від можливих погроз, конфліктів, насильства та інших неправомірних дій із боку окремих осіб, які виникають у зв'язку з часто неадекватним сприйняттям прийнятих рішень, внесених змін або будь-яких результатів виконання завдань державними службовцями. Тобто особиста безпека праці включає у себе умови праці щодо захисту особистого простору державних службовців від неконтрольованих дій індивідів із девіантною поведінкою, агресивних невдоволених громадян, конфліктів у колективі, перепрацювань тощо.

У періоди соціально-економічної кризи та воєнного стану актуальність підтримання належних (гідних) умов праці у напрямі особистої безпеки значно

зростає. Адже саме в ці періоди загрози особистого простору державних службовців є більш частими та несуть ризики для життєдіяльності.

Передусім потрібно розглянути значення поняття «особиста безпека», провести аналіз його нормативно-правового закріплення на рівні діяльності державних службовців і здійснити характеристику загроз у напрямі особистої безпеки працівників при перебуванні на державній службі. Це дасть змогу вивести чітке розуміння сутності особистої безпеки праці державних службовців, яке в подальшому слугуватиме основою для налагодження систематичного правового механізму підтримання належних (гідних) умов праці особистого простору.

У науковому полі все частіше відбуваються дослідження питання забезпечення особистої безпеки. Цій тематиці частково присвячені окремі праці С. К. Делікатного [60], Л. І. Казміренко [2], І. Е. Ковальської [97], О. М. Кретчак [115], В. О. Лефтерова [120], Г. П. Ситника [225] та ін. Однак специфіка особистої безпеки праці державних службовців потребує подальшого системного дослідження, яке досі не було проведено комплексно у межах трудового права.

Здебільшого науковці розглядають особисту безпеку як життєву стратегію самозабезпечення безпеки людини в будь-яких небезпечних і надзвичайних ситуаціях. Наголошують, що стратегія особистої безпеки полягає у можливості бути готовим до будь-яких небезпек і несподіванок, перемоги над собою, мобілізації внутрішніх сил на подолання зовнішніх обставин і виконання необхідних завдань, будь-то автономне існування у природному середовищі, самооборона від злочинного нападу, збереження здоров'я, безпечна поведінка в соціумі, подолання психологічної кризи та багато іншого. Здатність людини діяти відповідно до навколишніх умов і боротися за своє виживання – це запорука її успіху в критичних ситуаціях чи під час порятунку життя, коли особиста безпека реалізовується через фізичну, психологічну, інтелектуальну готовність людини до появи будь-якої небезпеки, волю до життя та здатність до дій [144, с. 109].

І. Е. Ковальська вивчає особисту безпеку суб'єкта трудових відносин як стан відкритості та захищеності, який є адекватним до впливу чинників і провідних потреб, що забезпечують йому, з одного боку, фізичну і психічну цілісність, а з другого – можливість відтворення та продукування різних цінностей, які підтримують процес його особистісного розвитку, і за своєю структурою складає тісно пов'язані компоненти: психологічний, фізичний і професійно-етичний [97, с. 152].

О. М. Кретчак у своєму дослідженні розглядає особисту безпеку як стан захищеності життєво важливих інтересів індивіда, його прав і свобод, відсутність небезпеки для його життя [115, с. 5]. Він відкидає існування людини серед небезпеки, а вказує на формування такого механізму особистої безпеки, який би попередив існування будь-яких загроз.

Протилежне бачення має С. К. Делікатний, який не виключає можливості існування загроз. Під особистою безпекою розуміє такий стан захищеності життєво важливих інтересів особи від фізичного, психологічного або ж іншого насильницького посягання, що протидіє спричиненню шкоди та дає змогу приймати рішення і здійснювати відповідні заходи захисту [60, с. 30].

Слушною є також думка В. О. Лефтерова, що особиста безпека – це інтегрований захист прав, свобод, життя і здоров'я кожної людини за допомогою забезпечення фізичної, духовної, інтелектуальної безпеки особистості. Водночас науковець зазначає, що стратегія особистої безпеки людини є загальною моделлю поведінки її в забезпеченні власної безпеки та дає специфічні загальні знання у сфері безпеки і виживання. Тому, на думку автора, важливо розглядати створення стратегії особистої безпеки з урахуванням особливих індивідуальних якостей кожної людини, що може в подальшому надати їй можливості виживання у будь-яких небезпечних для неї ситуаціях [120].

Розглядаючи погляди науковців, можна стверджувати, що особиста безпека працівника залежить від таких факторів: 1) конкретних умов, змісту і форми професійної діяльності; 2) мети професійної діяльності; 3) загальної професійної підготовки (знань, умінь і здібностей); 4) інформаційних перешкод;

5) інформаційного перевантаження; 6) схильності до нещасних випадків; 7) необережності; 8) досвіду трагічних випадків; 9) недбалого ставлення до проблем професійної безпеки [138, с. 11].

Існує наукова точка зору вивчення особистої безпеки у діяльності службових осіб у розумінні таких понять, як «стійкість», «розвиток», «удосконалення», коли система особистої безпеки визначається комплексом підсистем – правової, організаційно-технічної, інформаційної, економічної, екологічної, фізичної, пожежної, техногенної. Такі підсистеми взаємодоповнюють одна одну та забезпечують безпеку службово-професійної діяльності [11, с. 112]. Проте ми з таким поглядом частково не погоджуємося, оскільки вважаємо, що варто окремими напрямками виділяти інформаційну та технічну підсистеми безпеки праці, не заперечуючи прямого взаємозв'язку особистого, інформаційного та технічного напрямку підтримання безпеки праці.

Об'єднуючи наведені характеристики особистої безпеки у розрізі наукових поглядів, визначимо особисту безпеку у широкому значенні як стан захищеності конституційних прав і свобод людини, який являє собою обов'язкове збереження життя та здоров'я, честі та гідності, за допомогою здійснення правових кроків із його підтримання. Водночас у вузькому розумінні особиста безпека – це нормативно визначена потреба особи в захисті від внутрішніх і зовнішніх загроз для недопущення ризиків життєдіяльності, коли забезпечується її нормальна життєдіяльність.

Негативні тенденції посягань на особисту безпеку працівників державних органів спонукають все більше досліджувати цю тематику у межах трудового права діяльності державних службовців.

Аналізуючи законодавство України, стає зрозуміло, що увага в ньому здебільшого концентрується не на захисті державних службовців від втручання у їхню діяльність та посягань на здоров'я і життя, а на виявленні їх неправомірних діянь і порушень при здійсненні службових повноважень, що тягне за собою юридичну відповідальність працівників. Водночас у нормативно-правових актах не закріплено чітких дій державних службовців задля уникнення імовірних

особистих загроз при виконанні трудових обов'язків. Також відсутній правовий механізм підтримання належного (гідного) рівня особистої безпеки праці.

Закон України «Про державну службу» не розкриває розуміння особистої безпеки державних службовців (зокрема і членів їхніх сімей). Проте стаття 7 розділу II Закону України «Про державну службу» зазначає, що одним із ключових прав державних службовців є право на повагу до своєї особистості, гідності, честі, шанобливе та справедливе ставлення зі сторони керівництва, колег та інших людей [170]. Тобто право на особисту безпеку праці – це певні гарантії та обмеження, які встановлені правовими інститутами і механізмами та контрольовані державними структурами, що в поєднанні надають захист працівникам від імовірних загроз.

Зважаючи на те, що безпека життя і здоров'я є однією із вагомих основ життєдіяльності усіх без винятку працівників, у забезпеченні особистої безпеки праці державних службовців основне місце займають норми конституційного права. Конституцією України життя і здоров'я, честь і гідність визначаються найвищою соціальною цінністю [106], що є багатством для кожної людини. Тому потреба державних службовців в особистій безпеці є первісним правом. Таке право по своїй суті становить основу всіх прав, тобто користування ним є передумовою для використання інших прав людини.

Це твердження підтримує і В. П. Васьковська. Подаючи класифікацію видів безпеки, особисту безпеку вона ставить на перше місці серед громадської (політичної), кримінологічної, екологічної, майнової [28, с. 135]. При цьому дослідниця наголошує, що право людини на особисту безпеку є найпершим і найціннішим правом людини, від якого залежать всі інші права.

Отже, особиста безпека є основою для відчуття самодостатності державних службовців та їх ефективної життєдіяльності. А конституційні норми, як фундамент інституту особистої безпеки громадян, закріплюють універсальні права державних службовців на життя, здоров'я, честь, гідність, недоторканність і слугують правовими гарантіями особистої безпеки. Вони забезпечують умови

реалізації не лише прав особистої безпеки, а й інших прав інших напрямів безпеки, адже насамперед необхідно бути живим і здоровим.

З цього випливає, що державні службовці, як і інші громадяни України, мають основоположні права, які гарантують невтручання у їхнє особисте і сімейне життя. Стаття 32 Основного Закону вказує, що конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією. Також не допускається збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації щодо осіб без їх згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини [106]. Такі норми є складовими особистої безпеки та закріплюють природні права, що не потребують обговорення і можливостей застосування.

Зокрема, такі права підтверджуються і міжнародними нормами. Так, стаття 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод визначає, що кожен має право на повагу до свого приватного і сімейного життя, до свого житла і таємниці кореспонденції [43]. Звичайно, більшості законослухняним державним службовцям не потрібно хвилюватися, що їх зі сторони суспільства будуть принижувати, катувати, переслідувати чи розстрілювати. Проте гарантіями захисту мають бути наділені всі без винятку, оскільки іноді свої співробітники підставляють або ж спеціально вводять у конфліктні ситуації.

Тож правове регулювання особистої безпеки праці державних службовців передбачає встановлені нормами права юридичні можливості кожного працівника у реалізації волі й особистому захисті від посягань з боку інших індивідів. Забезпечення належного (гідного) рівня особистої безпеки праці покладається як на кожного окремо державного службовця – виконавця трудових обов'язків, так і на державу. Стаття 27 Конституції України визначає обов'язком держави (основного суб'єкта трудових правовідносин) захищати життя всіх людей [106].

Утім, у межах нашої проблематики недостатньо розглядати особисту безпеку лише як конституційний контроль (вид державного контролю), а варто розглядати як правовий механізм, який забезпечує захист прав державних

службовців, через запобігання, ослаблення або усунення загроз життю, здоров'ю, честі, гідності, недоторканності для недопущення появи ризиків життєдіяльності.

Зважаючи на те, що специфіка діяльності державних службовців ґрунтується на серйозності державних ситуацій, складності завдань і високій соціальній відповідальності перед суспільством, насамперед потребує дослідження захищеність працівників від психологічних і фізичних загроз, які є доволі частими в професійній діяльності державних службовців. У частині значущості психологічних загроз у діяльності державних службовців доречними є погляди М. І. Іншина та В. І. Щербини. Вони зазначають, що для аналізу кожного громадянина як суб'єкта трудового права важливою є характеристика психологічної здатності особи виконувати доручену роботу [92, с. 97].

Комфортні психологічні та фізіологічні умови праці є основними важелями рівня особистої безпеки праці, які впливають на ефективність діяльності державних службовців, оскільки є для працівників необхідними мотивами при виконанні обов'язків. Тому в підтриманні належного рівня особистої безпеки праці правове регулювання повинно забезпечувати працівникам: емоційний та фізичний стан, повагу честі та гідності, підтримання морально-етичних норм спілкування у колективі та з громадянами, свободу волевиявлення, збереження статусної приналежності.

Гарантування особистої безпеки праці державних службовців, запобігання порушенню права на особисту безпеку праці та його відновлення (у разі втрати) відбувається через закріплення у нормативно-правових актах. Так, Закон України «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб» [169] хоча і поширюється на об'єкти державної влади, проте лише відносно посадових осіб вищого рівня, які працюють у державних органах, та не є державними службовцями. Натомість окремого закону, який би гарантував захист у небезпечних ситуаціях працівникам, які мають статус державних службовців при виконанні своїх повноважень, немає.

На сьогодні особиста безпека державних службовців не забезпечена злагодженим механізмом оперативних і організаційних способів захисту як у

звичайних повсякденних робочих умовах, так і при відлученні від них. Спостерігається відсутність системного правового підходу до протидії загрозам особистого простору державних службовців, що понижує рівень особистої безпеки праці загалом. Тобто державні службовці всіх державних органів не наділені належними гарантіями у формі безпосереднього захисту компетентними правоохоронними структурами, що в межах трудової діяльності передбачає можливість користування охороною при виконанні ризикових завдань або обладнання усіх кабінетів кнопкою виклику охорони, що є вкрай важливим при розв'язанні державних завдань, які можуть отримати супротив із боку суспільства. Також працівники не наділені гарантіями у вигляді самостійного захисту, що передбачає отримання дозволу на видачу та застосування вогнепальної зброї чи інших спеціальних засобів індивідуального захисту в обґрунтованих трудових випадках.

Державні службовці, безсумнівно, повинні мати можливість користуватися охороною та спеціальними засобами самозахисту з метою запобігання, ослаблення або усунення загроз в особистому просторі при виконанні особливо ризикових і таємних завдань державного значення.

Розглядаючи можливість самозахисту, слід пам'ятати про заборони на застосування вогнепальної зброї, фізичної сили і спецзасобів. Так, міжнародний документ – Кодекс поведінки посадових осіб із підтримання правопорядку вказує, що застосування вогнепальної зброї повинно бути «крайнім заходом» лише у випадках, коли правопорушник чинить збройний опір або іншим чином ставить під загрозу життя інших, водночас інші заходи недостатні для його затримання (ст. 3) [99]. Також в Україні Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про порядок застосування вогнепальної зброї» визначено право застосування вогнепальної зброї посадовими особами (яким відповідно до чинного законодавства дозволено володіння вогнепальною зброєю) як крайній захід у ризикових випадках [182].

В. Я. Бурак розглядає самозахист працівників, як незаборонені законом самостійні активні дії працівників без звернення або разом зі зверненням до

органів з нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю чи до органів з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та відмову виконувати завдання, якщо вони порушують їхні законні права. Науковець наголошує на тому, що під час самозахисту працівники вчиняють незаборонені дії особистого характеру, що не суперечать моральним засадам суспільства [27, с. 27].

Отже, права державних службовців у напрямі підтримання особистої безпеки праці такі: 1) право отримувати інформацію про заходи забезпечення особистої безпеки; 2) право погоджувати коло осіб, які будуть забезпечувати їх особисту охорону; 3) право відмовитися від особистої охорони, беручи на себе відповідальність за настання можливих негативних наслідків; 4) право застосовувати фізичний вплив, спеціальні засоби та вогнепальну зброю, якщо існує загроза для них та їхніх рідних, у порядку, передбаченому законом [74, с. 100].

Вважаємо правильним особисту безпеку праці державних службовців розглядати як врегульовану нормами права потребу працівників у підтриманні належних (гідних) умов праці, шляхом запобігання, ослаблення чи усунення загроз, завдяки механізму правового регулювання. Це, по-перше, дасть можливість недопущення будь-яких ризиків у життєдіяльності завдяки підтриманню фізичного та психічного стану працівників, по-друге, дасть змогу працівникам отримати стимул до праці. Тобто особисту безпеку праці державних службовців слід вважати таким забезпеченням потреб працівників у належних (гідних) умовах праці, коли працівники є вільними від появи ризиків життєдіяльності, – порушення прав та інтересів особистого простору працівників зведене до мінімуму.

За таких умов найкращим способом досягнення бажаного результату у підтриманні умов праці є попередження проявів загроз ще на початковій стадії зародження завдяки чіткому нормативно-правовому захисту особистого простору працівників та безперервного дослідження забезпечення належного (гідного) рівня особистої безпеки праці, що буде безпредметною основою дотримання

будь-яких інших прав і свобод державних службовців. Це є вкрай важливим у процесі виконання трудових обов'язків державними службовцями, які перебувають у зоні підвищеної суспільної конфліктності та напруги, яка становить загрозу особистій безпеці праці – фізичним і психологічним станам працівників. Тому це змушує державу максимально концентрувати зусилля на забезпеченні особистої безпеки праці державних службовців не лише під час перебування в державних органах, а й у щоденних буденних справах у вільний від роботи час, у відпустках, у відрядженнях тощо.

У час, коли державні службовці можуть користуватися правами у підтриманні належного (гідного) рівня особистої безпеки праці, слід не забувати про місце обов'язків працівників у підтриманні цього напрямку безпеки.

Звертаючись до законодавства, стаття 14 Закону України «Про охорону праці» визначає такі зобов'язання працівників:

1) дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку та здоров'я оточуючих людей у процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території організації;

2) знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, користуватися засобами індивідуального та колективного захисту;

3) проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди [200].

Законом України «Про державну службу» визначено обов'язки працівників, від виконання яких залежить підтримання рівня особистої безпеки праці державних службовців:

1) виявляти високий рівень культури, професіоналізму, витримки, тактовності і поваги до громадян, керівництва та інших державних службовців (ст. 62);

2) дотримуватися принципів державної служби та правил етичної поведінки (ст. 8);

3) запобігати виникненню реального, потенційного конфлікту інтересів під час проходження державної служби; поважати гідність людей (ст. 8) [170].

Першочерговим завданням для працівників у підтриманні особистої безпеки праці є здатність виявляти загрози особистого простору під час трудової діяльності та справлятися з обставинами настання непередбачуваних ризикових ситуацій. Та вочевидь багатьом загрозам, які ймовірні при перебуванні на державній службі, працівники все ж таки не підвладні.

Отже, забезпечення особистої безпеки державних службовців обумовлюється багатьма факторами індивідуальності працівників: 1) психологічними особливостями; 2) рівнем фізичного розвитку; 3) рівнем інтелекту; 4) моральними особливостями; 5) рівнем витривалості; 6) умінням не допускати конфліктні ситуації; 7) знанням прийомів уникнення конфліктності; 8) здатності до професійних взаємовідносин тощо. У цих обставинах рівень і обсяг загроз може бути різний, коли фактори є не впливовими.

Психологічний стан державних службовців відіграє важливу роль у захисті не лише самих себе при перебуванні на державній посаді, а й захисті членів своїх сімей від переслідувань, насильства та погроз. Тобто рівень особистої безпеки праці державних службовців підтримується певним станом їхнього самопочуття, який характеризується впевненістю (що ґрунтується на достовірних знаннях або інтуїції) у тому, що загрози їхньому життю та здоров'ю відсутні, або ж для захисту від них є певні засоби впливу [49, с. 27].

На стан самопочуття державних службовців впливають насамперед риси характеру. Наприклад, віра у власні сили допомагає вижити в критичних ситуаціях, розважливість дозволяє уникати зайвих загроз. Натомість песимізм, навпаки, послаблює протидію негативним ситуаціям і викликає тривожні стани та психологічні розлади, які шкодять виконанню обов'язків і призводять до ризиків у діяльності. Тому від того яким чином державні службовці можуть себе позиціонувати при можливих загрозах особистого простору, залежить імовірність настання ризиків їхньої діяльності.

У зв'язку з цим цілеспрямована робота з запобігання, ослаблення, усунення загроз є надзвичайно важливою. Це сприятиме якісному виконанню державними службовцями своїх професійних обов'язків та особистому

просуванню кожного з них по службі. При цьому рівень підтримки найбільш важливого напрямку – особистої безпеки праці має бути таким, щоб у негативно налаштованих окремих осіб навіть не виникало ідей намагатися вирішувати питання за допомогою конфлікту, погроз або силового впливу на представників державних органів. Забезпечення особистої безпеки працівників повинне максимально здійснюватися як при перебуванні в державних органах, так і у відпустках та відрядженнях, у вільний від роботи час тощо.

Відповідно до посадових інструкцій державні службовці часто комбінують виконання робіт різних напрямлень, що становить великий обсяг інформації для опрацювання. Між кількістю завдань і чисельністю співробітників державних органів часто спостерігається диспропорція, яка в поєднанні зі слабкою матеріально-технічною базою та відсутністю належної координації і взаємодії між працівниками різних рівнів призводить до невикористання державними службовцями законних перерв для відпочинку. У результаті це негативно впливає на стан їхнього здоров'я та сприяє появі помилок в опрацюванні документів і прийнятті рішень. А. М. Вісловух стверджує, що психофізіологічні та емоційні перенапруження, втома працівників державної служби можуть призвести не лише до помилок у комп'ютеризованих системах, а й до значних економічних втрат, інших небажаних наслідків (професійних захворювань), що також пов'язані зі значними соціальними та економічними втратами [37, с. 56].

Невикористання обіднього часу та часу відпочинку також може негативно вплинути на діяльність державних службовців. Для запобігання появи негативних наслідків керівникам державних органів рекомендовано враховувати, що систематичне перепрацювання державних службовців не є засобом підвищення ефективності їхньої професійної діяльності, а навпаки, робота в офісі довше звичайного робочого дня призводить до надмірної втоми, що негативно позначається на здоров'ї. Тому зниження працездатності напряму залежить від невикористання обіднього часу, часу відпочинку, додаткового відпочинку, обмеженої рухової активності та появи нервово-емоційних, психофізичних, розумових розладів. Зниження працездатності працівників зі свого боку впливає

на створення загроз в інформаційному просторі та приносить збій у функціонуванні державних органів.

Зауважимо основні загрози особистої безпеки праці державних службовців, якими є:

1) загрози фізичного характеру: слабка фізична здоров'я, насильницьке порушення тілесної цілісності працівника, вбивство, завдання шкоди рідним;

2) загрози психологічного характеру: слабка психологічна здоров'я, конфлікти, залякування, погрози, знецінення людського життя, соціальна самотність у колективі, цькування та дискримінація за різними ознаками: стажем роботи, віком тощо.

При цьому загрози і фізичного, і психологічного характеру можуть бути спровоковані зовнішніми та внутрішніми чинниками. Зовнішні чинники здебільшого залежні від окремої особи, яка прагне завдати протиправні дії державним службовцям. Внутрішні чинники розглядаються з позиції самозбереження державних службовців, коли в результаті суб'єктивного сприйняття ситуації, сильного переробітку чи перевантаження з'являється негативний вплив на здоров'я та результати виконання обов'язків.

Зважаючи на те, що особиста безпека праці державних службовців є ядром підтримання інших напрямів безпеки праці, слід не обмежуватись наведеними загрозами, а до кожної ризикової ситуації в особистому просторі державних службовців слід підходити з окремим вивченням і максимальною увагою виявлення ознак нових загроз, що сприятиме ефективним способам запобігання, ослаблення та усунення загроз у майбутньому.

З огляду на основні загрози у трудових відносинах державних службовців, можна виокремити такі види небезпечної поведінки:

1) самозалежна – з'являється при перевантаженні, виснаженні, переробітку працівника;

2) підбурювана – з'являється при прояві негативних рис поведінки працівника, яка провокує інших на конфліктну ситуацію та агресію;

3) евентуальна – з'являється при відповідних ситуаціях із конфліктними суб'єктами [41, с. 11].

Слід розуміти, що при появі загроз негативні наслідки з'являються не лише в особистому просторі державних службовців, а й паралельно впливають на суспільну та державну безпеку. Тому на сучасному етапі розбудови України важливим державним завданням є максимальний захист особистої безпеки праці державних службовців як складової безпеки інтересів держави. Ступінь захищеності потребує комплексної оцінки на державному рівні ймовірностей появи кожної із загроз особистого простору працівників, необхідного обсягу правового забезпечення та максимального рівня очікувань надійності захисту з боку держави. Правові норми, які формують зміст особистої безпеки праці державних службовців, повинні чітко виділяти способи самозахисту та способи недопущення безправ'я і беззаконня щодо діяльності державних службовців.

Зі свого боку державні службовці для забезпечення особистої безпеки праці повинні: 1) розуміти та неухильно виконувати відповідні розпорядження керівництва; 2) розуміти основні тактичні дії та психологічні прийоми забезпечення особистої безпеки праці у різних ситуаціях професійної діяльності; 3) аналізувати та узагальнювати досвід колег по роботі та інших працівників щодо безпечної поведінки; 4) розуміти, застосовувати та творчо збагачувати методи, стратегії та засоби забезпечення особистої безпеки праці [2].

Тому запорукою гармонійної роботи всіх елементів функціонування держави повинна стати загальна функція держави щодо забезпечення належного (гідного) рівня особистої безпеки праці та участь безпосередньо працівників у його підтриманні. Достатній рівень захищеності особистого життя, здоров'я, ділової репутації від небезпечних загроз особистого простору, з одного боку, забезпечуватиме їхнє фізичне, психічне та духовне здоров'я, а з другого – успішне виконання трудових обов'язків, що сприятиме безперервному професійному розвитку працівників та ефективному функціонуванню органів державної влади, знижуючи рівень професійного ризику до реально можливого мінімуму.

У процесі вивчення правового регулювання особистої безпеки праці державних службовців виділено такі недоліки:

- 1) відсутність законодавчого закріплення розуміння особистої безпеки праці державних службовців;
- 2) недостатність нормативно-правового роз'яснення та розкриття основних конституційних прав особистої безпеки праці державних службовців у межах трудового права;
- 3) відсутність розуміння меж сфери дії трудового права та сфери психології щодо підтримання рівня безпеки праці державних службовців;
- 4) невизначеність дієвого правового алгоритму управління особистою безпекою праці у державних органах;
- 5) невідповідність окремих морально-етичних норм спілкування державних службовців потребам сучасного професійного життя;
- 6) низький рівень правового регулювання трудової дисципліни на місцях;
- 7) відсутність нормативно-правового регулювання застосування спеціальних засобів та вогнепальної зброї для самозахисту державних службовців при виконанні трудових завдань особливого значення;
- 8) наявність безвідповідального ставлення роботодавців до нормативно-правового забезпечення особистої безпеки працівників на місцях;
- 9) недостатність вивчення удосконалення правового регулювання ефективної взаємодії громадянського суспільства та державних органів в особі державних службовців.

Ці проблеми створюють реальні небезпеки для стабільності та надійності особистого простору державних службовців, що є першочерговим ядром виникнення загроз в інших напрямках підтримання безпеки їхньої праці, таких як: соціальному, інформаційному, технічному та фінансово-матеріальному. Це пояснюється тим, що від життя та здоров'я державних службовців залежать усі інші аспекти їхньої життєдіяльності.

2.2 Особливість забезпечення соціальної безпеки праці державних службовців

Забезпечення належного (гідного) рівня соціальної безпеки праці державних службовців є важливим аспектом покращення організації праці та системи мотивування державних службовців в Україні. Це є одним із яскравих пріоритетів підтримання соціальних цінностей у процесі державотворення України. Це неодноразово прослідковується в ухвалених документах і нормативно-правових актах державного значення, таких як: Декларація про державний суверенітет України [59] (закладено основи повноцінного соціального розвитку), стратегія Сталого розвитку «Україна – 2020» [207] (передбачено державну реформу системи соціального захисту), Указ Президента «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [212] (визначено гідну працю ціллю соціального розвитку) тощо.

Соціальна безпека праці державних службовців є індивідуальним напрямом підтримання належного (гідного) рівня безпеки праці державних службовців. Такий напрям потребує значної уваги та комплексного дослідження в Україні з метою розроблення превентивних способів запобігання, ослаблення, усунення загроз, які можуть дестабілізувати соціальне життя працівників, що негативно вплине на їхню мотивацію праці та відповідно на ефективність діяльності державних органів. Недостатність наукових напрацювань із проблем забезпечення соціальної безпеки праці державних службовців в аспекті таких важливих її складових, як соціальне забезпечення, соціальний захист і соціальні гарантії, значно знижує якість державного управління.

Злагоджений механізм правового регулювання у галузі трудового права необхідний для забезпечення належного (гідного) рівня соціальної безпеки праці державних службовців. Це є особливою детермінантою підтримання збалансованої трудової діяльності й утримання на місцях висококваліфікованих працівників за допомогою гарантування на законодавчому рівні соціальних прав. Отже, соціальна безпека праці державних службовців визначає зміст соціальних

гарантій працівників з огляду на граничну захищеність благ, які охороняються нормами права.

Зважаючи на те, що державні службовці є окремою групою працездатного населення України з особливим правовим статусом, відмінним від усіх інших працівників та від праці яких напряму залежить розвиток держави, виникає необхідність виділення критеріїв, які формують особливий статус такої категорії працівників у сфері соціальної безпеки праці. Беруться до уваги насамперед такі характеристики, як спеціалізація, етапи професійної кар'єри, професійні загрози. Також, безсумнівно, розглядаються права, обов'язки, трудові повноваження, заохочення, обмеження, які визначені чинним законодавством України. Не менш важливими чинниками формування є стан здоров'я, спосіб життя, рівень індивідуального добробуту, життєві ситуації та обставини, загальнокультурний рівень, індивідуальний психофізіологічний рівень тощо. Всі наведені характеристики в сукупності дають змогу визначати необхідний рівень соціальної безпеки праці для державних службовців, який є важливим аспектом покращення системи мотивування працівників, стимулювання їх до ефективної діяльності та покращення функціонування державних органів.

Першочерговими законодавчими документами, які регламентують соціальну безпеку кожному, є Загальна декларація прав людини, Європейська соціальна хартія, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права тощо. Так, стаття 9 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права закріплює положення, що держави, які беруть участь у цьому пакті, визнають право кожної людини на соціальне забезпечення, включаючи соціальне страхування [137]. Також у статті 22 Загальної декларації прав людини наголошується, що «кожна людина, як член суспільства, має право на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримки її гідності та розвитку її особи прав в економічній, соціальній та культурних сферах за допомоги національного законодавства і міжнародної співпраці та відповідно до структури і ресурсів кожної держави» [78]. Ратифікувавши Європейську соціальну хартію, Україна створила правове підґрунтя для проведення реформ соціального

спрямування та внесення відповідних змін до національного законодавства, зважаючи на вимоги цього документу [253, с.187].

Державні службовці, як і будь-які інші працівники, мають право на гідний рівень соціальної безпеки праці. Насамперед це підтверджує стаття 46 Конституції України, де закріплюється право для всіх громадян на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та інших випадках, передбачених законом [106].

Як вдало зазначає Л. Ю. Малюга, роль конституційного права на соціальний захист полягає у тому, що кожен може звернутися до державних установ та організацій для отримання того виду соціального захисту, якого він потребує. Умовами отримання такого захисту пояснює настання такої ситуації, за якої соціальний захист буде основним джерелом забезпечення життєдіяльності [128, с. 29].

Досліджуючи наукову та правову основу соціальної безпеки праці державних службовців, слід розпочати з розуміння поняття «соціальна безпека», коли до суб'єктів соціальної безпеки віднесено людей, а до об'єктів – соціальні потреби, соціалізація людини і соціальні складові статусу: культура, виховання, освіта, торгівля, спосіб життя тощо [244].

Формування такого поняття бере свій початок із часів визначення мети Копенгагенської декларації про соціальний розвиток – досягнення соціальної визначеності кожної людини і соціального розвитку держави, та основного завдання документа – забезпечення безпеки в соціальній сфері. Водночас соціальний розвиток суспільства ґрунтується на рівності [107]. Зважаючи на те, що у межах нашого дослідження працю державних службовців виділяємо як одну з пріоритетних серед інших видів діяльності, від якої залежить функціонування держави загалом, соціальне забезпечення та соціальний розвиток таких працівників має бути особливого рівня, тобто вищого за загальний прийнятний на рівні держави. Однак приймаємо те, що необхідний соціальний рівень досягається

за допомогою соціалізації людини, аналізу її індивідуальних соціальних потреб і покращення соціальних складових статусу людини.

Беручи до уваги чинне трудове законодавство України, спостерігаємо у нормативно-правових актах відсутність визначення соціальної безпеки, що дає нерозуміння, чи вона є самостійним видом національної безпеки, чи складовою, наприклад, економічної безпеки.

Найперше поняття «соціальна безпека» закріпилося у Методиці розрахунку рівня економічної безпеки України в 2007 р. та окреслювалось як «такий стан розвитку держави, при якому держава здатна забезпечити гідний і якісний рівень життя населення незалежно від впливу внутрішніх та зовнішніх загроз» [179]. Уже в 2013 р. термін отримав уточнення у нових Методичних рекомендаціях щодо розрахунку економічної безпеки України, де роз'яснюється як «стан розвитку держави, за якого держава здатна забезпечити гідний і якісний рівень життя населення незалежно від віку, статі, рівня доходів, сприяти розвитку людського капіталу як найважливішої складової економічного потенціалу країни» [180]. Також ДСТУ ISO 22320:2017 «Соціальна безпека. Управління у надзвичайних ситуаціях. Вимоги щодо реагування» (ISO 22320:2011, IDT) [70] дає розуміння регулювання національного рівня соціальної безпеки.

У наукових колах поняття «безпека праці» найбільш дискусійним вважають такі науковці-правники, як: Н. Б. Болотіна [23], К. Ю. Мельник [134], Б. І. Сташків [234]. Вони займалися розглядом соціальної безпеки як елементу національної безпеки. Зі свого боку такі юристи-трудовики, як М. І. Іншин [90], Л. П. Амелічева [3], В. В. Безусий [14], С. В. Вишновецька [35], О. Є. Костюченко [110], Л. Ю. Малюга [128], Я. Я. Мельник [135], І. С. Сахарук [223], О. В. Тищенко [238], В. І. Щербина [92], вивчали окремі аспекти соціальної безпеки в розрізі трудового права. Проте внаслідок недостатньої вивченості питання стосовно праці державних службовців, визначення соціальної безпеки праці як трудової категорії залишається і надалі відкритим та потребує досліджень з метою правового гарантування соціального захисту працівників, через пошук оптимальних способів урегулювання на державному рівні.

А. Сміт стверджував: «Людина завжди повинна мати можливість існувати зі своєї праці, її заробітна плата повинна щонайменше бути достатньою для її існування. Вона навіть у більшості випадків повинна бути дещо вищою, інакше людина була б не в змозі утримувати родину, і плем'я робітників зникло б після першого покоління» [231].

Доволі влучною для застосування у межах нашого дослідження соціальну безпеку розглянули В. А. Скуратівський та О. А. Линдюк як стан життєдіяльності суб'єкта, що визначається сформованою, сталою соціальною системою гарантування соціальних умов діяльності людини, її соціальної захищеності, стійкості до впливу загроз, які підвищують соціальний ризик [230, с. 196].

М. І. Панов значну увагу концентрує на соціологічному підході вивчення безпеки, де розглядає соціально-правове явище, яке забезпечує захист інтересів усього суспільства, усіх його структурних підрозділів [147, с. 13].

Г. В. Кузьменко визначає соціальну безпеку як такий рівень суспільного та правового порядку, коли державою чи недержавними установами забезпечується відсутність появи соціальних ризиків для людини при здійсненні трудової діяльності, реалізації права на соціальне забезпечення і захист, а також на культурний і духовний розвиток [250, с. 27].

Також є й інші думки. Наприклад, Б. І. Сташків під соціальною безпекою розуміє стан захищеності соціальних прав людини за допомогою застосування правових, економічних і політичних засобів. Це забезпечує стабільність і реальне використання таких прав та гідний рівень життя членів суспільства [234, с. 34].

О. Г. Білорус визначає соціальну безпеку як надійну захищеність життєво важливих інтересів соціальних суб'єктів на мікро- та макрорівнях, збереження і розвиток людського потенціалу, підтримку ефективного стимулювання діяльності людей, систем їх життєзабезпечення та соціалізації, моральності та невмирущих цінностей [20, с. 224].

П. І. Шевчук зазначає: «Соціальна безпека людини – це певний стан життєдіяльності, забезпечений комплексом організаційно-правових та економічних заходів, спрямованих на реалізацію соціальних інтересів,

формування сприятливої демографічної ситуації, збереження генофонду держави і трансформацію трудових ресурсів відповідно до ринкових вимог» [262, с. 108].

Зі свого боку С. В. Вишневецька розглядає соціальну безпеку працівників як стан захищеності суб'єктів від можливих ризиків, який супроводжується порушенням життєво важливих інтересів у сфері соціальних прав і свобод, таких як права на працю та її гідну оплату, права на соціальний захист із боку роботодавця, права на професійну освіту, права на відпочинок. Таким чином, дослідниця вважає, що соціальну безпеку працівників забезпечують соціальні права, визначаючи їх як самостійну групу прав із власними специфічними особливостями [34, с. 6].

У межах трудового права слушно стверджує І. С. Сахарук, що зміст соціальної безпеки означає соціальну захищеність людини у суспільстві через підтримання умов для ефективного реалізації соціальних прав з метою покращення якості життя та забезпечення його гідного рівня [223, с. 29]. Вчена наводить дослідження, з якими цілком погоджуємося у частині твердження, що реалізація концептуальних засад гідної праці є важливою передумовою встановлення високого рівня соціальної безпеки.

Різноманітність поглядів на це явище свідчить про відсутність концепції єдності його розуміння. Проте бачимо, що більшість учених розглядають соціальну безпеку як стан захищеності від певних загроз і небезпек стосовно соціальних прав. Е. М. Лібанова та С. І. Пирожков узагальнюють наукові погляди, роблячи висновки, що соціальна безпека є результатом ефективною соціальною політики [122, 154]. Власне це вказує на роль державного механізму правового регулювання соціальної безпеки праці для підтримання належних (гідних) умов праці у соціальному напрямі.

Окремої уваги заслуговують дослідження О. О. Давидюка, який комплексно охоплює розуміння соціальної безпеки як «стану суспільства, в тому числі всіх основних сфер виробництва, соціальної сфери, охорони внутрішнього конституційного порядку, зовнішньої безпеки, культури, за якого забезпечується номінальний рівень соціальних умов та соціальних благ – матеріальних,

санітарно-епідеміологічних, екологічних, психологічних тощо, що визначають якість життя людини і суспільства в цілому, гарантується мінімальний ризик для життя, фізичного та психічного здоров'я людини» [57, с. 158]. Таке трактування, на нашу думку, можливо місцями застосувати у межах нашого дослідження, оскільки у ньому згадуються сфери виробництва, що дає пояснення існування окремих напрямів трудових відносин, а наявність соціальних благ дає розуміння місця соціального забезпечення у життєдіяльності людини.

Наведені дефініції соціальної безпеки праці дають змогу виокремлювати певні етапи підтримання належного (гідного) рівня соціальної безпеки праці державних службовців, а саме:

- 1) визначення базового пакету соціального забезпечення, достатнього для гідного існування;
- 2) закріплення необхідного рівня соціальної безпеки працівників з метою формування високоефективних трудових ресурсів;
- 3) визначення додаткового пакету соціального забезпечення через виявлення обставин життєдіяльності, які потребують застосування того чи того додаткового виду соціального забезпечення;
- 4) проведення правових заходів зміцнення працівників в окремих ситуаціях життєдіяльності;
- 5) запобігання, ослаблення та усунення загроз у соціальному просторі;
- 6) зменшення проявів впливу соціальних загроз на виникнення професійних ризиків.

Конституція України не містить поняття «соціальна безпека праці», проте частина 1 статті 46 визначає соціальний захист, який держава гарантує для громадян у частині «забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених Основним Законом» [113]. Також ідеться про пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування з метою забезпечення рівня життя не нижчого від прожиткового мінімуму. Частина 2 статті 47 Конституції України

передбачає, що громадянам, які потребують соціального захисту, житло надається державою та органами місцевого самоврядування безоплатно або за доступною для них платою відповідно до закону [106].

Цьому яскравим прикладом є думка Г. О. Яковлевої, яка тлумачить соціальний захист як конституційне право людини (закріплене в Основному Законі України та в міжнародних правових документах) на отримання від держави того чи іншого виду безповоротної матеріальної допомоги, що спрямована на забезпечення гідного рівня життя особи, яка в тих чи інших життєвих ситуаціях потребує такої допомоги [267, с. 103].

Аналіз чинного законодавства України показує невизначеність застосування понять «соціальний захист» і «соціальне забезпечення». Так, стаття 34 Закону України «Про дипломатичну службу» розкриває соціальне та медичне забезпечення [172]. Зі свого боку Закон України «Про державне бюро розслідувань» у статті 18 визначає «Правовий захист працівників Державного бюро розслідувань» [166]. Тоді як Закон України «Про прокуратуру» вживає як забезпечення, так і захист: розділ IX «Соціальне та матеріально-побутове забезпечення прокурора та інших працівників органів прокуратури», стаття 85 «Матеріально-побутове забезпечення та соціальний захист працівників органів прокуратури» [203]. І таких прикладів безліч.

Н. Б. Болотіна зазначає, що під соціальним захистом слід розуміти систему заходів щодо захисту населення від соціальних ризиків. Водночас дослідниця звертає увагу на зміст статті 46 Основного Закону України та вказує, що з огляду на соціальні ризики, забезпечення яких передбачено у ній, право на соціальний захист подібне до права на соціальне забезпечення. Але організаційно-правова система забезпечення населення України від соціальних ризиків, ні за своїм складом, ні за своєю суттю, не дає можливості застосовувати до неї термін «соціальне забезпечення» [23, с. 96].

Соціальне забезпечення є сукупністю суспільних відносин із розподілу коштів частини державного бюджету та позабюджетних фондів соціального страхування з метою задоволення потреб фізичних осіб при настанні випадків

втрати заробітку чи трудового доходу, понесення витрат на утримання та виховання дітей, підтримки інших членів сім'ї, які потребують догляду за відсутності коштів в обсязі прожиткового мінімуму з об'єктивних соціально значущих причин, а також для забезпечення соціального обслуговування і надання необхідної медичної допомоги [23, с. 95].

В. В. Утвенко розкриває соціальне забезпечення як форму вираження соціальної політики держави, спрямовану на матеріальне забезпечення окремих категорій громадян за кошти державного бюджету та спеціальних позабюджетних державних фондів у разі настання випадків, визнаних державою на цьому етапі свого розвитку, як соціально значущих, з метою вирівнювання соціального положення таких громадян порівняно з іншими членами суспільства [243, с. 10].

П. М. Рабінович стверджує, що термін «соціальне забезпечення» є більш точним, ніж «соціальний захист». Це пояснює таким: 1) соціальне забезпечення більше за обсягом, має ширше розуміння та напрями забезпечення створення умов для реалізації прав і свобод людини; 2) термін «забезпечення» видається більш доступним, оскільки слово «захист» асоціюється з якоюсь миттєвою дією, яка не буде проводитись як тільки мине загроза. Дослідник розглядає забезпечення як тривалий процес, що має характер і не залежить від миттєвих життєвих ускладнень [216, с. 61].

Розглянуті погляди дають можливість вважати, що в межах соціальної безпеки праці соціальне забезпечення нерозривно пов'язане з соціальним захистом. Соціальне забезпечення направлене на накопичення соціальних гарантій з метою уникнення трудових ризиків. А соціальний захист передбачає комплекс законодавчих способів, спрямованих на утворення безпечного середовища працівників, шляхом запобігання, ослаблення або усунення загроз соціального простору.

Отже, у межах нашого дослідження під соціальним забезпеченням праці державних службовців слід розуміти наявність необхідних благ, яких потребують працівники, а під соціальним захистом – наявність способів надання таких благ, спрямованих на гарантування гідного рівня життя працівників, зокрема й

зважаючи на виникнення соціально важливих життєвих ситуацій та обставин (вагітність, старість, інвалідність, хвороба тощо) [40, с. 49].

Проаналізувавши розуміння соціальної безпеки, зокрема і її елементів – соціального забезпечення та соціального захисту, розглянемо параметри забезпечення рівня соціальної безпеки праці державних службовців, які гарантовані на законодавчому рівні.

Відомий науковець у сфері трудового права К. Ю. Мельник вказує на важливість в Україні такого соціально-правового чинника забезпечення соціальної безпеки, як ефективне врегулювання умов праці та відпочинку працівників трудовим законодавством та належний нагляд і контроль за його дотриманням. Адже, як вбачає науковець, сфера найманої праці є тією частиною соціальної сфери держави, у якій на сьогодні задіяна переважна більшість працездатного населення країни та яка іноді може існувати з посиленням соціальної напруженості, зростання вірогідності соціального вибуху внаслідок зростання безробіття, невисоких заробітних плат, пенсій тощо [134, с. 22–23].

Схожої думки щодо параметрів забезпечення соціальної безпеки дотримується і О. Є. Костюченко, яка визначає рівень соціальної безпеки як результат інструментальної дії норм трудового права [110, с. 19].

К. Ю. Мельник наголошує на важливості такої соціально-правової особливості, як ефективне врегулювання умов праці і відпочинку трудовим законодавством та належний нагляд за його дотриманням. Це, безперечно, є важливим і необхідним. Вивчення чинного законодавства з властивими інституційними особливостями, розпорошеністю та прогалинами дасть змогу з'ясувати місце і роль соціальної безпеки державних службовців у розрізі трудового права [134, с. 23].

Соціальні гарантії є основним важелем досягнення належного (гідного) рівня соціальної безпеки праці державних службовців, які встановлені в законодавстві як основні положення, що характеризують соціально-правовий статус державних службовців [40, с. 49].

В. П. Горин зазначає, що соціальні гарантії є невід'ємними детермінантами демократичної правової та соціальної держави, що становлять об'єктивну складову системи забезпечення суспільного добробуту [51, с. 13].

З позиції трудового права таке твердження можна розглядати як наявність таких соціальних гарантії, які затримують на посадах кращих фахівців і стимулюють до більш результативної праці. Коли саме висококваліфіковані, віддані роботі кадри державної служби визначають суспільні погляди і настрої в державі та показують позитивні результати державного управління.

Реформування соціальної сфери, яке відбувається останнім часом в Україні, впливає на часткове підвищення рівня державних соціальних гарантії для працівників серед окремих верств населення. Проте в покращенні соціального становища державних службовців стрімкого прориву не спостерігається. Попри підвищення заробітних плат, вони й надалі залишаються низькими, особливо у фахівців, які перебувають не на керівних посадах. Також не вирішується проблема безкоштовного житла та впровадження обов'язкового медичного страхування. Розв'язання наведених проблем сприятиме більш якісному затвердженню основних соціальних стандартів для державних службовців. Поступове успішне урегулювання державних соціальних гарантії стимулюватиме подальше підвищення рівня соціальної безпеки праці державних службовців, що відобразатиметься у належному (гідному) рівні умов праці, коли гідний рівень життя визначатиметься крізь призму гідного розміру заробітних плат і додаткових соціальних виплат і допомог.

Соціальна безпека праці показує стан правового регулювання соціальних потреб окремої категорії працівників. Теперішній правовий механізм забезпечення соціальної безпеки праці державних службовців має широку нормативну основу, проте не має зручної систематизації структурних характеристик і інституційних елементів, від яких залежить якість надання соціальних гарантії працівникам, зважаючи на їхню життєдіяльність, життєві ситуації та інтереси. Розмір соціального забезпечення певною мірою не відповідає сьогоднішнім реаліям і не дає змоги мотивувати працівників ефективно

виконувати обов'язки за допомогою розуміння меж настання можливих загроз чи ризиків діяльності.

Загрозами соціальної безпеки праці державних службовців є:

- 1) втрата належного рівня трудових доходів – бідність;
- 2) соціально-статусне пониження працівників – поява працівників з ознаками алкоголізму, наркоманії та соціальних хвороб;
- 3) знищення системи соціальних цінностей у державних органах;
- 4) соціальна нерівність у трудових колективах;
- 5) звуження доступу працівників до медицини і культури.

Перелічені загрози понижують рівень соціальної безпеки праці державних службовців і становлять серйозні негативні наслідки для здоров'я, добробуту, соціального самопочуття, мотивування до ефективної діяльності, що негативно позначається на всіх державотворчих процесах і сприяє появі ризиків у діяльності державних органів.

В. В. Безусий зазначає що метою соціального захисту державних службовців є такий захист, який відповідає сутності соціальної держави та змісту її соціальної політики, бажаний стан соціальної захищеності державних службовців, який полягає у належному забезпеченні їхніх соціальних прав, досягнення яких одночасно спрямоване на підвищення конкурентоспроможності державних службовців на ринку праці та формування трудового і соціального потенціалу державної служби [16, с. 84]. Також він розглядає форми соціального захисту державних службовців, якими є: 1) матеріальна форма соціального захисту державних службовців: надбавка за вислугу років; надбавка за ранг державного службовця; доплата за додаткове навантаження; компенсація; премія; 2) соціально-побутова форма соціального захисту державних службовців: надання службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань; надання безвідсоткового кредиту для житлового будівництва або придбання квартири чи індивідуального житлового будинку; 3) оздоровчо-рекреаційна форма соціального захисту державних службовців: грошова допомога під час

надання щорічної основної оплачуваної відпустки; 4) пенсійна форма соціального захисту державних службовців: пенсії [15, с. 6].

Соціальна безпека праці державних службовців є важливим напрямом у визначенні загального рівня безпеки праці. Соціальна безпека праці державних службовців передбачає таку кількість соціальних благ, яка необхідна для життєдіяльності та належного здійснення своїх повноважень у державних органах. Аналізуючи сучасну нормативну базу, яка регулює відносини щодо соціальної захищеності державних службовців, спостерігаємо, що комплекс правових норм, спрямованих на соціальний захист державних службовців, досить різноманітний.

Система гарантування соціальної безпеки праці державних службовців у розрізі нормативно-правового забезпечення соціальних благ працівників така:

1. Заробітна плата:

1.1 Посадовий оклад – Закон України «Про державну службу» (п. 2 ст. 50) [170], Постанова Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників державних органів» (Схема посадових окладів) [155], Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання оплати праці державних службовців судів, органів та установ системи правосуддя» тощо [64].

1.2 Надбавки:

– надбавки за вислугу років – Закон України «Про державну службу» (п. 2 ст. 50, п. 1 ст. 52) [170], Постанова Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» (ч. 4 п. 3) [210];

– надбавки за ранг – Закон України «Про державну службу» (п. 2 ст. 50, п. 2 ст. 52) [170], Постанова Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників державних органів» (розмір надбавок за ранг) [155];

– надбавка за спеціальне звання – наприклад, Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання оплати праці державних службовців податкових органів» (розмір надбавок державних службовців податкових органів у розрізі спеціальних звань) [63].

Проте у разі присвоєння спеціального звання надбавка за ранг державного службовця не виплачується;

- надбавка за почесне звання «заслужений» – Постанова Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» (ч. 3 п. 3) [210];

- надбавка за знання та використання в роботі іноземної мови: однієї європейської – Постанова Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» (ч. 1 п. 3) [210];

- надбавка за науковий ступінь кандидата або доктора наук з відповідної спеціальності – Постанова Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» (ч. 2 п. 3) [210];

- надбавки за високі досягнення в праці або за виконання особливо важливої роботи – Постанова Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» (ч. 1 п. 2) [210];

1.3 Премії – Закон України «Про державну службу» (п. 2 ст. 50, п. 3 ст. 50, п. 6 ст. 52) [170], Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Типового положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів)» [190], Порядок преміювання державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А» затверджений Постановою Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників державних органів» [155], положення про преміювання в окремій установі.

2. Додаткові виплати:

2.1 Виплата за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця – Закон України «Про державну службу» (п. 3 ст. 52) [170].

2.2 Виплата за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби – Закон України «Про державну службу» (п. 4 ст. 52) [170];

3. Компенсації:

3.1 Компенсація за роботу, що передбачає доступ до державної таємниці – Закон України «Про державну службу» (п. 5 ст. 52) [170], Постанова Кабінету Міністрів України «Про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці» [162].

3.2 Компенсація за витрати у зв'язку з направленням у відрядження – Закон України «Про державну службу» (п. 4 ст. 42) [170], Постанова Кабінету Міністрів України «Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів» [208].

3.3 Відшкодування за працю у вихідні, святкові та неробочі дні, у нічний час – Закон України «Про державну службу» (п. 5 ст. 56) [170].

3.4 Відшкодування непередбачуваних витрат через відкликання з відпустки – Закон України «Про державну службу» (п. 2 ст. 60) [170]; Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку відшкодування непередбачуваних витрат державного службовця у зв'язку з його відкликанням із щорічної основної або додаткової відпустки» [183].

3.5 Компенсація невикористаних днів відпустки у разі звільнення – Закон України «Про відпустки» (ст. 24) [164].

4. Відпустки:

4.1 Щорічна основна оплачувана відпустка – Закон України «Про державну службу» (ст. 57) [170].

4.2 Щорічна додаткова оплачувана відпустка – відпустка у зв'язку з навчанням, творча відпустка, соціальна відпустка, відпустка без збереження заробітної плати та інші – Закон України «Про державну службу» (ст. 58) [170],

Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку надання державним службовцям додаткових оплачуваних відпусток» [184].

4.3 Відпустка без збереження заробітної плати – Закон України «Про державну службу» (п. 3 ст. 58) [170], Закон України «Про відпустки» (розділ VI) [164].

5. Пенсійне забезпечення – Закон України «Про державну службу» (ст. 90) [170]:

5.1 Пенсії за віком – Закон України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» (розділ III) [174];

5.2 Пенсія держслужбовця – пункти 10 і 12 Прикінцевих положень Закону «Про державну службу», а також Постанова Кабміну Міністрів України «Про внесення зміни до Порядку призначення пенсій деяким категоріям осіб» (особам, які займали посаду державної служби та мали не менш 10 років стажу державної служби; особам, які мають не менш як 20 років стажу державної служби незалежно від місця роботи на час досягнення пенсійного віку).

5.3 Пенсії по інвалідності – Закон України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» (розділ IV) [174].

5.4 Пенсії за шкоду, заподіяну здоров’ю – Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» [206].

6. Соціально-побутове забезпечення:

6.1 Службове житло – Закон України «Про державну службу» (п. 1. ст. 54) [170].

6.2 Матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань – Закон України «Про державну службу» (п. 2. ст. 54) [170], Постанова Кабінету міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» (ч. 3 п. 2) [210], Постанова Кабінету міністрів України «Про затвердження Порядку надання державним службовцям матеріальної допомоги

для вирішення соціально-побутових питань» [184], положення про виплату матеріальної допомоги в окремій установі.

7. Допомоги:

7.1 Допомога на оздоровлення – Постанова Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» (ч. 3 п. 2) [210], Лист Міністерства соціальної політики «Про виплату грошової допомоги державним службовцям при наданні щорічної основної відпустки» [163].

7.2 Допомога сім'ям з дітьми – Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку призначення і виплати державної допомоги сім'ям з дітьми» [186].

7.3 Вихідна допомога у разі звільнення через незгоду державного службовця на проходження державної служби у зв'язку зі зміною її істотних умов або через вихід державного службовця на пенсію або досягнення ним 65-річного віку – Закон України «Про державну службу» (ч. 3. ст. 83) [170].

7.4 Тощо.

Правове забезпечення належного (гідного) рівня соціальної безпеки праці державних службовців можна визначити таким чином:

1) постійне забезпечення – за якого підтримання рівня соціальної безпеки праці відбувається незалежно від особистих життєвих обставин, в яких перебувають державні службовці, з метою недопущення ситуацій, які б загрожували добробуту працівників, та ситуацій, які б впливали на стабільність доходу, через встановлення розміру заробітної плати, соціального страхування, програм охорони здоров'я та зайнятості чи інших шляхів, передбачених чинним законодавством України (посадовий оклад, надбавки, премії, виплата за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця, виплата за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби, компенсація за роботу, що передбачає доступ до державної таємниці, компенсації та витрати у зв'язку з направленням у відрядження, відшкодування за працю у вихідні,

святкові та неробочі дні, у нічний час, відшкодування непередбачуваних витрат через відкликання з відпустки, компенсація невикористаних днів відпустки у разі звільнення, щорічна основна оплачувана відпустка).

2) додаткове забезпечення – за якого рівень соціальної безпеки праці підтримується шляхом додаткових гарантій при настанні ситуацій, коли державні службовці з тих чи інших причин опиняються у скрутному життєвому становищі або на певному віковому етапі (допомоги, компенсації, щорічна основна оплачувана відпустка, щорічна додаткова оплачувана відпустка, відпустка без збереження заробітної плати, пенсія за віком, пенсія держслужбовця, пенсія по інвалідності, пенсія за шкodu, заподіяну здоров'ю внаслідок Чорнобильської катастрофи, службове житло, матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань, допомога на оздоровлення, допомога сім'ям з дітьми, вихідна допомога у разі звільнення через незгоду державного службовця на проходження державної служби у зв'язку зі зміною її істотних умов праці або через вихід державного службовця на пенсію або досягнення ним 65-річного віку тощо).

При цьому рівень соціальної безпеки праці розглядається у єдності трьох аспектів: 1) соціальних умов діяльності державного службовця; 2) соціальної захищеності державного службовця; 3) соціальної стійкості державного службовця до впливу чинників соціальних загроз.

З одного боку, можна відзначити, що держава створила начебто розгалужену базу соціальних гарантій для забезпечення соціальної безпеки праці державних службовців, а з другого боку, спостерігається висока плинність кадрів та високий рівень корупції у структурі державних органів. Це насамперед вказує на недостатність підтримання рівня якістю і кількістю соціальних гарантій та правових способів їх застосування порівняно з іншими категоріями працівників. Наприклад, різне коливання розмірів заробітної плати в окремих державних органах призводить до різних розмірів надбавок та премій. Тому можна розуміти, що на сьогодні у розрізі трудових відносин недостатньо розроблені концептуальні положення соціальної безпеки праці, щоб мати можливість якісно гарантувати соціальну безпеку праці.

Закон України «Про державну службу» [170] розглядає оплату праці як основу для таких цілей: 1) забезпечення достатніх матеріальних умов професійного виконання службових обов'язків; 2) стимулювання сумлінної, результативної, добросовісної та ініціативної праці; 3) сприяння укомплектуванню апарату державних органів досвідченими і компетентними кадрами.

Оплата праці державних службовців впливає насамперед на життя працівників та їхніх сімей через задоволення необхідних соціальних благ і потреб. Згідно з частиною 4 статті 7 Закону України «Про державну службу» розмір оплати праці залежить від займаної посади, результатів службової діяльності, стажу державної служби, рангу та умов контракту про проходження державної служби (у разі укладення) [170].

Посадові оклади державних службовців розподілялися за категоріями, підкатегоріями та рівнями державних органів. Схема посадових окладів на посадах державної служби у 2022 р. [210] наводить розміри посадових окладів державних службовців. Окремі з них навіть відповідають розміру мінімальної заробітної плати в Україні. Так, станом на 01 жовтня 2022 р. мінімальна заробітна плата становить 6700 гривень, а наприклад спеціаліст на посаді державної служби державного органу, юрисдикція якого поширюється на всю територію України, отримує посадовий оклад 6700 гривень, що ставить під сумнів гідність оплати праці, зважаючи на особливість категорії працівників. Також оплата праці державних службовців у багатьох випадках не відповідає рівню отриманого досвіду, освіти, посади, складності роботи, відповідальності, розміру покладених завдань і частоті ймовірних ризиків.

Тому можна говорити що на сьогодні рівень оплати праці державних службовців в Україні не забезпечує ефективність закріпленого положення Закону України «Про державну службу» (п. 1 ст. 33), що гарантує достатній рівень оплати праці державних службовців. Як вдало зазначає В. М. Вегера, «розміри виплат залежать від соціально-економічних можливостей держави, проте повинні забезпечувати конституційне право кожного на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї» [31, с. 142].

I. С. Лаптії вказує на місце оплати праці як основної гарантії забезпечення соціальної безпеки праці державних службовців різних структурних підрозділів і розкриває сутність оплати праці як системи юридичних норм, які спрямовані на організацію системи правовідносин у сфері праці та регламентацію окремих її елементів, пов'язаних із забезпеченням та здійсненням роботодавцем виплат працівникам [119, с. 82].

Слід пригадати, що працівники державних органів також є рушійною силою урегулювання суспільного життя держави. Рівень гарантування соціальної безпеки праці кожного окремого державного службовця безпосередньо впливає не лише на його особисті вдоволення та мотивації, а й може позначитися на ефективності співпраці з суспільством. Від продуктивності праці працівників залежить стабільність держави. Тому в державі передусім варто удосконалювати умови праці державних службовців, а потім вже задоволені соціальним рівнем благ працівники будуть максимально вмотивовані до ефективної діяльності та вирішення і реалізації соціальних питань інших учасників життєдіяльності держави як на суспільному рівні, так і на рівні окремих людей.

Це пояснює необхідність потреби державних службовців у такому розмірі заробітної плати, що забезпечуватиме належний (гідний) рівень безпеки праці, стимулюватиме професійну відданість, спонукатиме до ефективного виконання обов'язків та підтримуватиме їх суспільне життя загалом.

На жаль, сьогодні серед працівників державних органів спостерігаємо наявність низької трудової мотивації, зосередженість здебільшого на індивідуальних цінностях та особистому успіху. Це насамперед пов'язано з економічною нестабільністю, рівнем інфляції, зміною суспільних уподобань, громадських невдоволень у державі тощо. Безспірно, погляди молодого покоління державних службовців більш стійкіші до сучасних реалій та мають ширші можливості, проте варто таким працівникам роз'яснювати необхідність отримання навчання у досвідчених державних службовців з великим трудовим стажем і високими результатами праці, переймання їхніх цінностей, трудової моралі та покликання працювати на благо держави. Адже якщо не забезпечувати

ефективне функціонування державних органів, то не можна буде досягти бажаних змін у інших державних сферах.

Соціальна безпека праці державних службовців на сучасному етапі свого розвитку потребує все більшого регулюючого впливу права України. З кожним днем у державі все частіше відбуваються якісні зміни у процесах законодавчого закріплення соціальних гарантій. Проте вони є недостатніми в умовах сьогодення. При подальшому покращенню рівня соціальних умов праці важливо керуватися позицією – забезпечення високого рівня соціальної безпеки праці державних службовців не повинно негативно (збитково) впливати на суспільство.

Отже, під соціальною безпекою праці державних службовців слід розуміти врегульовану нормами права потребу в належних (гідних) умовах праці, як на постійній трудовій основі, так і в разі окремих життєвих обставин з метою підтримання ефективної діяльності, шляхом запобігання, ослаблення або усунення загроз соціального простору. Тобто це стан підтримання соціального статусу державних службовців, який би сприяв недопущенню ризиків життєдіяльності працівників та забезпечував мотивування до якісного виконання трудових обов'язків, за допомогою реалізації права на соціальне забезпечення та соціальний захист. При цьому гарантії правового регулювання соціальної безпеки праці державних службовців в Україні передбачаються нормами законодавства щодо зобов'язання держави у наданні працівникам можливостей використання своїх переваг порівняно з іншими категоріями працівників.

З огляду на ймовірність потреби в різного роду соціальних гарантіях, законодавство у сфері соціальної безпеки праці державних службовців можна визначити таким чином:

1) загального категоріального значення – застосування соціальних гарантій за категоріальною належністю працівників, зокрема і видом державної служби або державного органу, в якому здійснюють свої обов'язки державні службовці, тобто постійно «активне» забезпечення (Закони України «Про державну службу» [170], «Про прокуратуру» [203], «Про Національну поліцію»

[197], «Про Службу безпеки України» [204], «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [168] тощо);

2) спеціального життєво-ситуаційного значення – застосування соціальних гарантій працівникам у окремих життєвих ситуаціях, які для багатьох і не завжди настають (Закони України «Про пенсійне забезпечення» [201], «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали в результаті Чорнобильської катастрофи» [206], «Про основи соціальної захищеності інвалідів України» [198], «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» [167], «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [174] тощо).

Наведене законодавче закріплення гарантій для державних службовців не є вичерпним і втілене в інших нормативно-правових актах.

Особливостями правового регулювання соціальної безпеки праці державних службовців є:

1) підтримується найбільшою кількістю підзаконних нормативно-правових актів серед інших напрямів безпеки праці;

2) на практиці встановлює різний розмір соціального захисту – для кожного державного службовця окремий, оскільки визначається постійно застосовними соціальними нормами права та соціальними нормами права в окремих життєвих ситуаціях;

3) забезпечує соціально-економічні потреби працівників – включає у себе фінансове забезпечення, житлове забезпечення, забезпечення додатковим рівнем соціальних послуг, гарантії від непередбачуваних обставин, а також можливість страхування (пенсійне та соціальне страхування);

4) впливає не лише на благополуччя державних службовців, а й зачіпає інтереси їхніх сімей;

5) найбільше серед інших напрямів безпеки праці стимулює державних службовців у відданості виконанню обов'язків та отриманні якісних результатів праці, що є основою ефективної трудової діяльності;

6) має найбільш значущий мотиваційний вплив для державних службовців при виконанні повноважень.

У процесі вивчення правового регулювання соціальної безпеки праці державних службовців виділено такі недоліки:

- 1) відсутність законодавчого закріплення розуміння соціальної безпеки праці;
- 2) розпорошеність нормативно-правових актів гарантування рівня соціальної безпеки праці та декларативний характер окремих положень, які не мають конкретних гарантій;
- 3) невизначеність рівня якості соціального забезпечення державних службовців, який ніби має і широкий перелік соціальних гарантій, проте не сприяє утриманню на місцях професіоналів;
- 4) колізії у нормативних положеннях із приводу застосування понять «соціальний захист» і «соціальне забезпечення»;
- 5) критично низьке соціальне забезпечення соціально-побутових питань;
- 6) відсутність ефективних правових шляхів підвищення оплати праці державних службовців;
- 7) відсутність законодавчого закріплення обов'язкового медичного страхування державних службовців;
- 8) недостатність досліджень правового регулювання рівня безпеки праці державних службовців, які працюють на пенсії;
- 9) відсутність досконалого трудо-правового механізму регулювання соціальної безпеки праці державних службовців.

Наведені недоліки потребують значної уваги та вирішення для впровадження досконалого правового механізму підтримання належного (гідно) рівня соціальної безпеки праці державних службовців. З одного боку, система соціального забезпечення повинна стати більш незалежною на державному рівні, з другого – вирішення проблем потребує злагодженої державної політики у цьому напрямі, що забезпечить ще більшу участь держави в управлінні та регулюванні належного (гідно) рівня безпеки праці державних службовців.

2.3 Важливість гарантування інформаційної безпеки праці державних службовців

Безпека праці в інформаційному просторі державних службовців на сучасному етапі свого розвитку потребує все більшого регулюючого впливу права України. З кожним днем у державі все частіше відбуваються якісні зміни у процесах управління, зумовлені інтенсивним впровадженням сучасних інформаційних технологій. Водночас посилюється небезпека несанкціонованого втручання у роботу інформаційних систем. Вагомість наслідків такого втручання значно зростає. Забезпечення належного (гідного) рівня інформаційної безпеки праці державних службовців є необхідним і закономірним кроком не лише для такої категорії працівників, а й держави загалом. Для того щоб державні службовці працювали мобільно та могли виконувати основні завдання на належному рівні, вони мають бути захищеними в інформаційному просторі від внутрішніх і зовнішніх загроз.

Одним із важливих завдань підтримання інформаційної безпеки праці є забезпечення збалансованості інтересів особи, суспільства і держави для їхньої ефективної співпраці у межах глобального інформаційного простору. Такий баланс повинен бути погоджений державною політикою у сфері безпеки загалом [150, с. 331] та забезпечений належним правовим регулюванням зокрема.

Нині питання законодавчого закріплення норм інформаційної безпеки праці в розрізі різних категорій працівників є достатньо вагомим та з кожним днем набуває все більшого значення. Насамперед це викликано розробкою проєкту нового Трудового кодексу України, який відповідатиме загальновизнаним правам у сфері безпеки праці та водночас буде гнучким відносно різних категорій працівників. Крім того, швидкий розвиток науково-технічного прогресу все більше спонукає до повної наукової обґрунтованості питання, що в подальшому сприятиме створенню необхідного рівня гарантій інформаційної безпеки праці державних службовців та безперервного вивчення подальшого вдосконалення. Такі наукові дослідження міститимуть елементи

новизни та будуть важливими для побудови міцного механізму забезпечення безпеки праці в Україні.

Аналіз сучасного нормативно-правового регулювання інформаційної безпеки праці державних службовців в Україні дає підстави стверджувати, що система захисту працівників в інформаційному просторі залишається недостатньо ефективною, що потребує кардинальної трансформації відповідно до сучасних викликів і інформаційних загроз. Правове забезпечення інформаційної безпеки праці державних службовців не має системного підходу і єдиної інформаційної політики держави, що знижує ефективність протидії інформаційним загрозам і ускладнює організацію превентивних заходів з їх запобігання, ослаблення та усунення.

Правове забезпечення інформаційної безпеки праці державних службовців є самостійним напрямом правового регулювання умов праці у сфері безпеки праці, що протидіє інформаційним загрозам на основі норм та інститутів інформаційного права. Предметом дослідження правового регулювання інформаційної безпеки праці державних службовців є сукупність, зокрема: трудових відносин, пов'язаних із використанням інформації в органах державної влади; правового статусу працівників в інформаційній інфраструктурі (права та обов'язки); загроз в інформаційному просторі.

Чинне трудове законодавство України не надає визначення поняття «інформаційна безпека праці».

Нормативно-правові акти, які торкаються питань інформаційної безпеки, закономірно розглядають її здебільшого в контексті загального поняття національної інформаційної безпеки. Такий підхід значно звужує зміст розуміння інформаційної безпеки праці як категорії трудового права у час, коли здебільшого від безпеки інформаційного простору суб'єктів діяльності залежить поява загроз у сфері національній безпеки.

Пункт 13 розділу III Закону України «Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007–2015 роки» визначає інформаційну безпеку як стан захищеності життєво важливих інтересів держави, суспільства та

людини, за якого запобігається нанесення шкоди через: 1) неповноту, невчасність та невірогідність інформації, яка використовується; 2) негативний інформаційний вплив; 3) негативні наслідки застосування інформаційних технологій; 4) несанкціоноване поширення, використання інформації, порушення її цілісності, конфіденційності та доступності [199].

Проте й досі у нормативно-правових актах немає заходів щодо створення у державі цілісного механізму інформаційної безпеки. Вважаємо, що такі заходи є необхідними, зокрема і щодо гарантування інформаційної безпеки праці державних службовців, коли ефективний правовий механізм інформаційної безпеки праці забезпечить підтримання належного (гідного) рівня умов праці державних службовців, за допомогою запобігання, ослаблення та усунення інформаційних загроз інформаційного простору.

Питання правового регулювання в окремих аспектах підтримання рівня інформаційної безпеки праці державних службовців України здійснюється: законами України «Про інформацію» [193], «Про державну службу» [170], «Про державну таємницю» [171], «Про національну безпеку України» [196], «Про доступ до публічної інформації» [173], «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення системи захисту персональних даних» [165]; Указом Президента України «Про Адміністрацію Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України» [161]; Постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання документування управлінської діяльності» [62] тощо.

Інформаційна безпека праці державних службовців надзвичайно важлива в державному управлінні, оскільки: 1) дає змогу забезпечити новий рівень службового процесу виконання державних питань; 2) сприяє якісному використанню інформаційних ресурсів, спрямованих на забезпечення службової діяльності державних службовців, яка не може бути ефективною без отримання необхідної інформації, без використання новітніх інформаційних систем, без застосування сучасних інформаційних технологій; 3) дає змогу підняти на новий рівень відносини між працівниками державних органів та громадянським

суспільством за допомогою підтримання безперебійної роботи з інформацією в електронній формі.

Перші спроби формування правових способів захисту інформації та комп'ютерних систем належали Франції – Закон «Про інформаційні записи та свободи» (1978 р.), Швеції – Акт «Про дані» (1973 р.), США – Акт «Про захист федеральної комп'ютерної системи» (1984 р.). Далі, загальна інформатизація та комп'ютеризація у цих країнах дала масштабний розвиток комп'ютерної мережі Інтернет на основі наведеного правового підґрунтя, що посприяло відкриттю нової глави у сфері інформаційної безпеки [222, с. 263].

Як показує світова історія захисту даних, безпеці інформації завжди приділяли значно більше уваги, ніж її доступності. Наприклад, у Великій Британії був ухвалений Офіційний секретний акт (1911 р.), у Франції – Закон про архіви (1760 р.) та Закон про секретну статистику (1957 р.). Проте досвід також показує, що одностороння та неконтрольована з боку суспільства концентрація інформації у державних базах даних може посилити бюрократичну та технократичну владу адміністрації. Тому багато країн ухвалили закони, які забезпечують свободу інформації. Наприклад, у Швеції гарантується право доступу до громадських записів та документів, які отримують, видають або обробляють центральні чи місцеві органи влади [222].

Беручи до уваги бурхливий розвиток інформатизації суспільства в Україні, у сфері державного управління значно зріс обіг різної інформації, а також постійно вдосконалюються механізми її передачі, обробки та зберігання. Процес інформатизації, який відбувається на сьогодні найбільш безпосередньо, впливає на діяльність державних службовців. Проте навіть при дотриманні вимог використання інформаційних технологій і злагодженій організації процесів роботи з інформацією, діяльність державних службовців завжди матиме нові ймовірні прояви загроз в інформаційному просторі – загроз злочинності, шпигунства та подальшого неправомірного використання інформації.

Інформація, яка функціонує у системі державної служби, необхідна державним службовцям для виконання своїх посадових обов'язків. Інформація є

предметом праці державних службовців. Відрізнити державну службу від інших видів трудової діяльності – від виробництва матеріальних благ, створення духовних цінностей, підприємництва, ведення домашнього господарства тощо, можливо за предметом праці – інформацією.

До об'єктів інформаційної безпеки праці державних службовців слід відносити: 1) документи, створені в процесі службової діяльності, інформацію з обмеженим доступом, іншу інформацію, вимоги законодавства щодо захисту такої інформації; 2) інформацію щодо поточних та перспективних планів роботи державних службовців, аналізів, перевірок; 3) місця проведення заходів; 4) технічні засоби та системи передачі інформації [84, с. 24].

У будь-якому державному органі влади формується великий обсяг інформації, що має різний правовий режим. Цю інформацію, з огляду на доступ до неї, можна розділити на дві великі групи: відкрита інформація та інформація обмеженого доступу. З обмеженим доступом є таємна, конфіденційна та службова інформація. Та це не означає, що вона є автоматично закритою, а обмеження доступу полягає в дотриманні вимог при роботі з інформацією відповідно до статті 6 Закону України «Про доступ до публічної інформації» [173]. Інша інформація, яка не підпадає під дію такого закону, є відкритою.

У діяльності державних службовців здебільшого використовується інформація з обмеженим доступом. Вона може виражатися у різних нормативних документах, рішеннях, приписах, вказівках. Водночас обмеженому доступу підлягає не документ, а інформація, до якої доступ дається окремо визначеним працівникам.

Варто зосередити увагу на застосуванні окремими державними службовцями інформації, що становить державну таємницю. Відповідно до Закону України «Про державну таємницю» вона є видом таємної інформації та охоплює відомості у таких сферах: 1) сфері оборони; 2) сфері економіки, науки і техніки; 3) сфері зовнішніх відносин; 4) сфері державної безпеки та охорони правопорядку [171]. Її розголошення працівниками може завдати шкоди

національній безпеці України. На опрацювання такої інформації встановлюється режим секретності.

Поряд із державною таємницею в органах державної влади є інформація, яка надходить з інших державних структур (підрозділів) у режимі службової таємниці з грифом «службового користування». Крім того, окремої уваги заслуговують відомості, що становлять податкову таємницю та інформація про персональні дані, причому це можуть бути персональні дані як самих державних службовців, так і осіб, які звертаються до державних органів.

Закон України «Про державну службу» визначає один із головних трудових обов'язків державних службовців – збереження державної таємниці, персональних даних осіб, що стали їм відомі під час виконання посадових обов'язків, а також іншої інформації, яка згідно з законодавством не підлягає розголошенню (ст. 8) [170].

В. С. Цимбалюк зазначає, що за допомогою нормативно-правових документів та стандартів забезпечується збереження визначених політикою безпеки властивостей інформації [250, с. 30].

Доступ до інформації, яка застосовується у діяльності державних службовців, обмежується, коли інші заходи не підтримують належний правопорядок використання інформації. Відбувається це за допомогою, зокрема: 1) введення додаткових обов'язків та заборон щодо обмеження певної поведінки працівників; 2) вживання заходів, спрямованих на встановлення правил регулювання роботи з інформацією; 3) здійснення системного контролю виконання працівниками вимог норм права в інформаційних процесах.

У сучасних реаліях інформаційних процесів, зважаючи на входження вітчизняних комп'ютерних систем до міжнародних, гарантування безпеки інформації має принципово важливе значення для запобігання незаконному та часто злочинному використанню національної інформації [67].

Інформаційна діяльність державних службовців забезпечує сфери життєдіяльності суспільства. Тому може існувати як самостійно, так і у зв'язку з іншими сферами, що відповідно впливає, зокрема, і на появу інформаційних

загроз національної безпеки. Відповідно до статті 17 Конституції України захист інформаційної безпеки нарівні із захистом суверенітету та територіальної цілісності України є найважливішою функцією держави та справою усього Українського народу [106].

Інформаційна безпека праці державних службовців існує як стан умов праці інформаційного середовища працівників, що забезпечує їм безперебійну роботу, направлену на результат в інтересах ефективного функціонування державних органів. Таке обґрунтування є важливим для формування наукового розуміння інформаційної безпеки праці державних службовців, коли потрібно проаналізувати генезис наукового і нормативно-правового розуміння інформаційної безпеки праці для визначення її сутнісних характеристик у діяльності працівників.

Дослідження інформаційної безпеки праці на сьогодні є обмеженими. Частково проблематика висвітлена у наукових працях І. О. Громика [54], С. Ф. Гуцу [56], Б. А. Кормича [108], Я. Й. Малика [126], Ю. Є. Максименка [125], В. С. Цимбалюка [249] та інших учених.

І. О. Громико та Т. І. Саханчук розглядають інформаційну безпеку як захищеність державних інтересів, коли забезпечується запобігання, виявлення і усунення внутрішніх та зовнішніх інформаційних загроз, збереження інформаційного суверенітету держави і безпечний розвиток міжнародного інформаційного співробітництва [54, с. 131].

Схожі межі визначення поняття має Ю. Є. Максименко. Він зазначає, що інформаційна безпека – це результат управління потенційними чи реальними загрозами з метою задоволення національних інтересів людини, суспільства та держави в інформаційній сфері [125, с. 13].

При цьому І. С. Чиж пропонує на законодавчому рівні закріпити взаємодію громадян, суспільства та держави за умови створення інформаційного суспільства через ухвалення Закону України «Про інформаційний суверенітет та інформаційну безпеку особи, суспільства, держави» [255, с. 220]. На нашу думку,

це призведе до складнощів, оскільки розпорошеність законодавства в підтриманні інформаційної безпеки буде ще більшою.

На думку С. Ф. Гуцу, інформаційна безпека – це стан захищеності потреб в інформації держави, суспільства чи особи, коли забезпечується їх існування та постійний розвиток незважаючи на наявні внутрішні і зовнішні інформаційні загрози [56, с. 35]. Водночас Б. А. Кормич зазначає, що такий стан захищеності можливо досягти завдяки встановленим законодавством параметрам і нормам інформаційних відносин та процесів, що забезпечують необхідні умови існування суб'єктів життєдіяльності [108, с. 109].

На місце нормативно-правового забезпечення та організаційних механізмів підтримання інформаційної безпеки у межах державної політики вказує Я. Й. Малик. Він наголошує на необхідності розвитку правових засад управління безпекою через розробку відповідних законів, концепцій, доктрин, стратегій і програм та приведення законодавства з питань охорони державної таємниці у відповідність до європейських стандартів [126, с. 19].

Достатньо конструктивно інформаційну безпеку науковці характеризують як стан інформаційного середовища політичної еліти та суспільства, який забезпечує їх формування та розвиток в інтересах громадян, суспільства чи керівництва країни [123].

Зі свого боку В. С. Цимбалюк розглядає інформаційну безпеку в двох значеннях: 1) як суспільні відносини щодо створення і підтримання в належному стані нормального режиму функціонування відповідної інформаційної системи; 2) як комплекс організаційних, правових та інженерно-технологічних заходів щодо захисту, охорони, запобігання та подолання природних, техногенних і соціогенних загроз, реалізація яких може порушити чи припинити життєдіяльність конкретної системи [250, с. 30].

Спостерігаємо, що здебільшого інформаційна безпека розглядається на національному рівні як феномен нормативно-правового регулювання інформаційного простору держави, суспільства та громадян, визначеного межами державної політики.

Наведені визначення є важливими у межах нашого дисертаційного дослідження, оскільки саме державні службовці є одними з ключових суб'єктів забезпечення внутрішньої та міжнародної інформаційної співпраці, ефективність якої залежить насамперед від рівня інформаційної безпеки праці державних службовців.

Беручи до уваги наведені поняття, постає розуміння інформаційної безпеки праці державних службовців як врегульованої нормами права потреби працівників у належних (гідних) умовах праці, які сприятимуть ефективному виконанню трудових обов'язків, шляхом запобігання, ослаблення та усунення зовнішніх чи внутрішніх загроз на етапах створення, змінювання, оброблення, зберігання та розповсюдження інформації. У цих умовах інформаційна безпека праці державних службовців відображає стан захищеності інформаційного простору не лише кожного окремо працівника, а й державного апарату загалом, а в разі несанкціонованого доступу до інформаційних даних (їх використання, зміни або знищення) може призвести не лише до ризиків діяльності на місцях, а й до загроз та ризиків національного рівня.

Актуальним у розгляді підтримання інформаційних умов праці державних службовців як при виконанні професійних обов'язків на місцях, так і при взаємодії з громадським суспільством є дослідження М. З. Згуровського. Дослідник наголошує, що інформаційна безпека має концептуальний характер з метою вирішення комплексу завдань із підтримання безпеки інформаційних ресурсів. Інакше кажучи, забезпечує збереження інформації як у взаємовідносинах суб'єктів громадського суспільства, так і на державному рівні, що можливо завдяки удосконаленню системи підготовки спеціалістів з інформаційної безпеки для забезпечення захисту особи, суспільства, держави [83, с. 14].

У межах дисертаційного дослідження важливо взяти до уваги думку Т. Ю. Ткачука, який наголошує на доцільності розгляду інформаційної безпеки держави у межах перманентного процесу діяльності компетентних органів, спрямованого на запобігання і протидію загрозам в інформаційній сфері, процесу

застосування активних заходів інформаційного впливу та сукупності умов такої діяльності, які реалізуються та здатні контролюватися тривалий час [241, с. 379]. Цей підхід базується на принципі, відповідно до якого основним способом забезпечення інформаційної безпеки є участь компетентних органів у підтриманні безпечного інформаційного середовища. З чим ми погоджуємося, бо вказуємо на ключову роль компетентних органів влади в підтриманні належного (гідного) рівня безпеки праці державних службовців, що буде ширше розглянуто в наступному розділі дослідження.

У зарубіжній доктрині та зарубіжних правових актах поширений вузький підхід до розуміння інформаційної безпеки, при якому інформаційна безпека (information security) охоплює, головним чином, питання захисту інформації та інформаційних систем від кіберзагроз. У цьому контексті забезпечення інформаційної безпеки передбачає захист інформаційних систем від несанкціонованого доступу, спотворення, модифікації, знищення інформації [247, с. 9]. Наприклад, у правових документах Європейського Союзу до інформаційної безпеки відносять безпеку мереж та інформаційних систем, що означає їхню здатність протидіяти будь-якій дії, яка наражає на небезпеку доступність, автентичність, цілісність або конфіденційність інформації, що зберігається, передається або обробляється у них [270].

Інформаційна безпека праці державних службовців ґрунтується на максимальному захисті інформації (яка використовується у діяльності) від несанкціонованого доступу до неї. Проте специфіка завдань і повноважень державних службовців за сучасних умов вимагають особливих вимог забезпечення інформаційного простору діяльності й ефективного механізму його захисту від можливих загроз. Законодавство України не закріплює конкретних стандартів та способів гарантування інформаційної безпеки праці державних службовців.

На сьогодні немає єдиного підходу до переліку інформаційних загроз, хоча вони мають як загальні, так і спеціальні особливості для кожного окремо державного органу. Різноманітність класифікацій загроз обумовлена не лише

підходами до вибору класифікаційних ознак та цілями класифікації, а й відсутністю належного теоретичного обґрунтування сутності загроз інформаційної безпеки. Загрози інформаційної безпеки мають комплексний та системний характер і залежно від об'єкта впливу поділяються: 1) загрози безпеці інформації та інформаційному простору; 2) загрози безпеці суб'єктів інформаційної сфери та взаємовідносинам між ними [242, с. 183]. У таких обставинах джерелами загроз можуть бути людина, технічні пристрої, моделі, алгоритми, програми, технологічні схеми обробки, зовнішнє середовище тощо [246, с. 67].

Залежно від способу завдання шкоди, загрози в інформаційному просторі працівників можливо групувати таким чином:

1) загрози, які пов'язані із внутрішніми та зовнішніми зловмисниками: сканування внутрішніх мереж з метою отримання технічної інформації; зараження серверів та комп'ютерів різними шкідливими кодами завдяки периферійним пристроям, що підключаються; зараження комп'ютерів та серверів різним шкідливим кодом через інтернет; застосування різноманітних паролів до програмного забезпечення та обладнання у внутрішній мережі; надання віддаленого доступу до даних зловмисника.

2) загрози, які пов'язані з витоком конфіденційної інформації: через копіювання чи друк конфіденційної інформації з подальшим винесенням її за межі установи; через комп'ютери співробітників каналів зв'язку; з переносних носіїв інформації; через лінії зв'язку поза контрольованою зоною, через аналіз трафіку.

3) загрози порушення недоступності та цілісності інформації: через помилки користувачів, адміністраторів тощо [224].

Праця державних службовців постійно піддається зовнішнім і внутрішнім загрозам витоку, зміни чи знищення інформації з обмеженим доступом.

Джерелами зовнішніх загроз інформаційного простору державних службовців є окремі особи, організації, злочинні угруповання чи антидержавні суб'єкти.

До основних зовнішніх загроз інформаційної безпеки праці державних службовців відносяться:

1) комп'ютерна злочинність – через поширення комп'ютерних вірусів, які можуть завдати шкоди збереженню інформації при роботі на персональних комп'ютерах та зробити збій або витік інформації при пересиланні електронною поштою;

2) прослуховування телефонних розмов, що сприяє також відслідковуванню місцезнаходження державних службовців при використанні телефонного мобільного апарату, що несе загрози, зокрема і їх особистої безпеки праці;

3) застосування хакерами оптико-електронної розвідки в інформаційному просторі державних службовців, що сприяє зчитуванню інформації;

4) поширення окремими особами неправдивих відомостей про діяльність державних службовців;

5) застосування інформаційного терору – через дії організованих угруповань у напрямі отримання конфіденційної або таємної інформації;

6) злочинне прослуховування у приміщеннях проведення нарад та інших місцях збору працівників державних органів.

Поруч із зовнішніми загрозами інформаційній безпеці праці державних службовців, які пов'язані з неправомірним втручанням окремих суб'єктів у діяльність працівників державних органів, повстають внутрішні загрози.

До основних внутрішніх загроз інформаційної безпеки праці державних службовців відносяться:

1) порушення конфіденційності інформації, викликане відсутністю належного рівня інформаційної культури державних службовців;

2) недоступність до інформаційних ресурсів, викликана нездатністю державних службовців адаптуватись до нових інформаційних ресурсів;

3) збій у роботі інформаційних систем, викликаний прямим втручанням державних службовців на місцях;

- 4) дезорганізація або пошкодження інформації чи зведених інформаційних систем іншими працівниками державного апарату;
- 5) витік інформації через соціальні мережі – через надання державними службовцями власних поглядів, суджень і коментарів на події у державних органах;
- 6) передача державними службовцями особистих паролів від інформаційних технічних основних засобів праці стороннім особам;
- 7) неналагодженість комунікацій між працівниками державних органів, які проявляються у слабкому зворотному зв'язку [39, с. 34].

Джерелами внутрішніх загроз можуть бути як безпосередньо працівники державних органів, так і несправність техніки та технічних засобів забезпечення їхньої трудової діяльності. Це вказує на взаємозалежність технічної та інформаційної безпеки праці в підтриманні належних (гідних) умов діяльності державних службовців.

Отже, методологічно правові аспекти інформаційної безпеки праці державних службовців можливо вивчати за допомогою поділу на дві групи. Перша група забезпечення залежить від взаємодії працівників з оборотом інформації та технічними основними засобами праці (внутрішні загрози). Друга група стосується впливу зовнішніх суб'єктів на інформаційний простір діяльності державних службовців (зовнішні загрози).

Яскравим прикладом поєднання зовнішніх і внутрішніх загроз інформаційної безпеки праці є простір мережі Інтернет. Веб-сайти, які є обов'язковими в створенні державними органами виконавчої влади, розміщують інформацію про діяльність для кращої комунікації з громадськістю. Водночас користувачем може бути направлений запит на отримання інформації та подальше використання її в протиправних діях. Хоча розміщення інформації регламентується відповідно до Порядку оприлюднення у мережі Інтернет інформації про діяльність органів виконавчої влади [202], проте є загрози, коли державні службовці можуть цілеспрямовано, не здогадуючись про наслідки своїх дій, впливати на пониження рівня інформаційної безпеки праці, через

використання соціальних мереж з метою висвітлення інформації про трудове життя, робочі моменти, розміщення номера телефону, електронної пошти. Часто це спричиняє появу невдоволених осіб, які критикують роботу державних працівників, не поділяючи їхніх цінностей і дій, що підриває гідність, авторитет, ділову репутацію як окремих працівників, так і органів державної влади загалом.

Сукупність внутрішніх і зовнішніх інформаційних загроз створює передумови для порушення безпечної діяльності державних службовців та функціонування держави. Закон України «Про національну безпеку України» розглядає загрози в інформаційному просторі, які можуть становити суттєву загрозу національній безпеці держави та вказує на необхідність охорони інформації, що становить державну таємницю, та будь-якої іншої інформації, вимога до якої встановлена законом [196]. Тобто інформаційні загрози у праці державних службовців мають комплексний характер і створюють ризики у функціонуванні державних органів, які відображаються на національному рівні.

Необхідність подолання інформаційних загроз потребує насамперед правових засобів використання сучасних технічних засобів захисту інформації. Для гарантування інформаційної безпеки органи виконавчої влади, їхні посадові особи повинні дотримуватися вимог про захист інформації, що містяться у державних інформаційних системах, які встановлюються уповноваженими органами виконавчої влади. Однак іноді і цього буває недостатньо.

Стрімкі зміни, які відбуваються у державі у наш час зі зростанням ролі інформаційних технологій, вимагають гнучкої державної політики у сфері безпеки праці державних службовців та удосконалення нормативно-правового регулювання відносин в інформаційному просторі, що гарантувало б захист працівників при роботі з інформацією, захист інформації та подальший розвиток інформаційно-технічної бази.

Як зазначають науковці, проведення правових, організаційних і технічних заходів є особливо важливим при формуванні та використанні інформаційних ресурсів, інформаційних технологій, інфраструктури, захисті інформації надважливого значення та прав суб'єктів інформаційної діяльності [67, с. 24].

Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Правил забезпечення захисту інформації в інформаційних, електронних комунікаційних та інформаційно-комунікаційних системах» визначено, що для забезпечення захисту інформації у системі створюється комплексна система захисту інформації, яка призначається для захисту інформації від витоку технічними каналами, несанкціонованих дій з інформацією та спеціального впливу на засоби обробки інформації [187]. Тому вибір способу підтримання інформаційної безпеки праці державних службовців залежить від способу впливу на інформацію та шляхів реалізації загроз.

Проведений аналіз дає змогу зробити виокремлення інформаційної безпеки праці як напряму у підтриманні належних (гідних) умов діяльності державних службовців. Це потребує подальшого розгляду та закріплення у Законі України «Про державну службу», що гарантуватиме захист державних службовців в інформаційному просторі, шляхом запобігання, ослаблення та усунення загроз, що дасть можливість належно використовувати інформаційні ресурси у діяльності державних органів.

Отже, належний (гідний) рівень інформаційної безпека праці державних службовців забезпечується комплексним механізмом правового регулювання таких об'єктів:

- 1) вхідної інформації, зокрема з обмеженим доступом;
- 2) вихідної інформації: готових документів і зведених відомостей інформації, що утворюються у процесі службової діяльності;
- 3) приміщень і технічних засобів обміну інформацією, зокрема і з обмеженим доступом.

Водночас механізм правового регулювання рівня інформаційної безпеки праці визначається системою нормативно-правових актів інформаційного характеру, направлених на створення умов інформаційного простору для забезпечення ефективної діяльності державних службовців, де інформація вимагає належного захисту під час роботи з нею, оскільки має велике значення для держави.

У процесі вивчення правового регулювання інформаційної безпеки праці державних службовців виділено такі недоліки:

- 1) відсутність законодавчого закріплення розуміння інформаційної безпеки праці державних службовців;
- 2) відсутність форм забезпечення інформаційної безпеки праці державних службовців у Законі України «Про державну службу»;
- 3) застарілість частини нормативно-правових актів інформаційного спрямування відповідно до викликів сьогодення;
- 4) недостатньо визначений рівень підтримання безпеки інформаційного простору державних службовців, що понижує ефективне функціонування держави;
- 5) відсутність дієвих правових механізмів протидії комп'ютерному тероризму в державних органах;
- 6) неефективність правових механізмів, що спонукають державних службовців до розуміння власної відповідальності за рівень інформаційної безпеки праці;
- 7) відсутність прямої взаємодії державних службовців із компетентними органами у вирішенні проблем інформаційної безпеки праці на основі чинних правових принципів;
- 8) недостатність об'єктивного підбору правових інструментів для регулювання інформаційного простору державних службовців.

Ігнорування проблем інформаційної безпеки праці державних службовців перекреслює всі переваги новітніх технологій. Адже від рівня забезпечення інформаційної безпеки таких працівників залежить довіра громадян до нових державних технологій в інформаційних системах і мережах зв'язку та подальша ефективність співпраці громадського суспільства та держави, коли виклики громадського суспільства пов'язані з щоденною необхідністю обробки даних та вказують на необхідність адаптації існуючого правового захисту до прогресивнішого безпечного інформаційного обміну. Недостатність правового регулювання інформаційного простору державних службовців значно ускладнює

настання якісних змін у сфері державно-суспільних відносин. Тому, зважаючи на сучасні тенденції здійснення демократичних перетворень суспільно-трудова відносин, необхідність забезпечення належного (гідного) рівня інформаційної безпеки праці державних службовців потребує якнайшвидшого вирішення.

Отже, важливість гарантування належного (гідного) рівня інформаційної безпеки праці державних службовців полягає у такому:

- 1) безпечному використанні державними службовцями інформації для виконання завдань у межах здійснення трудових обов'язків;
- 2) цілісності та конфіденційності інформації державного значення;
- 3) формуванні стабільних інформаційно-комунікаційних відносин держави та суспільства;
- 4) недопущенні ризиків інформаційної безпеки держави.

2.4 Необхідність підтримання технічної безпеки праці державних службовців

На сьогодні рівень технічної безпеки праці в багатьох державних органах є низьким. Це більшою мірою зумовлено все частішим зносом технічних засобів праці, низьким інвестиційним забезпеченням технічного оновлення робочих місць і недостатнім приведенням нормативно-правового забезпечення у відповідність до технічного прогресу.

Потреба у належних (гідних) технічних умовах проходження державної служби залишається одним із важливих стимулів, який впливає на працездатність державних службовців. Це пояснюється тим, що технічні умови праці служать інструментом заохочення працівників до ефективного виконання завдань державного значення.

Специфіка праці державних службовців не виводить їх за межі правового регулювання технічної безпеки праці, встановлені щодо всіх офісних працівників. Це означає, що ті нормативно-правові акти, які є загальними в регулюванні технічної безпеки праці офісних працівників, застосовуються і до державних

службовців. Та особливості їхньої діяльності, де ризики дещо є більшими порівняно з пересічними працівниками, вимагають подальшого вивчення та удосконалення їх рівня технічної безпеки праці. Що дасть змогу державним службовцям не лише зберігати здоров'я та життя, а й бути мобільними в державотворчих процесах завдяки високоефективному технічному обладнанню та комфортним технічним умовам праці, гарантованих державою.

Детальне дослідження напряму технічної безпеки праці державних службовців, механізму його забезпечення, взаємодії з іншими напрямами безпеки праці дає можливість розуміти необхідність підтримання належних (гідних) технічних умов праці. Аналіз правового регулювання технічної безпеки праці державних службовців дає змогу визначити достатність забезпечення її рівня для виконання обов'язків державними службовцями з метою ефективного функціонування державних органів.

Розглядаючи технічні умови праці державних службовців, з'являється розуміння їх поділу на дві частин:

1) умови, визначені станом основної техніки, яка використовується працівниками для виконання обов'язків;

2) умови, визначені станом допоміжних технічних засобів, за допомогою яких забезпечуються додаткові сприятливі умови для виконання обов'язків.

Тому технічний рівень безпеки праці державних службовців визначається сукупністю та станом одиниць техніки (комп'ютерів, принтерів, сканерів, техніки зв'язку) і відповідністю допоміжних технічних засобів (електрозабезпечення, відеонагляду, вентиляції, охоронної сигналізації, системи оповіщення про пожежу, ліфтів, парку механічних транспортних засобів тощо) правовим вимогам налаштування робочого процесу в державних органах. Зі свого боку технічні засоби праці дають позитивну підтримку лише тоді, коли їх розумно застосовувати в необхідних ситуаціях та в поєднанні з іншими основними засобами праці.

Підтримання належного (гідного) рівня технічної безпеки праці державних службовців необхідне для своєчасного запобігання, ослаблення, усунення загроз

технічного простору працівників у випадках, зокрема: несправності основної техніки чи допоміжних технічних засобів, відсутності світла, пожеж, несанкціонованого доступу злочинців до території державних органів тощо. Також важливо з погляду можливості появи таких загроз, які впливають на інші рівні безпеки праці, такі як: 1) особиста безпека праці, яка є ядром забезпечення інших рівнів безпеки праці; 2) інформаційна безпека праці, яка напряду залежить від технічної, оскільки, наприклад, несправність електронно-обчислювальної техніки може призвести до витоку інформації, яка в роботі державних службовців є здебільшого конфіденційною.

Трудовим законодавством України державним службовцям гарантуються такі технічні умови праці, які є відповідними для виконання завдань у межах трудових обов'язків.

Так, Закон України «Про державну службу» (п. 2 ст. 55) до таких умов відносить: 1) облаштування приміщень, пристосованих для виконання посадових обов'язків; 2) належне облаштування робочих місць; 3) забезпечення необхідним обладнанням [170]. Тому рівень технічних умов праці має бути, безперечно, таким, який не спричиняє працівникам дискомфорту в здійсненні трудових обов'язків державного значення та не впливає негативно на результати діяльності державних органів.

Влучно зазначає С. М. Волошина, що безпечні умови праці значною мірою забезпечуються технічним прогресом, удосконаленням техніки та наявністю допоміжних засобів. Але на сучасному рівні розвитку самі собою ці заходи не усувають загроз. Тому необхідно проводити заходи, передбачені нормами трудового законодавства про охорону праці, які спрямовані на запобігання або усунення впливу небезпечних і шкідливих виробничих факторів на працівників [47, с. 49].

У наукових дослідженнях як минулого, так і сьогодення не прослідковується визначення категорії технічної безпеки праці. Це надає стимул для появи нових наукових досліджень. Проте з'являється розуміння, що техніка безпеки, яка походить із науки охорони праці, є ключовим елементом технічної

безпеки праці. У подальшому термін «техніка безпеки» буде застосованим для власного авторського розуміння технічної безпеки праці державних службовців. Отже, технічну безпеку праці можемо розуміти як напрям безпеки праці, який бере свій початок із охорони праці.

Науковці неодноразово практикують застосування терміну «техніка безпеки» для розгляду захисту анатомічної цілісності організму, фізіологічних функцій її тканин або окремих органів від несприятливого впливу обладнання, інструментів, машин, технологічних процесів та інших технічних засобів і предметів праці. А вже у випадку, коли беруться до уваги умови виробничого середовища – площа виробничих приміщень, вологість повітря у приміщеннях, норми виробничого шуму, температура, вібрації тощо, то застосовується термін «виробнича санітарія» [50, с. 42]. Та в організації праці державних службовців умови виробничого середовища, вважаємо, слід відносити до технічної безпеки та розглядати в нерозривній єдності з технікою безпеки, бо все в сукупності становить технічні умови праці, за яких забезпечується ефективність діяльності державних органів. Тобто доцільно розглядати напрям технічної безпеки праці, оскільки йдеться про забезпечення трудового процесу технічними засобами, як основними, так і допоміжними, які утворюють комплекс умов, необхідних для безпечного виконання трудових обов'язків.

Попередні стандарти ГОСТ 12.0.002-80 під технікою безпеки визначали систему організаційних та технічних засобів для запобігання дії на працівників небезпечних виробничих чинників [52]. Та на сьогодні поняття «техніка безпеки» в Україні залишається незакріпленим на законодавчому рівні, оскільки не визначено ні чинним ДСТУ 2293:2014 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять» [68], ні іншим законодавством України.

Проте Кодекс законів про працю України наводить термін «техніка безпеки». Так, у статті 88 у переліку умов праці йдеться про здорові та безпечні умови праці, які можливі завдяки дотриманню правил і норм із техніки безпеки, необхідних для освітлення, вентиляції, опалення, усунення шкідливих наслідків

шуму, випромінювання, вібрації та інших факторів, які негативно впливають на здоров'я працівників [98].

У статті 41 Закону України «Про охорону праці» техніка безпеки вживається у частині «зупинення ведення робіт на підприємстві у разі грубих порушень правил техніки безпеки та охорони праці» [200].

Зважаючи на те, що технічна безпека бере свої витoki з охорони праці, розглядаючи організаційно-технічні методи гарантування безпеки праці, аналіз правового регулювання технічної безпеки праці слід проводити на основі норм охорони праці. Стаття 27 Закону України «Про охорону праці» закріплює, що «нормативно-правові акти з охорони праці – це правила, норми, регламенти, положення, інструкції та інші документи, обов'язкові до виконання» [200].

Норми технічної безпеки складаються з нормативної бази сфери охорони праці та містять конкретні вимоги безпеки і гігієни праці до трудового середовища, порядку виконання робіт, ведення технологічних процесів, обладнання, устаткування, засобів захисту працюючих.

Хоча в чинному законодавстві України відсутнє нормативно-правове розуміння технічної безпеки праці, проте є положення, які забезпечують її підтримання.

Кодекс законів про працю України закріплює обов'язки роботодавця у сфері технічної безпеки, зокрема: 1) проінструктувати працівників з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони (ч. 1 ст. 29); 2) впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, які запобігатимуть виробничому травматизму, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань у працівників (ч. 4. ст. 153); 3) вживати заходи з полегшення й оздоровлення умов праці працівників за допомогою впровадження прогресивних технологій, вимог ергономіки, досягнень науки та техніки, засобів автоматизації виробництва та механізації, позитивного досвіду з охорони праці, зниження та усунення запиленості і загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань тощо (ст. 158) [98].

Водночас стаття 13 Закону України «Про охорону праці» зобов'язує роботодавця, зокрема: 1) створити на робочому місці кожного структурного підрозділу умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити дотримання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці; 2) належно утримувати будівлі і споруди, виробниче обладнання та устаткування, проводити моніторинг їх технічного стану; 3) організовувати проведення оцінки технічного стану виробничого обладнання та устаткування; 4) здійснювати контроль за додержанням працівниками технологічних процесів, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва; 5) забезпечити пропаганду безпечних методів праці; 6) вживати термінових заходів для допомоги потерпілим, залучати за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків [200].

Вдалим для прикладу є досвід Великої Британії, коли представники працівників мають право стежити за безпекою праці й охороною здоров'я працівників завдяки делегатам із безпеки праці і комітетам із безпеки праці (Британський акт), та Італії, коли численні колективні угоди дозволяють працівникам проводити свої власні інспекції і розслідування [87, с. 40].

Закон України «Про охорону праці» закріплює нормативи, які забезпечують належний рівень технічної безпеки праці державних службовців [199]: 1) умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, механізмів, машин, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів індивідуального та колективного захисту, що використовуються працівниками, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства (ст. 6); 2) установи, які використовують працю осіб з інвалідністю, повинні створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткові заходи безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників (ст. 12); 3) виробничі будівлі, споруди, механізми, транспортні засоби, машини, устаткування, що вводяться у дію після будівництва

(виготовлення) або реконструкції, капітального ремонту тощо, та технологічні процеси повинні відповідати вимогам нормативно-правових актів з охорони праці (ст. 21).

Слід відзначити, що в нашому випадку роботодавцем виступає держава, яка реалізує виконання таких положень через компетентних працівників органів влади, які впроваджують сучасні способи технічної безпеки для запобігання травматизму та підтримання належних санітарно-гігієнічних умов для запобігання виникненню професійних захворювань, що призводить до пониження ефективності праці. Роль держави в механізмі правового регулювання безпеки праці буде досліджено в наступних розділах праці.

Більшість нормативів щодо організації та підтримання технічних умов праці державних службовців встановлено на рівні державних стандартів. Ці нормативи закріплюють вимоги до приміщень – місцезнаходження робочих місць працівників: власне до особистого робочого місця, освітлення, рівнів вібрації і шуму, мікроклімату в приміщенні тощо [112]. Це такі, як Державні стандарти України з питань безпеки праці, санітарні і будівельні норми та правила, технічні умови і технологічні регламенти, які містять велику кількість технічних норм. Та більшість не відповідає викликам сьогодення і не забезпечує технічну мобільність виконання обов'язків у державних органах.

Кожен державний орган на підставі чинного законодавства розробляє свої внутрішні нормативно-правові акти для забезпечення належного рівня технічної безпеки праці державних службовців, які повинні не суперечити чинному законодавству, а лише його уточнювати і розкривати на місцях.

Нормативні акти з технічної безпеки державних службовців включають: 1) положення про службу охорони праці; 2) положення про систему управління охороною праці в державних органах; 3) положення про комісію з питань охорони праці; 4) положення про організацію медичних оглядів працівників; 5) посадові інструкції; 6) інструктажі і перевірки знань з питань охорони праці; 7) ознайомлення з заходами протипожежної безпеки; 8) розпорядження перевірки належного стану пожежної техніки та інших технічних засобів.

Для підтримання технічної безпеки праці в кожному державному органі інструктаж проводиться на основі інструкцій із техніки безпеки та охорони праці, які розробляється у державних установах співробітниками відділу з охорони праці відповідно до наказу керівника. Інструкції вміщують основні правила безпечної роботи з тим чи тим обладнанням і дії у разі форс-мажорних ситуацій. Інструктор знайомить працівників із правилами з охорони праці в державному органі, правилами використання засобів індивідуального захисту, місцями розташування вогнегасників, наданням першої допомоги постраждалим та робить низку попереджень. Тільки після цього державні службовці можуть бути допущені до своїх робочих місць.

Як влучно додає Т. М. Вахонєва, інструктажі щодо користування засобами праці як мінімум повинні містити дані щодо захисту здоров'я та безпеки: 1) умови застосування засобів праці; 2) порушення функціонування та вірогідні помилки; 2) висновки, накопичені на підставі досвіду застосування засобів праці; 3) першочергові дії при появі небезпек [29, с. 330].

Окремо слід виділити роль служби охорони праці в забезпеченні технічної безпеки праці державних службовців. В Україні власник підприємства з кількістю працюючих 50 і більше осіб зобов'язаний створити службу охорони праці. Вона відповідно до Наказу Державного комітету України з нагляду за охороною праці «Про затвердження Типового положення про службу охорони праці» займається: 1) розробленням спільно з іншими підрозділами установи заходів для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці, планів, програм поліпшення умов праці, запобігання виробничому травматизму, професійним захворюванням, надання організаційно-методичної допомоги у виконанні запланованих заходів; 2) організацією забезпечення підрозділів нормативно-правовими актами з охорони праці та актами з охорони праці, що діють у межах підприємства, посібниками, навчальними матеріалами з цих питань; 3) розслідуванням нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві відповідно до Порядку проведення розслідування та ведення

обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві; тощо [191].

Підтримання належних технічних умов праці державних службовців полягає насамперед у правильній організації робочого місця. Організація робочого місця – це процес формування середовища для працівників, який триває обмежений час, після чого робоче місце починає функціонувати на створеній організаційно-технічній базі [142, с. 53]. Технічні вимоги зобов'язують підтримувати раціонально-обґрунтований простір для державних службовців. У межах цього простору повинні бути зручно розташовані меблі, передбачені проходи для безпечного розташування основних засобів – техніки та допоміжних технічних засобів [124, с. 127].

Праця державних службовців має чітко виражений інтелектуальний і динамічний характер, що необхідно враховувати при організації робочих місць для підтримання належних технічних умов праці. Також слід зважати на рівень посади, направлення посадових обов'язків, інформаційних зв'язків, наявності підлеглих тощо. Усе це прямо або опосередковано впливає на умови робочих місць і необхідності розміру технічного оснащення.

Беручи до уваги основні положення статті 88 Кодексу законів про працю [98], систему технічних умов праці державних службовців можна подати таким чином: 1) справний стан спеціально обладнаних транспортних засобів, що застосовуються для перевезення працівників; 2) справний стан електронно-обчислювальних машин та додаткових пристроїв; 3) належна якість технічних інструментів та матеріалів, необхідних для виконання обов'язків; 4) вчасне постачання електроенергії, паливно-мастильних матеріалів, газу та інших необхідних джерел підтримання умов робочого місця; 5) наявна технічна документація; 6) додержання норм і правил освітлення, вентиляції, опалення, пожежної безпеки тощо.

Слід зазначити, що основним завданням у підтриманні належних (гідних) технічних умов праці є злагоджена взаємодія усіх складових оснащення робочого місця. Робочі місця державних службовців, які обладнані персональними

комп'ютерами, повинні бути облаштовані відповідно до вимог «Державних санітарних правил і норм роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин» (ДСанПіН 3.3.2.007-98). Так, пункт 4.3 вимог вказує, що робоче місце має бути розташоване відносно освітлювального отвору так, щоб природне світло потрапляло переважно з лівого боку, оскільки освітленість робочого місця має особливе значення. Відповідно до пункту 4.8 правил стілець робочий повинен бути підйомно-поворотним, регулюватися по висоті, кут нахилу сидіння і спинки від спинки до переднього краю сидіння, поверхня сидіння повинна бути рівною, а передній край – заокруглений [61].

Приміщення робочих місць державних службовців мають бути обладнані справними ліфтами, системами опалення, кондиціонування повітря або припливно-витяжною вентиляцією. У приміщеннях робочих місць мають забезпечуватись оптимальні значення параметрів мікроклімату: температури, відносної вологості та стану повітря відповідно до норм і правил (ДБН В.2.5-67:2013 «Опалення, вентиляція та кондиціонування» тощо) [178].

Тому, щоб убезпечити здоров'я та життя державним службовцям, слід дотримуватися правил роботи з основною технікою та допоміжними технічними засобами. Оскільки до основних негативних факторів на особистий простір працівника відносять: 1) вплив високочастотних і низькочастотних електромагнітних полів на працівників; 2) вплив рентгенівського й оптичного випромінювання на працівників; 3) появу шумових звуків некомфортних для працівників; 4) появу нервово-емоційної напруги у працівників тощо.

Отже, загальними критеріями належних (гідних) технічних умов праці є розташування робочих місць – оснащення справними основними та допоміжними технічними засобами праці, облаштування зонами відпочинку та приймання їжі, забезпечення необхідним обладнанням та меблями, дотримання санітарних норм, норм вологості, освітлення, вентиляювання, опалення, температури повітря тощо. Робочий стіл повинен відповідати сучасним ергономічним вимогам і забезпечувати оптимальне розміщення використовуваної техніки (моніторів, клавіатур, принтерів).

Електрична безпека в діяльності державних службовців займає основне місце в забезпеченні належного рівня технічної безпеки праці. Оскільки допомагає мінімізувати можливості негативного впливу електричного струму на організм працівників за допомогою використання якісних і справних допоміжних технічних засобів праці та техніки, кабелі від яких повинні бути непошкодженими та надійно захищені від вільного доступу працівників. Регулювання кожного параметра повинно проводитись як самостійно державними службовцями, так і працівниками господарських відділів у державних органах.

Як зазначає Т. М. Вахонєва, конструкція та монтаж електричного устаткування повинні відповідати вимогам протипожежної безпеки, вибухобезпеки та захисту працівників від нещасних випадків унаслідок контакту з ним. При виборі електричних засобів праці і захисних пристроїв, а також напруги живлення повинні враховуватись вплив зовнішніх умов та професійна кваліфікація працівників, які отримують доступ до такого устаткування [29, с. 323].

Важливим у підтриманні рівня технічної безпеки праці є технічний огляд механічних транспортних засобів – автомобілів, які часто використовуються для вирішення робочих питань і завдань. Останнім часом численність автомобільного парку у структурах державної служби значно зросла, що саме собою вимагає дотримання правил безпеки при поведженні з рухомим складом. Адже аналіз надзвичайних подій показує, що державні службовці все частіше отримують травми або гинуть у дорожніх пригодах. Водночас слід зазначити, що загрози виникають не тільки через несправність автомобілів, а через якість доріг, розташування різноманітних дорожніх знаків, рівень підготовки водія та знання правил дорожнього руху.

Для забезпечення технічної безпеки праці в органах державної влади під час користування автотранспортом необхідно дотримуватись таких правил: 1) до експлуатації допускати лише автомобільну техніку в справному стані; 2) керування автомобілями надавати особам, які мають відповідне посвідчення та медичну довідку; 3) неухильно дотримуватись правил дорожнього руху;

4) обладнати автомобілі аптечками та вогнегасниками; 5) заправляти автомобілі на рівних поверхнях і не користуватися відкритим вогнем при цьому; 6) під час стоянки вмикати гальмо; 7) не підходити на посадку до автомобілів, якщо вони рухаються; тощо.

Такі способи правового регулювання гарантують працівникам достатній рівень технічної безпеки праці та повинні підтримуватися на рівні працівників, керівників, держави, за допомогою виконання норм чинного законодавства, тісної взаємодії з господарськими підрозділами державних органів.

Останнім часом трапляються часті порушення технічної безпеки праці, що спричиняють пожежі в місцях діяльності державних службовців. Гарантування пожежної безпеки стало особливим напрямом у технічній безпеці праці державних службовців. Насамперед працівники повинні дотримуватись встановлених вимог протипожежного режиму та інших вимог пожежної безпеки, закріплених нормативами, що розповсюджуються на органи державної влади. У кожному кабінеті повинен бути вогнегасник із належним терміном придатності. Пожежна безпека державних службовців забезпечується проведенням організаційних, технічних заходів та протипожежного захисту, шляхом запобігання, ослаблення та усунення загроз технічного простору.

В. В. Колесніков сформулював визначення пожежної безпеки як врегульованої нормами і правовою поведінкою сукупності суспільних відносин, спрямованих на запобігання можливості виникнення пожежі, можливості заподіяння шкоди людям і матеріальним цінностям, а також створення умов, що сприяють гасінню пожежі [100, с. 23].

М. В. Андрієнко до організаційних протипожежних заходів підтримання технічної безпеки праці державних службовців відносить: 1) розробку правил, інструкцій, інструктажів протипожежної безпеки; 2) організацію інструктування і навчання працівників; 3) здійснення контролю дотримання введеного протипожежного режиму всіма працюючими; 4) організацію щоденної перевірки протипожежного стану приміщень після закінчення роботи; 5) розроблення плану евакуації та порядку дій на випадок виникнення пожежі; 6) організацію

дотримання належного протипожежного нагляду за установами; 7) організацію перевірки належного стану пожежної техніки [6, с. 344].

Технічна безпека праці державних службовців являє собою організаційно-технічну систему, в якій основним елементом є людина – державний службовець і роботодавець – держава в особі компетентних органів влади та відповідальних осіб на місцях, які в процесі діяльності виступають партнерами [258, с. 111]. Тому на робочих місцях необхідно довести до відома роботодавців, що технічна безпека праці є певним внеском у якість праці, а не статтею витрат. Працівник не повинен розглядатись як пасивний індивід, який лише виконує завдання, а як активний – від дій якого також залежить рівень технічної безпеки праці, метою якої є підтримання здорового стану працівників та ефективної діяльності [160, с. 4].

Працівники при появі загроз технічного характеру можуть припинити роботу до моменту виконання роботодавцем обов'язків у напрямі підтримання належних технічних умов [200]. Оскільки від дій державних службовців у випадку несправності техніки та допоміжних технічних засобів праці залежить імовірність настання ризиків життєдіяльності.

Кожен державний службовець завжди повинен бути ознайомленим із:

- 1) переліком шкідливих і небезпечних організаційно-технічних факторів, які можуть спричиняти ризики життєдіяльності;
- 2) правилами безпеки перебування на робочому місці;
- 3) правилами підтримання у справному стані техніки та додаткових технічних засобів (систем опалення, вентиляції, кондиціонування тощо);
- 4) правилами користування вогнегасниками;
- 5) інструкціями до технічного обладнання, яке використовується.

Важливе значення у підтриманні належного (гідного) рівня технічної безпеки праці державних службовців належить проведенню атестації робочих місць. Безперечно від якості атестації робочих місць державних службовців залежить ефективність виконання працівниками обов'язків державного значення,

що забезпечить існування висококваліфікованих державних органів та вдоволення населення рівнем наданих державних послуг.

Перелік загроз технічної безпеки праці державних службовців такий:

- 1) збій технічного налаштування робочих місць;
- 2) несправність електронно-обчислювальної та додаткової техніки;
- 3) неналежний технічний стан транспортних засобів, що застосовуються для перевезення працівників;
- 4) несправність допоміжних технічних засобів забезпечення умов праці (відсутність профілактичного огляду, ремонту, заміни обладнання робочого місця);
- 5) викрадення майна та інформації за відсутності охоронної сигналізації;
- 6) пожежі за відсутності або несправності пожежної сигналізації;
- 7) шкода техніці, спричинена збоєм електричної напруги;
- 8) допущення помилок використання основної техніки та допоміжних технічних засобів, спричинене відсутністю у працівників відповідних технічних знань.

Варто наголосити, що нами було розглянуто тільки незначну частину тих положень, які забезпечують умови технічної безпеки праці державних службовців. Нормативний матеріал дуже широкий і розпорошений, що негативно впливає на здійснення ефективного регулювання технічної безпеки праці державних службовців. Легка зорієнтованість у нормативних закріпленнях умов підтримання технічної безпеки праці – це запорука зведення до мінімуму ризиків діяльності та забезпечення належного (гідного) рівня технічної безпеки праці державних службовців.

Отже, в суб'єктивній ролі належні (гідні) умови технічного простору державних службовців забезпечуються такими способами:

- 1) особистої відповідальності державних службовців за вимкнення персональних комп'ютерів і допоміжних пристроїв до них з електричних мереж по закінченню робочого дня та правильне поводження з основною технікою і допоміжними технічними засобами праці;

2) відповідальності компетентних (господарських) відділів державних органів за контроль належного стану основної техніки та допоміжних технічних засобів. Персональні комп'ютери, периферійні пристрої, інші допоміжні технічні засоби (апарати управління, системи опалення, кондиціонування повітря, контрольно-вимірювальні прилади, світильники, ліфти, транспортні засоби тощо), електропроводи та кабелі мають бути в справному стані та мати апаратуру захисту від струму короткого замикання та інших аварійних режимів;

3) відповідальності окремих служб за проведення обов'язкового технічного огляду автотранспортного парку, ліфтів, систем опалення, кондиціонування повітря тощо;

4) належної поведінки державних службовців при використанні основної техніки і допоміжних технічних засобів та при появі загроз технічного простору.

Заслуговує уваги діяльність Міністерства соціального забезпечення та охорони здоров'я Фінляндії у напрямі заохочення розвитку культури безпеки та організації робіт із технічної безпеки на підприємствах та установах. Організація робіт із техніки безпеки проводиться як важливий запобіжний захід, що сприяє підвищенню культури безпеки. Останньому сприяють також загальні вивчення методів техніки безпеки, зміна ставлення до питань безпеки та поширення відповідних знань [215].

Н. В. Крещенко вважає, для того щоб наблизити реальність стандартів України до стандартів країн Європейського Союзу із безпеки та гігієни праці, потрібен тривалий час. Навіть якщо відбуватимуться зміни, завдяки іноземним інвестиціям, ці зміни на краще є нерівномірними та неурегульованими. Технічне обладнання, що застосовується в організаціях часто старіє, і виконання норм безпеки потребує значних капіталовкладень [116, с. 26].

Отже, технічну безпеку праці державних службовців слід розглядати як врегульовану нормами права потребу працівників у належних (гідних) умовах праці з метою підтримання ефективної діяльності шляхом запобігання, ослаблення або усунення загроз організаційно-технічного характеру. Необхідність підтримання належних (гідних) технічних умов праці буде проявлятися

у: забезпеченні працівників комфортними робочими місцями; цілісності та справності основної техніки і допоміжних технічних засобів праці; стимулюванні працівників до організованої, мобільної та ефективної діяльності; зведенні до мінімуму ризиків життєдіяльності.

У процесі вивчення правового регулювання технічної безпеки праці державних службовців виділено такі недоліки:

- 1) відсутність законодавчого закріплення розуміння технічної безпеки праці державних службовців;
- 2) розпорошеність громіздкого пакету нормативних положень технічної безпеки праці для державних службовців;
- 3) недостатнє забезпечення державних службовців засобами колективного та індивідуального технічного захисту;
- 4) часті випадки невідповідності технічного обладнання та допоміжних інструментів нормам технічної безпеки праці;
- 5) низький рівень підготовки працівників з питань техніки безпеки в державних органах;
- 6) відсутність контролю налаштування пристроїв з урахуванням правових норм їх використання державними службовцями;
- 7) застаріла система протипожежного захисту та відсутність якісного контролю її оновлення відповідно до вимог законодавства;
- 8) недостатній нагляд і контроль господарських відділів, керівництва та компетентних органів за дотриманням нормативно-правових актів з питань технічної безпеки праці в державних органах.

2.5 Місце фінансово-матеріальної безпеки праці державних службовців

Реалії вітчизняного життя державних службовців вказують на те, що працівники у своїй трудовій діяльності стикаються не тільки з загрозами особистого, соціального, інформаційного, технічного характеру, а й фінансово-матеріального.

Правове регулювання фінансово-матеріальної безпеки праці державних службовців полягає у системі захисту фінансово-матеріальних інтересів працівників через встановлення певних правил, критеріїв та стандартів, порушення яких із боку як самих працівників, так і окремих осіб створює ризики для життєдіяльності, а відтак створює ризики функціонування державних органів, що зачіпає державні інтереси та інтереси суспільства.

При вивченні фінансово-матеріальної безпеки праці державних службовців особливу увагу звертаємо на те, що її розуміння часто ототожнюють із такими соціально-економічними категоріями, як рівень життя та соціальна безпека. Проте вважаємо доречніше вказувати, що такі категорії мають значний вплив у сфері підтримання рівня фінансово-матеріальної безпеки праці. Ідеться про грошові та матеріальні цінності, які можуть бути пошкоджені, знищені, викрадені, що в результаті спричиняє загрози соціального характеру. А низький рівень життя державних службовців відповідно має вплив на появу загроз корупційного характеру у сфері фінансово-матеріальної безпеки праці. Для недопущення таких впливів і появи ризиків життєдіяльності працівників фінансово-матеріальна безпека праці стає на захист державних службовців та головною пріоритетною ціллю виділяє запобігання, ослаблення та усунення загроз протиправного поведіння з грошовими та матеріальними цінностями, які можуть підпадати під протиправні дії як окремих осіб, так і бути об'єктом протиправного застосування самими працівниками.

Ставимо за мету передусім проаналізувати підтримання належних (гідних) фінансово-матеріальних умов праці державних службовців відповідно до потреб їхньої діяльності, при недотриманні яких можливий негативний вплив на порушення безпечного фінансового та матеріального простору працівників. Зі свого боку не зменшуємо значущості зовнішніх чинників загроз у діях окремих індивідів, які зважаючи на свої особисті потреби та цілі, підставляють або ж обкрадають працівників державних органів, порушуючи їхні права на фінансово-матеріальні блага, що негативно впливає на ефективність діяльності. Ця проблема набуває особливого значення у сучасних умовах державного становища України,

коли все частіше дії як самих державних службовців, так і інших суб'єктів громадського суспільства бувають протиправними та корисно направлені.

У цьому ключі розглянемо загрози фінансово-матеріальної безпеки праці державних службовців.

Корупція є однією із найнебезпечніших загроз праці державних службовців, яка заважає їх справедливому функціонуванню. Її вплив такий: по-перше, вона створює серйозні ризики функціонування державних органів; по-друге, викликає недовіру до працівників із боку суспільства; по-третє, призводить до падіння престижу й авторитету влади на всіх рівнях.

Це сприяє появі проблем у суспільстві: 1) деформації моральних основ суспільства; 2) зниження поваги громадян до закону; 3) відсутності соціальної солідарності; 4) поширення у соціумі настроїв політичної апатії; 5) зростання рівня злочинності.

Співпраця корумпованої частини державних службовців у протиправних колах становить безпосередню загрозу національній безпеці держави: 1) впливає на повалення конституційного ладу; 2) призводить до зменшення потенціалу державних інститутів; 3) дискредитує державу на міжнародному рівні.

Наведене все частіше сприяє нормотворчим процесам державного рівня над унеможливленням корупційного зловживання владою.

Стаття 3 Закону України «Про запобігання корупції» серед суб'єктів, на яких поширюється функціонування системи запобігання корупції в Україні, визначає, зокрема, державних службовців [175], діяльність яких визначається як одна з найбільш сприятливих сфер для виникнення корупційних загроз. Беручи до уваги положення наведеного закону, можна коротко сформулювати власне розуміння корупції в діяльності державних службовців. Корупція – це діяльність державних службовців у напрямі протиправного використання службових повноважень чи інших пов'язаних із ними можливостей із ціллю неправомірної вигоди для одержання грошових коштів, матеріальних благ, послуг, пільг та інших переваг.

Питання фінансово-матеріальної безпеки праці в частині причин і напрямів подолання корупції державних службовців неодноразово розглядали такі провідні науковці та експерти сьогодення, як В. Я. Малиновський [127], Є. Г. Матвіїшин [130], М. І. Мельник [133], В. Д. Ткач [240] тощо. Більшість із дослідників основною причиною проблеми корупції вважають насамперед низьку оплату праці державних службовців та збільшення розриву між доходами державних службовців та інших категорій працівників. Це, звісно, актуально у час, коли висока вартість життя не відповідає доходам.

Так, наприклад, В. Я. Малиновський визначає одним із об'єктивних чинників, який стимулює «тіньову» діяльність чиновників, – дуже низький рівень офіційних доходів вітчизняних державних службовців [127, с. 57]. А вже Є. Г. Матвіїшин вважає, що корупція є наслідком слабкої мотивації державних службовців [130, с. 450].

Крім цих причин, слід звернути увагу на низький рівень правової і політичної культури державних службовців, який все частіше розповсюджується у державних органах влади. Зокрема, Є. В. Невмержицький слушно зазначає, що корупція охоплює усю соціальну сферу – політику, економіку, культуру, мораль, етику, тобто за загальною характеристикою це багатоскладове явище, важливою рисою якого є поведінка суб'єкта правопорушення [139, с. 362].

Зі свого боку моральна деградація центральних і місцевих державних органів є наслідком поширення корупції державних службовців. Також появі корупції сприяє посилення соціальної напруженості, оскільки в усіх різні можливості до забезпечення охорони здоров'я, освіти, житлових питань тощо.

Всі наведені негативні чинники сприяють погіршенню кадрового потенціалу, припиненню шани елітних класів, втрати значущості освітніх здобутків і професійних заслуг працівників. Звичайними стають подвійні стандарти в поведінці та відсутність моральної культури. Таке середовище стає поживним для корупції [129, с. 67].

Таким чином, корупція у праці державних службовців – це загроза, яка виникає у процесі діяльності державних службовців, коли створюється ситуація

корупційного правопорушення, що є ризиком функціонування державних органів влади. Зокрема, М. І. Мельник доречно розглядає корупцію як корозію, яка роз'їдаючи руйнує органи державної влади, суспільство та державу загалом. Вона заснована на давніх традиціях соціальної взаємодії як «послуга за послугу», *do ut des* («даю, щоб ти дав») [133, с. 34].

Обставинами появи загрози корупції в діяльності державних службовців слід вважати [109]:

1. Недоброчесність державних службовців. Під недоброчесною поведінкою державних службовців перш за все розглядається свідоме нехтування або порушення етичних норм і моральних критеріїв поведінки на державній службі. Вагомий вплив на сумлінність державних службовців при здійсненні посадових обов'язків мають певні психологічні, етичні та соціально-правові аспекти. Це може бути викликано можливістю прийняття рішень працівниками на підставі власного досвіду, психологічного відношення до виконуваної роботи, особистого переконання та навіть залежності від особистого соціально-матеріального становища [79, с. 65].

Б. Франклін говорив, що якби шахраї знали всі переваги доброчесності, то заради вигоди перестали б шахраювати. Сьогодні у процесі протидії корупції виникають ситуації відвертого нерозуміння на всіх щаблях влади та власне й усіх прошарках суспільства переваг доброчесної поведінки, від якої залежить репутація та ефективність трудової діяльності.

2. Конфлікт інтересів. Така обставина виникає через бажання державних службовців скористатися владою, забуваючи про норми професійної етики. Сприяння корупційним діям відбувається унаслідок виникнення протиріч між службовими повноваженнями та приватними інтересами державних службовців, коли конфлікт інтересів порушує об'єктивність прийнятих рішень державних службовців на місцях.

У Законі України «Про запобігання корупції» у частині визначення термінів вжито поняття «реальний конфлікт інтересів» та розкрито його як суперечність між приватними інтересами та службовими чи представницькими

повноваженнями працівників, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час здійснення своїх повноважень. Де під приватним інтересом визначено будь-який майновий чи немайновий інтерес працівників, враховуючи зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, зокрема й ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях [175].

3. Відсутність контролю з боку керівників. Коли дії керівників є несистематичними, неперіодичними та непостійними у перевірці працівників як із поганими, так із хорошими результатами роботи. Значення контролю визначається таким чином: об'єктивно – контроль повинен ґрунтуватися на упередженості протиправних корупційних дій; публічно – результати контролю повинні бути відомими підконтрольним; ефективно – за результатами контролю вживати відповідні дії до працівників [26].

4. Наявність дискреційних повноважень. У списку корупційних ризиків існує дискреційне право, оскільки можливість індивідуального розсуду створює умови для вчинення корупційних злочинів [26].

Така обставина виникає в умовах, коли державні службовці у державних органах самостійно визначають етапність, тривалість і послідовність виконання завдань, самостійно вирішують як саме реалізовувати управлінські рішення. Це все є ознаками дискреції, коли є можливість вибору поведінки в трудових відносинах.

Попереднім ухваленням та дією Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» (втратив чинність) були спроби подолання корупції та запровадження комплексу організаційно-правових способів для протидії такому явищу за допомогою створення нових дієвих механізмів для запобігання, ослаблення та усунення загроз. Проте цього виявилось недостатньо, оскільки і надалі продовжили фіксуватися часті корупційні порушення у діяльності державних службовців: отримання від фізичних та юридичних осіб безоплатної грошової допомоги, майна, нематеріальних активів, майнових переваг, пільг чи

послуг, крім можливих випадків, передбачених законами або чинними міжнародними договорами, ратифікованими Верховною Радою України [177].

Питання фінансово-матеріальної безпеки державних службовців завжди було актуальним. У сучасних умовах боротьби з корупцією воно набрало особливого значення. Оскільки одним із ефективних видів контролю за діяльністю державних службовців введено електронне декларування. Розділ VII Закону України «Про запобігання корупції» закріплює проведення обов'язкового фінансового контролю, який зобов'язує державних службовців оприлюднювати інформацію про доходи, витрати, майно та зобов'язання фінансового характеру, шляхом повного та своєчасного подання інформації на офіційний сайт Національного агентства з питань запобігання корупції [175]. Також пункт 8 статті 25 Закон України «Про державну службу» закріплює обов'язок переможця конкурсу, перед призначенням на посаду державної служби, подавати декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, за минулий рік, якщо така декларація не подавалася раніше [170].

Безперечно, електронне декларування забезпечує можливість обробки даних автоматизованими електронними системами, які є дієвим механізмом контролю посадових осіб, у запобіганні передумов і наслідків корупції, викритті корупційних діянь і покаранні винних за їх вчинення. На це вказують багато вчених, які займаються дослідженням основ електронного декларування. Окремі науковці розглядають правовий режим інформації, що знаходиться в електронних деклараціях посадових осіб, як систему правових норм, засобів, способів та методів, що регулюють інформаційні правовідносини [38, с. 119]. Зі свого боку І. В. Черненко вивчає електронне декларування у розрізі новітніх документів [254, с. 59]. А. В. Стебляк та Т. О. Рябченко займаються дослідженням рівня діяльності місцевого самоврядування, де електронне декларування вважають найефективнішим засобом запобігання корупції [221, с. 14].

Електронне декларування як спосіб перевірки статків державних службовців є досить новим для нашої країни явищем, яке історично має корені зі

звичайного паперового декларування майнового стану державних службовців. Нормативно-законодавче та інформаційне забезпечення електронного декларування висвітлюється на офіційних сайтах Національного агентства з питань запобігання корупції, сайтах обласних державних і районних державних адміністраціях.

Практика показує, що система вдосконалення оптимізації фінансового контролю способу життя державних службовців на підставі системи електронного декларування потребує подальшого удосконалення, таким чином, щоб працівники не відчували шкоди від такого впровадження та були у безпеці при перебуванні на службі в державних органах [145].

Наразі маємо можливість відстежувати статки державних службовців та їхніх сімей з повним переліком нерухомості, цінного рухомого майна – автомобілів, предметів мистецтва, творів, ювелірних виробів, коштовних подарунків, коштів на рахунках у банках, коштів готівкових, які можуть зберігатися вдома. Для одних людей це є способом контролю за діяльністю державних службовців, а для інших – засобом використання інформації фінансового характеру для подальшого планування протиправних дій. Таким зведеним концентруванням інформації в одному місці можуть скористатися особи із недобросовісними намірами – грабіжники, шахраї. Навіть просто злі люди, що хочуть за щось помститися будь-якому державному службовцю, можуть використати задеклароване майно та піддати його загрозам пошкодження чи знищення.

Хоча в декларації не вказується місцезнаходження задекларованих об'єктів, та на сьогодні нескладно цю інформацію отримати. Адже існує безліч зведених баз проживання чи реєстрації працівників, до яких заносяться дані, які протягом життя подаються на вимогу установ та організацій. Також це можливо і через переслідування державних службовців злочинцями. Отже, такий момент заповнення декларацій не створює безпеки в життєдіяльності державних службовців.

Тому, з одного боку, запровадивши електронне декларування, зроблено особливий позитивний крок у напрямі протидії корупції в державі, оскільки суспільство отримало дієвий контроль за державними службовцями, що вплинуло на їхню відповідальність та обережність у діях. З другого боку, держава не врахувала ймовірність появи супутніх загроз працівникам у процесі декларування. Оскільки спосіб життя та доходи державних посадовців привертають до себе підвищену увагу злочинців, що призводить до серйозних ризиків. Це насамперед вказує на низький рівень фінансово-матеріальної безпеки державних службовців та недостатнє регулювання перш за все на законодавчому рівні.

Отже, нормативно-правове й організаційно-технічне закріплення електронного декларування у реаліях має свої проблеми та потребує додаткового вивчення. На що вказують все частіші потрапляння державних службовців у надзвичайно значущі фінансово-матеріальні протиправні ситуації, в яких домінують елементи задекларованих статків. Це неабияк породжує у них сумнів правильного вибору професії та викликає розчарування у відсутності правового захисту від ймовірності появи загроз перебування на посаді.

Сьогодні засвідчує, що в процесі діяльності навіть законослухняні державні службовці та члени їхніх сімей зазнають протиправного впливу з боку громадян, що виражається у різних формах. Найчастіше такі дії здійснюються у вигляді завдання шкоди їхньому майну через знищення або пошкодження. Скажімо, це може бути викрадення або завдання шкоди автотранспортному засобу, знищення або завдання шкоди квартирі чи приватному будинку тощо. Відповідно такі ситуації можуть створювати загрози особистій безпеці праці, коли державні службовці фізично можуть опинитися у ролі жертв, перебуваючи в автомобілі або квартирі (будинку).

Крім того, протиправне заволодіння чи знищення злочинцями задекларованого майна державних службовців становить неабияку загрозу особистій безпеці членам їхніх сімей, коли передчасні дії намірів злочинців часто супроводжуються шантажем, моральним тиском і залякуванням.

Працівники Національного агентства з питань запобігання корупції неодноразово повідомляють про випадки уточнення інформації у деклараціях від імені невідомих осіб, які у телефонному режимі представляються державним службовцем. Такі ситуації підтверджують ризики оприлюднення інформації, оскільки несуть за собою можливості отримання інформації щодо місцезнаходження цінностей, їх окремих характеристик тощо [145].

Отже, хоча затвердження Закону України «Про запобігання корупції» [175] було з метою протидії появі корупційних загроз, та практика показує, що виникають інші непередбачувані загрози життєдіяльності державних службовців. Тому необхідність дослідження цієї проблематики з метою підтримання належного (гідного) рівня фінансово-матеріальної безпеки працівників є актуальним і в подальшому може бути застосована до удосконалення правового регулювання захисту об'єктів і матеріальних інтересів працівників.

Закріплення поняття «фінансова безпека праці» чи «матеріальна безпека праці» у трудовому законодавстві України немає. Це певною мірою відображає ставлення держави до працівників, особливо державних службовців, які є рушійною силою функціонування держави.

Державне регулювання фінансово-матеріальної безпеки праці все частіше потребує вивчення та вдосконалення через ухвалення нових нормативно-правових актів, які б сприяли урегулюванню ситуацій, що мають прямий несприятливий вплив на фінансове і матеріальне становище працівників. Наявність чинних законодавчих норм нині замало для отримання достатнього рівня правового регулювання фінансово-матеріальної праці державних службовців, що демонструє неврегульований практичний механізм державного забезпечення у такому напрямі.

О. І. Барановський [12], Е. С. Дмитренко [66], К. С. Радзівіл [217], Н. Я. Кравчук [113] та інші вчені у своїх наукових працях частково порушують питання фінансово-матеріальної безпеки праці за допомогою розгляду фінансової безпеки. Та для того, щоб забезпечити досконалий механізм правового

регулювання рівня фінансово-матеріальної безпеки праці державних службовців цих досліджень недостатньо.

Вартим уваги є дослідження Е. С. Дмитренко, яка фінансову безпеку розглядає як стан захищеності та забезпечення фінансових інтересів. Водночас зазначає, що правовий механізм забезпечення фінансової безпеки уповноваженими суб'єктами діяльності спрямований на підтримання безпечного рівня функціонування фінансового середовища через своєчасне виявлення загроз у цій сфері [66, с. 55].

У свою чергу К. С. Радзівіл зазначає, що фінансова безпека ґрунтується на захисті фінансових інтересів особи, суспільства та держави від зовнішніх і внутрішніх загроз державними органами влади відповідно до напрямів державної політики у сфері гарантування національної безпеки [217, с. 95].

Найчастіше фінансову безпеку розглядають економісти-правники.

Так, Н. Я. Кравчук відокремлює фінансову безпеку людей від національної безпеки, трактуючи її як такий стан життя громадян, який забезпечує правовий та економічний захист їхніх життєво важливих інтересів, коли їхні конституційні права поважають. За цих обставин, незалежно від впливу внутрішніх і зовнішніх загроз, може забезпечуватися гідний і якісний рівень життя за допомогою гарантування державою необхідних соціальних стандартів і соціального забезпечення, особливо мінімальної заробітної плати та пенсій, щоб працівники мали достатньо коштів для створення та утримання себе та своїх сімей [113, с. 482].

О. І. Барановський розглядає фінансову безпеку як рівень забезпечення громадян, усіх верств населення, організацій, установ та підприємств фінансовими ресурсами, потрібними для виконання зобов'язань і задоволення потреб [12, с. 34].

Проте, на нашу думку, такі трактування поняття є ближчими до розгляду соціальної безпеки праці, яка направлена на вивчення грошового забезпечення як соціального блага, необхідного для життєдіяльності державних службовців.

Звернувшись насамперед до Основного Закону України, знаходимо у статті 17 поверхневе згадування фінансової безпеки. Вказується, що найважливішою функцією держави та справою всього Українського народу є забезпечення економічної безпеки [106]. Проте гарантування національних економічних інтересів не визначає основ для підґрунтя забезпечення фінансової безпеки працівників, тому й досить складно в цій частині організувати трудові відносини, що є недоліком.

Положення статті 386 Цивільного кодексу України зобов'язує державу забезпечувати рівний захист прав усіх суб'єктів права власності [248]. Однак для державних службовців гарантії захисту таких прав фактично нівелюються через запровадження електронного декларування та внесення відомостей працівників щодо переліку, кількості, характеристик цінного рухомого майна, наявних грошових активів.

Пункт 1 статті 10 Закону України «Про захист персональних даних» передбачає, що використання персональних даних здійснюються за згодою суб'єкта персональних даних чи відповідно до закону [192]. Положення статті 46 Закону України «Про запобігання корупції» суперечить цьому, оскільки вимагає вказувати в декларації відомості щодо поручителів за фінансовим зобов'язанням і співвласників майна спільного із суб'єктом декларування [175]. Це не відповідає зазначеним приписам, адже передбачає збирання та розповсюдження персональної інформації про осіб, які не є суб'єктами декларування, без отримання від них відповідної згоди. Що несе загрози фінансово-матеріальної безпеки близьких і рідних працівників, бо здебільшого саме вони стають співвласниками та поручителями. Отже, оприлюднення інформації власних активів державних службовців та членів їхніх сімей, яке служить громадським інтересам, порушує право на приватність та захист персональних даних.

Європейський суд з прав людини ухвалював рішення про те, що вимога подавати онлайн-декларації з оприлюдненням статків працівників є втручанням у право на повагу до приватного життя, але роз'яснював, що таке втручання є аргументованим, а широкий обсяг інформації, який повинен фіксуватися

відповідно до закону, не є надмірно обтяжливим. Також суд схвалював оприлюднення та інтернет-доступ до декларацій. Такий результат суду був оголошений у справі *Wuruch v. Poland* [272], коли член місцевої ради відмовився подати свою майнову декларацію з деталями майнового та фінансового стану, пояснюючи, що це є порушенням статті 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [105, 264].

Узагальнюючи наведене у підрозділі, зауважимо, що Україна хоч і зробила важливий крок у сфері забезпечення фінансово-матеріальної безпеки праці державних службовців завдяки боротьбі з корупцією, спираючись на європейські стандарти, проте не врегулювала іншу сторону появи загроз, викликану системою електронного декларування, яке, з одного боку, здатне підвищити ефективність і керованість державної служби, сприяючи усуненню корупційних загроз у роботі державних службовців, а з другого – негативно сприяє появі загроз щодо фінансових і майнових цінностей, що в свою чергу має тісний взаємозв'язок з порушенням особистого простору працівників. Низький рівень фінансово-матеріальної безпеки праці державних службовців обумовлений неефективністю державної політики, її прогалинами в зорієнтованості на захисті фінансово-матеріальних цінностей чесних державних службовців та слабкому контролю з боку керівників.

З огляду на викладене, нормативна база у сфері фінансово-матеріальної безпеки праці державних службовців потребує змін, у результаті яких буде вдосконалюватися порядок застосування превентивних антикорупційних заходів, таких як подання, оприлюднення і перевірка декларацій. Ефективне правове регулювання фінансово-матеріальної безпеки державних службовців зможе охоплювати підготовку, затвердження та виконання нормативно-правових актів, які закріплюють засади захисту майнових і грошових ресурсів, які є у власності державних службовців, зокрема й набутих під час перебування на державній службі з метою забезпечення фінансово-матеріальних інтересів працівників.

Викорінення нетерпимості державних службовців до корупції і перекриття усіх джерел незаконного збагачення можливе лише у тому разі, якщо працівники

матимуть належні (гідні) умови фінансово-матеріальної та соціальної безпеки праці, шляхом запобігання, ослаблення та усунення загроз. Нейтралізація загроз можлива завдяки ефективному правовому регулюванню системоутворюючої категорії фінансово-матеріальної безпеки праці, що характеризує стан правого підтримання фінансово-майнового простору працівників з метою закріплення механізму протистояння можливим загрозам.

Тому у межах дослідження фінансово-матеріальну безпеку праці державних службовців слід розуміти як врегульовану нормами права потребу працівників у належних (гідних) умовах праці в органах державної влади з метою підтримання ефективної діяльності, шляхом запобігання, ослаблення або усунення загроз фінансово-матеріального середовища, що сприяє захисту матеріальних статків і фінансів, безпечного виконання обов'язків.

Отже, загрозами фінансово-матеріального простору державних службовців є:

- 1) неправомірне використання державними службовцями фінансових і майнових цінностей;
- 2) зловживання державними службовцями професійною владою з метою незаконного збагачення;
- 3) злочинне пошкодження чи знищення задекларованого майна державних службовців;
- 4) викрадення задекларованих транспортних засобів, готівки та інших цінностей державних службовців.

У процесі аналізу правового регулювання фінансово-матеріальної безпеки праці державних службовців виділено такі недоліки:

- 1) відсутність законодавчого закріплення розуміння фінансово-матеріальної безпеки праці державних службовців;
- 2) недостатність правового визначення переліку фінансово-матеріальних загроз у праці державних службовців;

3) наявність значної корупції у державних органах і перетворення корупції на спосіб вирішення питань співпраці державних службовців з іншими учасниками суспільних відносин;

4) відсутність норм права, які б встановлювали правила державного захисту задекларованих фінансово-матеріальних цінностей;

5) недостатність вивчення проблем правового регулювання фінансово-матеріальної безпеки праці державних службовців.

Висновки до розділу 2

Висвітлено ключову роль особистої безпеки праці державних службовців, пояснюючи, що вона є ядром забезпечення усіх інших напрямів безпеки праці, оскільки право бути живим, здоровим і вільним є першочерговим. Розкрито особливість забезпечення соціальної безпеки праці державних службовців, коли соціальні гарантії є основним важелем підтримання рівня життєдіяльності. Доведено важливість гарантування інформаційної безпеки праці державних службовців, адже такий напрям ґрунтується на максимальному захисті працівників при роботі з інформацією державного рівня. Виокремлено необхідність підтримання технічної безпеки праці державних службовців, обґрунтовуючи цей напрям наявністю організаційно-технічних інструментів забезпечення ефективної та мобільної діяльності в державних органах. Розглянуто місце фінансово-матеріальної безпеки праці державних службовців як своєрідне, коли боротьба з загрозами корупції не врегулювала іншу сторону появи загроз, викликаних системою електронного декларування, яке, з одного боку, здатне підвищити ефективність і керованість державної служби, сприяючи усуненню корупційних загроз у роботі державних службовців, а з другого боку, породжує появу загроз знищення, викрадення або заподіяння шкоди матеріально-фінансовим цінностям, які знаходяться в тісному взаємозв'язку з особистою безпекою праці.

Отримані результати дослідження правового регулювання напрямів безпеки праці дають змогу навести основні поняття:

Особиста безпека праці державного службовця – це врегульована нормами права потреба державного службовця у належних (гідних) умовах праці з метою підтримання ефективної діяльності, шляхом запобігання, ослаблення або усунення загроз особистого простору: життя, здоров'я, гідності, ділової репутації.

Соціальна безпека праці державного службовця – це врегульована нормами права потреба державного службовця у належних (гідних) умовах праці з метою підтримання ефективної діяльності, шляхом запобігання, ослаблення або усунення загроз соціального простору: оплати праці, пенсійного забезпечення, надання відпусток, соціально-побутового забезпечення, додаткових виплат і допомог тощо.

Інформаційна безпека праці державного службовця – це врегульована нормами права потреба державного службовця у належних (гідних) умовах праці з метою підтримання ефективної діяльності, шляхом запобігання, ослаблення або усунення загроз інформаційного простору (на етапах створення, змінювання, оброблення, зберігання та розповсюдження інформації): цілісності та конфіденційності опрацьованої інформації; стабільного інформаційно-комунікаційного середовища; реалізації інформаційних прав державних службовців; безпечного використання інформації для виконання завдань і здійснення обов'язків.

Технічна безпека праці державного службовця – це врегульована нормами права потреба державного службовця у належних (гідних) умовах праці з метою підтримання ефективної діяльності, шляхом запобігання, ослаблення або усунення загроз організаційно-технічного простору: комфортних робочих місць; цілісності та справності технічних пристроїв; використання техніки та додаткових технічних засобів при виконанні обов'язків.

Фінансово-матеріальна безпека праці державного службовця – це врегульована нормами права потреба державного службовця у належних (гідних) умовах праці з метою підтримання фінансово-матеріальних інтересів та стійкості

працівника, що є стимулом до ефективної діяльності, шляхом запобігання, ослаблення або усунення загроз фінансово-матеріального простору: захисту матеріальних статків; захисту фінансів; застосування антикорупційних інструментів.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НЕОБХІДНОГО РІВНЯ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

3.1 Роль держави в механізмі правового регулювання рівня безпеки праці державних службовців

В Україні, як і в будь-якій сучасній правовій державі, людина є орієнтиром функціонування держави. Українська Конституція вказує, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю (ч. 2 ст. 43) та гарантує право працівникам на належні, безпечні і здорові умови праці (ч. 4 ст. 43) [106]. Слід пригадати, що норми Основного Закону є нормами прямої дії, тож вони є обов'язковими до виконання та дотримання. Тому вся трудова діяльність, яка дозволена на території України, повинна бути безпечною для працівників, – гідно відповідати законодавчо обумовленим умовам праці, оплаті праці, соціальним гарантіям тощо. Це власне не становить винятку для категорії працівників – державних службовців.

Безпека праці державних службовців залишається малодослідженим напрямом функціонування держави. Дотепер держава не приділяла достатньої уваги підтриманню належного (гідного) рівня безпечних умов праці державних службовців, діяльність яких в умовах правової держави потребує дієвого механізму підтримання сфери безпеки праці, від якої залежить не лише ефективність діяльності державних органів, а й становище держави.

Законом України «Про охорону праці» [200] передбачено обов'язки роботодавця щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці. Для державних службовців роботодавцем власне і є держава, яка в особі Національного агентства України з питань державної служби проводить відбір претендентів на зайняття вакантних посад.

Держава, беззаперечно, надає можливість державним службовцям вільно користуватися своїми правами на працю, під якими слід розуміти юридичні

можливості і свободи професійної діяльності, які охороняються державою та регулюються чинним законодавством України. Проте цього недостатньо для ефективного виконання своїх трудових обов'язків працівниками. Тож державні службовці, як і будь-які інші працівники, неодмінно потребують гарантування безпеки праці, тому що це: по-перше, зберігає життя і здоров'я працівників; по-друге, сприяє підвищенню професійного рівня; по-третє, впливає на результати праці; по-четверте, забезпечує духовний і матеріальний розвиток працівників. Таким чином, права працівників у сфері безпеки праці мають вагоме значення та потребують постійного перегляду з боку держави у межах безперервного розвитку суспільних і трудових відносин.

Зважаючи на те, що діяльність державних службовців регулюється додатково окремим Законом України «Про державну службу» [170], що надає їм особливий правовий статус, такі працівники мають ширші права у сфері безпеки праці, ніж інші працівники, з огляду на більш імовірні загрози, які можуть нести ризики не лише для їхньої діяльності, а й для держави загалом. Тому не можна вимагати від державних службовців виконання покладених на них завдань високого рівня, якщо держава не надає таким працівникам відповідного рівня гарантій у сфері безпеки праці.

Система державних гарантій державних службовців у своїй основі повинна базуватися на таких засадах:

- 1) задоволення потреб та інтересів працівників;
- 2) забезпечення проходження державної служби;
- 3) стимулу ефективного виконання обов'язків державного рівня.

З огляду на те, що діяльність державних службовців є досить складною та комплексною, направленою на виконання найважливіших державницьких завдань; гарантування законності державних рішень; забезпечення функціонування державних органів; утримання цілісності держави як інституту, особлива увага повинна належати побудові ефективного сучасного механізму правового регулювання безпеки праці державних службовців, який не суперечитиме європейським стандартам і слугуватиме ефективному

упорядкуванню прав та обов'язків працівників у процесі трудової діяльності, що позитивно вплине на результати праці.

Неодноразово порушувалося питання щодо впровадження концепції гідних умов праці на державній службі як важливого методу та інструменту оптимізації функціонування правового механізму захисту трудових прав державних службовців України. М. І. Іншин захист трудових прав працівників вважає важливою складовою правового, демократичного та соціального суспільства [88, с. 132].

Таке бачення має і О. В. Григоренко. Проте намагається ширше розглянути його, вказуючи, що обов'язковою умовою існування будь-якої сучасної правової та демократичної держави є не лише закріплення комплексу прав і свобод індивіда, а й достатній механізм їх визнання, дотримання та ефективного захисту, з урахуванням того, що захисту прав та інтересів кожен індивід потребує у випадках їх порушення або ж оскарження [53, с. 144].

Під час дослідження місця держави в механізмі правового регулювання безпеки праці слід зазначити, що поняття «механізм» (від грец. μηχανή – машина) має таке значення: сукупність процесів, на яких ґрунтується певне явище [229, с. 251].

Враховуючи ґрунтовні наукові дослідження правового регулювання з великою різноманітністю юридичних наукових поглядів і позицій, можна стверджувати, що існує майже однакове розуміння поняття «правове регулювання» як сукупності форм і засобів правового впливу на суспільні відносини, що дають користь усьому суспільству, певній групі або ж окремій особі, метою якого є підпорядкування поведінки кожного суб'єкта державному правопорядку.

Є думка, що правове регулювання – це здійснюваний державою за допомогою правових засобів (правових норм, розпоряджень, правовідносин) нормативно-організаційний вплив на суспільні відносини з метою їх охорони, упорядкування та розвитку відповідно до вимог суспільних потреб, економічного базису соціального ладу, який є результативним. При цьому механізм правового

регулювання розглядається за етапністю стадій, які містять окремі елементи. Коли на першій стадії проводиться регламентування суспільних відносин, які потребують правового опосередкування, то на другій стадії відбувається дія правових норм, у результаті яких виникають або змінюються правовідносини. На третій стадії втілюються необхідні суб'єктивні права і обов'язки [136].

Вартим уваги є погляд А. Т. Комзюк, який правове регулювання розглядає як специфічний вплив, який здійснюється особливим нормативним інституційним регулятором – правом, та має ознаки організаційності, цілеспрямованості, результативності і відбувається за допомогою визначеної системи засобів, які виражають саму матерію права як нормативного інституту утворення – регулятора [103, с. 48]. У загальному розумінні вплив розглядається як дія, яку окрема особа чи предмет або явище виявляє стосовно іншої особи чи предмету; а також сила влади, авторитету [32, с. 204].

Зважаючи на наведене, роль держави в правовому регулюванні можна визначити як провідну. Де держава за допомогою ефективного правового інструменту, організовано та послідовно формує сферу безпеки праці, яка забезпечує подолання перешкод, що стоять на шляху підтримання належних (гідних) умов праці державних службовців.

Правове регулювання завжди має певну мету, зокрема впорядкування відносин відповідно до тих ідеальних моделей, які закладено в норми права [227, с. 189]. Метою правового регулювання безпеки праці є забезпечення безперешкодного руху умов праці державних службовців до цінностей, які гарантують працівникам справедливе становище в процесі виконання обов'язків і спонукають до ефективного виконання завдань державного значення.

Провідну роль держави у механізмі правового регулювання влучно підтверджує З. Д. Чуйко, який називає її державним захистом, що полягає: у створенні надійних умов гарантування чого-небудь і здійсненні чого-небудь; захисті, охороні чого-небудь і кого-небудь або від небезпеки; наданні чогось кимось у достатній кількості, створення усіх необхідних умов для здійснення чогось, гарантування чогось [256, с. 85].

Зі свого боку Т. І. Тарахонич під механізмом правового регулювання розглядає: сукупність правових інструментів, які обумовлюють дію механізмів; системний комплекс юридичних засобів, що має структурну логічну послідовність і єдність; сукупність засобів, які виконують специфічні завдання та функції, здійснюють вплив на свідомість і поведінку суб'єктів [235, с. 340].

Видатні правознавці та філософи (В. Г. Гегель, Т. Гоббс, В. Гумбольдт, Р. Моль) у своїх наукових працях забезпечення безпеки кожного підданого, кожного громадянина покладають безпосередньо на державу, коли ніхто не може бути винятком із державної системи захисту [25, с. 88]. Що вочевидь є логічним і правильним, оскільки саме держава в особі окремих державних органів і служб вирішує проблеми у сфері безпеки праці та досягає таких безпечних умов праці, за яких працівники можуть сповна реалізувати свої трудові плани як на найвищих посадах, так і на найнижчих.

Враховуючи, що питанню забезпечення безпеки праці держава приділяє недостатньо уваги, державні службовці не мають впевненості у своїх діях, що негативно позначається на виконанні доручених завдань і здійсненні обов'язків. Впевненість у безпеці, за твердженням А. Маслоу, дозволяє індивіду відчувати більш високі потреби та інтереси, а також рухатись до зрілості. Якщо доводиться вибирати між безпекою і особистим зростанням, то, як правило, обирається безпека. Поява загроз безпеці – відступ назад, до більш ненадійного рівня, коли й особисте зростання є неможливим [276, с. 211].

За поглядами Т. Гоббса, безпека досягається владою і силою абсолютного суверена. Водночас головним критерієм оцінки якості влади науковець вважає припинення стану війни всіх проти всіх, а в системі цінностей на перше місце ставить життя та безпеку. Т. Гоббс переконаний, що тільки якщо суверен забезпечить життя і безпеку своїм підданим, можна сподіватися на певну міру щастя під його управлінням. Щоб забезпечити безпеку своїх підданих, держава повинна забезпечувати захист від зовнішніх ворогів і підтримувати мир у суспільстві. Тільки на основі задоволення цих двох умов можна говорити про підвищення добробуту. Також, на думку науковця, страх перед появою загроз

власній безпеці змушує людей жити в суспільстві і шукати в ньому колективного захисту від цих загроз [225].

Г. Ф. Гегель вказує на те, що існування держави забезпечує наявність особливого інтересу, проте залишається звичка, яка приховує від нас те, на чому базується наше існування [271, с. 293]. У ситуації, коли людина вночі виходить спокійно на вулицю, вона і не думає про те, що все могло б бути і не так. Оскільки така звичка до безпеки стала її другою натурою. А насправді це є результатом дій певних особливих установ у державі [237, с. 36].

С. В. Бобровник і Н. М. Оніщенко наголошують на тому, що механізм правового регулювання необхідно розглядати не лише в розрізі діяльності законодавця, який формує норми права, надає їм уповноваженого, зобов'язуючого та забороняючого характеру, а й у розрізі виконавців правових приписів, яких вони стосуються [21, с. 105].

Зі свого боку П. М. Рабінович вказує на важливе місце державного впливу за допомогою юридичних засобів на суспільні відносини з метою їх закріплення, упорядкування, охорони та розвитку [216, с. 62].

Тобто держава, завдяки державному регулюванню, здійснює контроль за встановленням, дотриманням і виконанням норм права, зокрема й у сфері безпеки праці.

Тому вважаємо, що в контексті вивчення правового регулювання безпеки праці державних службовців доцільно виділити роль державного регулювання. Це підтверджує і вислів нобелівського лауреата, американського економіста В. В. Леонтьєва: «Щоб справи йшли добре, потрібен вітер – це зацікавленість. Кермо – державне регулювання» [65, с. 11].

Доречно розглядати державне регулювання як функцію державного управління та вбачати у такому: 1) регулюванні через закріплення правил; 2) керуванні системою, спираючись на траєкторії, задані керованою системою; 3) швидкому реагуванні відповідно до поставлених завдань; 4) державному захисті прав та інтересів учасників відносин, до яких застосовуються закріплені правила;

5) забезпеченні державної підтримки; сприянні успішній реалізації проєктів; пріоритетності державної політики [251].

О. Ю. Оболенський визначає державне регулювання як комплекс заходів організаційно-економічного характеру у сфері суспільних відносин, які мають на меті вдосконалити правила поведінки господарюючих суб'єктів та не допустити негативних наслідків для держави [141, с. 53].

Це дає розуміння у межах нашої проблематики в системі державного регулювання безпеки праці державних службовців досліджувати механізм формування та забезпечення діяльності у напрямі підтримання належних (гідних) умов праці. А державне регулювання безпеки праці державних службовців розглядати як послідовну та скеровану дію держави, яка за допомогою комплексу заходів компетентних органів направлена на забезпечення державних службовців правом на належні (гідні) умови праці в особистому, соціальному, інформаційному, технічному, фінансово-матеріальному просторах.

Державне регулювання у сфері безпеки праці є особливим способом реалізації державної політики, спрямованої на реалізацію правових норм забезпечення безпеки праці державних службовців.

Державна політика у сфері безпеки праці державних службовців направлена на: 1) забезпечення координації діяльності органів державної влади зі створення та перегляду нормативно-правових актів забезпечення рівня безпеки праці; 2) визначення розмірів та ефективності бюджетних витрат у напрямі безпеки праці; 3) контроль застосування на місцях законодавчих і нормативно-правових актів у сфері безпеки праці; 4) перегляд правових умов для запобігання, ослаблення та усунення загроз в особистому, соціальному, інформаційному, технічному, фінансово-матеріальному середовищі. При цьому держава організовує умови для ефективної зайнятості державних службовців, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації [98].

Л. Пал розглядає державну політику в розрізі дій державних органів (уряду) з метою вирішення певних суспільних проблем або сукупності таких проблем [146, с. 22].

Схоже роз'яснення надають науковці, коли визначають державну політику як відносно стабільну, організовану та цілеспрямовану діяльність уряду стосовно певної проблеми або предмета розгляду, що пролягає прямо чи опосередковано через уповноважених осіб і впливає на суспільне життя [114, с. 33].

Вартим уваги є погляд В. А. Ребкала та В. А. Шахова, які розглядають державну політику як політичну діяльність держави та її органів, без якої неможливе задоволення різноманітних інтересів диференційованого суспільства, їх узгодження з метою встановлення і збереження політичного і громадського порядку, досягнення згоди і політичної інтегрованості суспільства [219, с. 6] Оскільки держава є суб'єктом державної політики, то ця діяльність має певним чином регулювати ту чи іншу сферу (у нашому випадку сферу безпеку праці), інакше відсутність такого зв'язку буде результатом певної фікції і не буде існувати самої державної політики [151, с. 24].

Беручи до уваги принципи державної політики, які закріплені у Законі України «Про охорону праці» [200], з'являється розуміння до прямого застосування частини з них стосовно забезпечення умов праці державних службовців, оскільки вони визначають роль держави у правовому регулюванні сфери безпеки праці. Такими є: 1) пріоритет життя та здоров'я працівників, повна відповідальність роботодавця за створення здорових, належних і безпечних умов праці; 2) забезпечення координації діяльності органів державної влади, організацій, установ, об'єднань громадян, що вирішують проблеми в напрямі підтримання здоров'я, гігієни і безпеки праці, а також проведення консультацій і співробітництва між роботодавцями та працівниками під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях; 3) соціальний захист працівників, повне відшкодування шкоди особам, які постраждали від професійних захворювань і нещасних випадків на виробництві; 4) використання світового досвіду організації роботи щодо покращення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

Зважаючи на особливий трудовий договір (контракт) і професійний вид діяльності державних службовців, який має важливе практичне значення для

держави, принципи державної політики у підтриманні належного (гідного) рівня безпеки праці можна визначити таким чином:

- 1) пріоритет життя і здоров'я працівників;
- 2) стабільність соціального забезпечення працівників;
- 3) захист інформаційного простору працівників;
- 4) відповідність технічного оснащення викликам сучасних потреб;
- 5) захист фінансово-матеріального становища працівників.

Головним завданням державної політики у сфері правового регулювання безпеки праці є забезпечення чіткого функціонування державного інституту через узгоджувальну діяльність і здійснення координації його елементів. Оскільки лише за умови ефективного та налагодженого системного механізму можливо говорити про запобігання, ослаблення та усунення загроз, зменшення появи ризиків життєдіяльності та небезпечних ситуацій завдяки застосуванню норм чинного законодавства. Тобто в межах державної політики дії компетентних державних органів призводять до формування системного механізму забезпечення безпеки праці в Україні. А спрямовано визначена державна політика дає змогу своєчасно виявити недоліки і проблеми в безпеці праці, аналізуючи їх та запроваджуючи шляхи усунення.

Успішною може бути лише та державна політика, яка повною мірою забезпечує насамперед безпеку працівників органів державної влади. Оскільки лише вмотивовані, захищені, ефективно працюючі державні службовці зможуть сприяти національній безпеці та стабільності в державі. Тобто від того, наскільки в законодавстві забезпечується реалізація права на особисту, соціальну, інформаційну, технічну, фінансово-матеріальну безпеку праці державних службовців залежить ефективність функціонування держави. Отже, державну політику у сфері безпеки праці державних службовців слід розглядати як систему законодавчо закріплених принципів і практичних заходів держави в особі компетентних органів влади, спрямованих на забезпечення належного (гідного) рівня умов праці.

Дослідження вдосконалення правового регулювання належного (гідного) рівня безпеки праці державних службовців особливо важливе у час стрімкого українського державотворення, коли більшість державних органів намагається оптимізувати свій процес функціонування в умовах відсутності єдиного повноцінного законодавства у сфері безпеки праці.

В Україні, на жаль, відсутній єдиний компетентний державний орган, який би відповідав за формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки праці. Але є державні органи, до функцій яких частково належить державне регулювання тих чи тих напрямів безпеки праці.

На сьогодні держава перебуває у безперервному пошуку оптимального системного механізму підтримання безпеки праці державних службовців, коли б компетентні органи державної влади забезпечували її належний (гідний) рівень. Система компетентних органів влади у сфері безпеки праці державних службовців – це необхідний інструмент держави, застосування якого забезпечує державне управління у сфері безпеки праці на основі законодавчо закріплених норм права.

Беручи до уваги той факт, що підтримання належного (гідного) рівня безпеки праці державних службовців становить неабияке значення для держави, компетентні державні органи у сфері безпеки праці повинні, зокрема: 1) злагоджено та ефективно функціонувати, використовуючи весь спектр повноважень, закріплених законодавством; 2) здійснювати відповідні регулятивні і контрольні функції у напрямі підтримання умов праці, зокрема й за допомогою додаткових роз'яснень. Забезпечуючи функціонування держави, працівники державних органів одного рівня (у межах своїх повноважень) повинні співпрацювати з державними органами іншого рівня в напрямі забезпечення належних умов праці. Особливість такого державного регулювання полягає у реальних можливостях правотворчих органів здійснювати діяльність щодо розгляду та ініціювання додаткових норм безпеки праці на рівні держави та подальшого їх впровадження і контролю підтримання виконавчими органами. Тобто держава «вирішує загально-соціальні проблеми через систему спеціально

створених державних органів, наділених відповідними повноваженнями згідно з розподілом їх на законодавчу, виконавчу та судову гілки влади» [46, с. 123], де окремі державні службовці як учасники процесу державного управління у сфері безпеки праці, безпосередньо впливають на прийняття різноманітних рішень, через використання свого службового становища у напрямі підтримання належного (гідного) рівня безпеки праці.

Необхідний (гідний) рівень безпеки праці державних службовців для виконання службових повноважень гарантується державою в частині діяльності правотворчих органів влади, через постійне удосконалення чинного законодавства та адаптації інституту державної служби до стандартів Європейського Союзу. Це пояснюється тим, що безпека праці в Україні, як і в більшості передових країн Європи та світу, є одним із необхідних пріоритетних напрямів державної політики. Це підтверджується зовнішньополітичним стратегічним курсом України на євроінтеграцію. Як зазначає Л. Ю. Малюга, досліджуючи адаптацію законодавства України до законодавства Європейського Союзу, існує проблема поєднання радянських і сучасних методів управління, коли за час незалежності держави й досі немає переходу до сучасних методів управління. Проте ситуацію виправдовує кризою, в якій опинилася наша країна, та труднощами у забезпеченні системи соціального захисту [128, с. 110].

Державним органом в Україні, який закладає основи регулювання безпеки праці у своїх нормативно-правових актах, є Верховна Рада України – єдиний законодавчий орган, до повноважень якого віднесено ухвалення законів. Такі повноваження реалізуються через спільну роботу складу Верховної Ради на засіданнях під час сесій.

Слушно зазначає В. Я. Мацюк, що саме правове регулювання державної служби на законодавчому рівні сприяє: наявності висококваліфікованих, патріотичних і фахових кадрів, їх подальшому переведенню на вищі посади; покращенню ефективності праці державних службовців; підтриманню духу здорової конкуренції; підвищенню якості функціонування державного апарату завдяки стабільним трудовим правовідносинам і високій продуктивності праці;

зменшенню кількості порушень трудових прав державних службовців; підвищенню продуктивності праці завдяки правовому заохоченню та відповідальності [131, с. 374].

Стаття 260 Кодексу законів про працю України передбачає у частині безпеки праці – охороні праці, що державний нагляд за охороною праці здійснюється центральним органом виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері охорони праці [98].

Водночас дослідник П. Д. Петренко зазначає, що державну виконавчу владу слід аналізувати з позиції розуміння як системи управління, яка характеризується загальним суб'єктом управління (системою органів виконавчої влади), загальним об'єктом управління (суспільством) і взаємозв'язком між ними [141, с. 467].

Зі свого боку Ю. П. Битяк виділяє таку ознаку виконавчої влади, як державно-правову природу, наділену владними повноваженнями, що виявляється в її можливостях впливати на діяльність і поведінку людей, їх об'єднань [17, с. 243]. У цьому сенсі важливе значення має той факт, що в будь-якій сучасній правовій державі людина є орієнтиром функціонування держави. Державні службовці не є винятком із цього правила.

Вищий рівень органів виконавчої влади у державному регулюванні безпеки праці державних службовців займає Кабінет Міністрів України, який спрямовує і координує діяльність міністерств, інших центральних органів виконавчої влади щодо підтримання належних (гідних) умов праці. Відповідно до частини 1 статті 1 і частини 1 статті 2 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» Уряд є вищим органом у системі органів виконавчої влади, до основних завдань якого віднесено такі: 1) вжиття заходів щодо забезпечення прав і свобод людей та громадян, створення сприятливих умов для вільного і всебічного розвитку кожної особистості; 2) спрямування та координація роботи міністерств, інших органів виконавчої влади, здійснення контролю за їх діяльністю [194].

Центральний рівень органів виконавчої влади, у межах якого здійснюється забезпечення безпеки праці державних службовців, відіграє головну роль у

правовому регулюванні підтримання належного (гідного) рівня безпеки праці, адже адміністративно-правовий статус Міністерства економіки України сприяє формуванню загальнодержавної парадигми впровадження концепції гідної праці в Україні, а правовий статус Національного агентства України з питань державної служби дозволяє цьому органу влади адаптувати відповідну концепцію в контексті службово-трудових правовідносин, визначати основні шляхи впровадження трудо-правової ідеї належного (гідного) рівня умов праці державних службовців, розробляти та затверджувати нормативно-правові акти, якими передбачається впровадження цієї цивілізаційної ідеї, а також здійснювати комплекс безпосередніх управлінських дій, якими забезпечується рівень безпеки праці державних службовців. Водночас необхідно мати на увазі, що вплив Міністерства соціальної політики України, Міністерства економіки України та Національного агентства України з питань державної служби на правове регулювання безпеки праці державних службовців певною мірою корегується діяльністю Кабінету Міністрів України у цьому напрямі. Проте доцільність цього корегування у практичній дійсності контекстним чином визначається активною діяльністю Міністерства соціальної політики України, Міністерства економіки України та Національного агентства України з питань державної служби, якими у межах їхніх повноважень можуть подаватись до Уряду України пропозиції та рекомендації, проекти нормативно-правових актів у сфері безпеки праці [148, с. 236].

До чітко визначених у законодавстві функцій міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, які реалізують державну політику гарантування безпеки праці в частині охорони праці державних службовців, від чого залежить підтримання безпеки праці в напрямі особистої і технічної безпеки праці та вплив на інші напрями безпеки праці, належить: 1) проведення єдиної науково-технічної політики в галузі охорони праці; 2) укладення з відповідними галузевими профспілками угоди з питань поліпшення умов і безпеки праці; 3) участь в опрацюванні та перегляді нормативно-правових актів з охорони праці; 4) здійснення відомчого контролю за станом охорони праці на підприємствах галузі;

5) розроблення та реалізація галузевих програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за участю профспілок; 6) здійснення методичного керівництва діяльністю підприємств галузі з охорони праці; 7) організація навчання і перевірка знань з питань охорони праці; 8) створення у разі потреби аварійно-рятувальних служб та їх керівництва, забезпечуючи виконання інших вимог законодавства, що регулює відносини у сфері рятувальної справи [200].

Донедавна важливим суб'єктом реалізації державної політики у сфері забезпечення безпеки праці державних службовців був Фонд соціального страхування України. З 01 січня 2023 року його функції і завдання були передані до Пенсійного фонду України, який став правонаступником. Фонд соціального страхування України тривалий час здійснював профілактику виробничого травматизму і професійних захворювань, надавав матеріальне забезпечення застрахованим особам та проводив страхові виплати потерпілим на виробництві (членам їх сімей), проте його діяльність була не достатньою, так як він забезпечував підтримку лише в настанні певних життєвих ситуацій і не формував щоденної впевненості державних службовців у захисті.

Крім того, компетентними органами управління здійснюється діяльність у частині подачі позовів та вчинення юридичних дій щодо забезпечення безпеки праці в порядку судочинства. Це необхідно для зниження імовірності подальших загроз та ризиків, які б заважали ефективній діяльності державних органів.

Спостерігаємо, що в трудо-правовому контексті наукового осмислення не достатньо приділено уваги виконавчим державним органам щодо забезпечення реалізації державної політики у сфері безпеки праці державних службовців. Трудо-правовий статус виконавчих органів звужує їхні повноваження та не дозволяє ефективно здійснювати державне регулювання у напрямі достатнього правового регулювання належного (гідного) рівня безпеки праці в державних органах. Перегляд визначення статусу та розширення повноважень виконавчих органів влади у сфері безпеки праці сприятиме впровадженню трудової концепції підтримання належного (гідного) рівня безпеки праці державних службовців на

всіх напрямках через застосування практично-можливих способів здійснення регулюючої діяльності.

На сьогодні участь держави в особі діяльності виконавчих органів влади щодо підтримання напрямів сфери безпеки праці державних службовців доцільно визначити:

1) центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері особистої безпеки праці, – Міністерством внутрішніх справ України;

2) центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері соціальної безпеки праці, – Міністерством соціальної політики України;

3) центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері інформаційної безпеки праці, – Міністерством культури та інформаційної політики України;

4) центральними органами виконавчої влади, що реалізують політику у сфері технічної безпеки праці, – Державною службою України з питань праці;

5) центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері фінансово-матеріальної безпеки праці, – Національним агентством з питань запобігання корупції.

Тобто можна зробити висновок, що врегульована діяльність органів державної влади розкриває участь держави у системі правового регулювання безпеки праці через встановлення, застосування, перегляд, упорядкування правових норм підтримання належного (гідного) рівня безпеки праці державних службовців з метою забезпечення ефективної діяльності працівників та стабільного функціонування держави. Реалізація таких заходів передбачається як у загальних масштабах органів державної служби, так і в окремих межах кожної державної установи.

Отже, роль держави в механізмі правового регулювання рівня безпеки праці державних службовців є провідною, яка розкриває:

1) державну політику у сфері безпеки праці;

2) державне регулювання, визначене взаємодією компетентних державних органів у сфері безпеки праці з відповідними підрозділами на місцях виконання обов'язків державних службовців з метою регулювання належного (гідного) рівня безпеки праці;

3) використання правових інструментів запобігання, ослаблення, усунення будь-яких внутрішніх чи зовнішніх загроз простору державних службовців;

4) контроль дотримання обов'язків у сфері безпеки праці на рівні керівників державних органів та самих працівників.

Державне регулювання безпеки праці державних службовців (у широкому розумінні) – це послідовна та скерована дія держави, яка в особі компетентних державних органів направлена на забезпечення державних службовців правом на належні (гідні) умови праці в особистому, соціальному, інформаційному, технічному, фінансово-матеріальному просторах.

Державне регулювання безпеки праці державних службовців (у вузькому розумінні) – це підтримання належних (гідних) умов праці через закріплення законодавчим органом влади правових норм у сфері безпеки праці та проведення подальшого здійснюваного контролю їх реалізації з боку виконавчих органів влади.

При цьому державна політика у сфері безпеки праці державних службовців розглядається як система принципів і практичних заходів держави, які не суперечать чинному законодавству та спрямовані на забезпечення належного (гідного) рівня безпеки праці.

Тому держава як один із головних суб'єктів соціально-трудових відносин у сфері безпеки праці державних службовців повинна чітко реагувати на найгостріші суспільні виклики та сповна бути гарантом прав державних службовців у забезпеченні належних (гідних) умов праці, шляхом запобігання, ослаблення та усунення загроз. Зі свого боку компетентні державні органи повинні знати та розуміти політику держави у сфері безпеки праці й усвідомлено брати участь у її реалізації на практиці. Оскільки від ефективності державної

політики у сфері безпеки праці значною мірою залежить те, наскільки пристосованою до змін зовнішнього середовища буде діяльність державних службовців.

3.2 Способи удосконалення правового регулювання безпеки праці державних службовців

Зважаючи на те, що Україна перебуває на етапі інноваційного розвитку (визначення нової якості життя людей, створення сприятливих умов для реалізації інтелектуального, освітнього, трудового потенціалу індивідів) та значних державних перетворень, у результаті яких очікуються злагоджені зміни в діяльності державних службовців, необхідність покращення правового регулювання безпеки праці є вкрай важливою. Тому що лише сильна і захищена державна влада може забезпечити на неосяжних українських просторах порядок та дозволити гідно постати на європейському рівні.

Це можливо у випадку належного (гідного) забезпечення потреб державних службовців у сфері безпеки праці, що є фундаментальною гарантією ефективного виконання обов'язків та функціонування держави загалом.

В умовах загострення політичних, соціальних, економічних та інших проблем питання безпеки праці державних службовців набуває потужного характеру, що є поштовхом до проведення подальших досліджень у цьому напрямі з метою пошуку способів забезпечення (загальних, специфічних) безпеки праці завдяки злагодженому системному правовому механізму. Це, безперечно, важливо, враховуючи особливості праці державних службовців, які ґрунтуються на забезпеченні виконання завдань державного значення та високій відповідальності перед суспільством.

На сьогодні не приділено достатньої уваги підтриманню належного (гідного) рівня безпечних умов праці державних службовців. Безпека праці постає неперіоритетним напрямом функціонування держави.

Болючими питаннями в державних органах залишаються: 1) висока плінність кадрів; 2) нестабільність; 3) недостатній рівень заробітної плати; 4) незахищеність від політичного впливу; 5) максимально незахищений інформаційний простір; 6) недоотримання якісних технічних засобів праці; 7) недосконале антикорупційне законодавство; 8) нескоординовані заходи щодо запобігання та боротьби з корупцією [159].

Р. І. Благута, вивчаючи значення ефективного механізму правового регулювання для ефективного функціонування держави, визнає, що великою проблемою є відсутність системної науково обґрунтованої методики оцінки ефективності механізму правового регулювання, підвищення його внутрішніх зв'язків та якості компонентів. Окремо вказує на необхідність установа переліку основних умов для досягнення ефективного механізму правового регулювання [236, с. 5].

З попередніх розділів дисертаційного дослідження у частині розгляду напрямів безпеки праці державних службовців стає зрозумілим, що основними загальними їх проблемами забезпечення є:

0) невизначеність законодавчого закріплення розуміння особистої, соціальної, інформаційної, технічної, фінансово-матеріальної безпеки праці державних службовців у трудовому праві;

1) відсутність систематизації норм права у підтриманні належного (гідного) рівня безпеки праці державних службовців;

2) відсутність положень у Законі України «Про державних службовців», які б давали розуміння, які саме гарантії мають державні службовці у розрізі напрямів безпеки праці.

Розпорошеність і недостатність законодавства унеможлиблює значних досягнень у напрямі гарантування безпеки праці державних службовців.

Проте проблема не обмежується лише законодавством, а полягає також у:

1) відсутності єдиної державної стратегії у сфері безпеки праці державних службовців;

2) відсутності чіткої державної політики у сфері підтримання безпеки праці державних службовців;

3) відсутності єдиного компетентного органу, який би відповідав за формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки праці.

Верховна Рада України не встановлює достатніх основ державної політики, цілей, завдань і принципів гарантування безпеки праці державних службовців. Виконавча влада, натомість, не може ефективно здійснювати підтримку та контроль належного (гідного) рівня безпеки праці державних службовців. На сьогодні повноваження органів виконавчої влади у частині контролю забезпечення безпеки праці перебуває у розрізі її напрямів у великій кількості державних органів, які й досі не мають чіткого статусу у підтриманні безпеки праці.

Тому одним зі способів удосконалення правового регулювання є утворення єдиного компетентного органу влади у сфері безпеки праці – Державної інспекції з безпеки праці з окремо визначеним статусом і повноваженнями у сфері безпеки праці, який би відповідав за формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки праці.

Крім того, проблема існує на локальному рівні підтримання безпеки праці державних службовців, і пов'язана з відсутністю контролю з боку керівництва, якому необхідно регулювати основні правовідносини на місцях, що виникають у сфері безпеки праці. На практиці більшість керівників вже розуміють це та направляють свої зусилля на підтримання максимально належного (гідного) рівня безпеки праці в державних органах, першочерговим завданням ставлять налагодження ефективності діяльності державних службовців за допомогою закріплення правових норм необхідних умов праці. Особливо це помітно у діяльності нових керівників, які охоче запроваджують креативні способи управління персоналом через удосконалення умов праці. Проте це стосується діяльності окремих державних органів, а на загальному рівні все ж продовжує існувати проблема. Так, Д. П. Богиня та О. А. Грішнова вперше визначили та

охарактеризували важливу роль керівників установ у підтриманні безпечних і сприятливих для діяльності умов праці [22].

Спроби побудови системного механізму забезпечення безпеки праці відбувалися ще з часів перших державотворчих процесів в Україні, які зараз не відповідають сучасним реаліям і потребам. При цьому здебільшого зосереджується увага на покращенні елементів стану охорони праці, яка лише частково розкриває певні напрями безпеки праці. Тому передусім залишається питання перегляду концепції щодо нормотворчого процесу з питань захисту праці в нашій країні [261, с. 3]. Це сприятиме формуванню системного підходу до правового регулювання усіх напрямів безпеки праці державних службовців, діяльність яких досить вагома та комплексна для ефективного функціонування держави.

Складна ситуація у країні вимагає активізації рішень державного рівня щодо посилення діяльності державних службовців і забезпечення сталої взаємодії суспільства та держави. Наші громадяни постійно потребують змін у системі державного управління, а особливо заміни теперішніх державних службовців новими молодими, позасистемними, компетентними професіоналами. Оскільки молодь має сучасні погляди на державні процеси і шляхи вирішення проблем та оновлює процеси діяльності держави, а відповідно і потребує особливого ставлення у підтриманні належних (гідних) умов праці.

Нині рівень безпеки праці українських державних службовців недостатньо належний, як і рівень ефективності їх праці. Покращення рівня безпеки праці сприятиме утриманню на посадах висококваліфікованих і професійних державних службовців та дозволить виконувати їм свої обов'язки фахово й віддано. Коли працівники відчуватимуть себе захищеними в процесі праці та володітимуть певними привілеями, це неодмінно матиме позитивний вплив на рівень їхньої активізації у різних питаннях, що забезпечуватиме високі результати їхньої праці.

Державні можливості підвищення рівня безпеки праці державних службовців і зниження величини можливих загроз обмежені насамперед через державне фінансування. Витрачаючи великі фінансові кошти на підвищення

безпеки одного напряму безпеки, можна завдати шкоди іншому. Тож передусім потрібно знайти баланс у визначенні частоти можливих загроз в особистому, інформаційному, соціальному, технічному, фінансово-матеріальному просторі, що допоможе оптимально визначити необхідні розміри фінансування кожного окремо напряму підтримання належних (гідних) умов праці.

Також існує економія на забезпеченні належного (гідного) рівня умов праці на місцях, спостерігається низький рівень самозбереження з боку працівників, відслідковується низька культура діяльності, що призводить до порушення статей 158, 162, 171 та 173 чинного Кодексу законів про працю України. Окрім цього, серед недоліків правового регулювання умов праці, наголошується на великій кількості нормативно-правових актів, які дублюють один одного, до того ж мають чинність правові акти радянських часів, які не відповідають сучасним вимогам [19, с. 136].

Наведені проблеми формують непривабливість державної служби, зокрема для молодих працівників, і негативно впливають на якість надання послуг державного рівня.

На практиці впровадження концепції безпеки праці державних службовців проявляється у необхідності приведення усіх напрямів безпеки праці у відповідність до критеріїв належних (гідних) умов праці. Безперечно, такий процес може бути найкращим чином здійснений лише у тому випадку, якщо чинні норми законодавства у сфері безпеки праці державних службовців будуть приведені у відповідність до належних стандартів з урахуванням останніх досліджень проблем забезпечення безпеки праці державних службовців [148, с. 331].

У цьому контексті також зростає потреба у проведенні актуальних теоретико-практичних досліджень стосовно вдосконалення чинного законодавства у напрямі приведення характеристик трудової діяльності державних службовців у відповідність до рівня розуміння належних (гідних) умов праці [148, с. 331]. Особливе значення має подальше вивчення науковцями безпеки праці державних службовців у розрізі її напрямів – особистому,

соціальному, інформаційному, технічному, фінансово-матеріальному. Це допоможе впровадити позитивні зміни в державно-правовому полі та довести всім керівникам і працівникам державних органів, що і від їхніх дій залежить підтримання рівня безпеки праці державних службовців.

Вирішення нормативних проблем забезпечення належного (гідного) рівня безпеки праці на державній службі та впровадження ефективного системного правового механізму його підтримання можливе через розроблення положень в окремому розділі «Безпека праці державного службовця» до Закону України «Про державну службу» (Додаток 1). Це дасть змогу упорядкувати та врегулювати інститут безпеки праці державних службовців, який має визначити систему гарантій державних службовців, механізм їх надання, визначення функцій окремого компетентного органу в забезпеченні належного (гідного) рівня безпеки праці, способів контролю за дотриманням законодавства України щодо гарантування безпеки праці, можливості фінансування підтримання умов праці тощо.

Також реалізація законодавчо закріплених державних програм, спрямованих на покращення умов у сфері безпеки праці, дасть змогу впровадити науково обґрунтовану державну систему наглядової і контрольної діяльності у сфері безпеки праці й адаптувати нормативно-правову базу з питань безпеки праці відповідно до європейських стандартів.

Ще з середини ХХ ст. з'являлися дослідження щодо місця стимулів і мотивації у покращенні праці державних службовців [10].

Г. Таллок головними мотивами службовців вважає перспективи кар'єрного зростання та справедливе просування по службі. Водночас Е. Даунс виділяє безпеку серед основного набору мотивів державних службовців, таких як влада, престиж, дохід, зручності, відданість (ідеї, народу), гордість за бездоганно виконану роботу, бажання служити суспільним інтересам [278].

Такі бачення нині є актуальними, оскільки у межах дослідження безпеку праці державних службовців вивчаємо як один із важливих стимулів до

ефективної діяльності та появи мотивації до кращого здійснення трудових обов'язків.

Донедавна проблеми умов праці розглядалися переважно в контексті удосконалення техніки та технологій, і це власне охоплює здебільшого сфера охорони праці. Та зараз, з огляду на останні державотворчі події, діяльність державних службовців потребує комплексного захисту не лише в технічному, особистому, соціальному просторі, а й інформаційному та фінансово-матеріальному, які відповідно є взаємозалежними напрямками у підтриманні належного (гідного) рівня безпеки праці державних службовців.

На сьогодні на державному рівні все частіше розробляються і реалізуються заходи, спрямовані на покращення умов праці, організується контроль за виконанням наявних відповідних законодавчих і нормативно-правових актів, координується діяльність центральних і місцевих органів виконавчої влади у сфері безпеки праці, ініціюється розроблення конкретних програм удосконалення умов праці, відбувається нагляд за їх виконанням. Та ці всі намагання затягуються відсутністю системного механізму правового регулювання безпеки праці та невизначеністю нормативно-правових основ державної політики у сфері безпеки праці.

Запорукою гармонійної діяльності державних службовців повинен бути високий рівень організації безпеки праці, який залежить від єдності та підтримання дій державних і місцевих органів влади, з метою здійснення повноважень у напрямі підтримання умов праці. Це обумовить ефективне функціонування механізмів державної органів, забезпечить необхідний ступінь стійкості як політичної сфери, так і всього суспільства загалом. Держава повинна докладати максимум зусиль для гарантування та повної реалізації прав на безпеку праці для державних службовців, оскільки Конституцією України вона зобов'язалася створити умови для повної реалізації громадянами права на працю, гарантуючи належні, безпечні та здорові умови праці.

Враховуючи, що існуюча система компетентних органів державної влади, яка здійснює державне регулювання у межах державної політики сфери безпеки

праці державних службовців, перебуває у пошуку оптимального механізму функціонування, актуальною є потреба у розробленні суб'єктами державних органів концептуальної моделі засад і завдань у розрізі напрямів підтримання безпеки праці державних службовців в Україні, задля ефективного функціонування державних органів влади та підтримання національної безпеки України загалом.

Державне регулювання безпеки праці має достатньо сильні можливості у визначенні ефективного правового регулювання. Тому надалі має покращуватися сприяння розвитку безпеки праці та запобігання можливим загрозам діяльності державних службовців.

Слушно розглядає покращення правового регулювання умов праці М. І. Іншин, диференціюючи правове регулювання службово-трудова відносин на основі різноманітності усіх категорій працівників, що загалом існують у цій сфері. Крім того, науковець зазначає, що регулювання їхньої діяльності здійснюється двома групами норм, що сприяє якнайшвидшому усуненню протиріч у правовому регулюванні процесу праці. До першої групи відносить правові приписи, які розкривають загальні норми трудового законодавства (тривалості робочого дня, порядку надання днів відпочинку, принципів оплати, методів зміцнення дисципліни праці, компенсаційних виплат, пільг для жінок). До другої групи – норми, які є похідними із загальних норм трудового законодавства, але мають певні специфічні особливості щодо необхідних умов та характеру праці державних службовців (норми-доповнення, норми-винятки, норми-пристосування) [90, с. 235].

Зі свого боку В. В. Гладкий зазначає, що «управління змінами в правовому регулюванні» ґрунтуються на такій логіці: «Той, хто здійснює централізоване правове регулювання, повинен встановлювати межі для локального правового регулювання таким чином, щоб у процесі здійснення цього регулювання не відбулось підміни централізованого регулювання, та, щоб воно не було звужене та іншим чином спотворене» [48, с. 7].

Також вагоме значення у забезпеченні безпеки праці державних службовців має міжнародне співробітництво та наукові дослідження, з допомогою яких з'являється реагування на зміни в життєдіяльності та необхідність появи нових способів правового регулювання безпеки праці.

Як влучно зазначає О. М. Ярошенко: «На сучасному етапі розвитку світового співтовариства однією з його основних тенденцій є глобалізація. Остання являє собою нову стадію процесу інтернаціоналізації різних аспектів суспільного життя» [268, с. 34].

Проте на сьогодні державні способи забезпечення безпеки праці державних службовців, на жаль, направлені переважно не на вивчення та застосування профілактичних заходів міжнародного досвіду, а на надання різноманітних компенсацій і пільг у тих чи інших життєвих ситуаціях. Однак сучасність вимагає нових, ефективніших методів профілактичної роботи, які додаватимуть впевненості працівникам і стимулюватимуть їх до ефективнішої праці. С. А. Вечурко стверджує, що існуюча система безпеки праці потребує удосконалення та приведення її у відповідність до міжнародних вимог. Наголошує, що норми права у сфері безпеки праці не відповідають європейським стандартам [33, с. 10].

Забезпечення належних умов праці в Україні, як і в більшості передових країн Європи та світу, є одним із необхідних пріоритетних напрямів державної політики. Це підтверджується зовнішньо-політичним стратегічним курсом України на євроінтеграцію, коли є необхідність адаптації законодавства у сфері безпеки праці до стандартів Європейського Союзу. Під час подальшого реформування законодавства України у сфері безпеки праці буде корисним скористатися поглибленим вивченням досвіду регламентації трудових відносин у Європейському Союзі, який би суперечив сформованій концепції права на працю, що вже існує в Україні.

Доречним є зауваження Г. О. Спіциної, яка зазначає, що тотальна імплементація законодавства Європейського Союзу у правову систему України жодним чином не є панацеєю для подальшого вдосконалення національного

трудового права до потреб нашого суспільства. По-перше, європейське регламентування трудових відносин також має свої недоліки, а по-друге, у нашій державі вже давно створена й функціонує власна самобутня трудо-правова традиція, радикальне втручання в яку може призвести до виникнення суспільно небезпечних наслідків [233, с. 6].

Вдосконалення державного регулювання безпеки праці в частині державного гарантування посилення контролюючих функцій держави над процесом підтримання належного (гідного) рівня безпеки праці державних службовців, потребує невідкладного вирішення, насамперед за допомогою перегляду механізму державного регулювання у частині посилення контролюючих функцій держави над процесом рівня державного спілкування, соціальних виплат, захисту інформаційного простору, вирішення проблеми корупції, стану техніки та додаткових технічних засобів відповідно до норм чинного законодавства тощо.

Державна політика у сфері удосконалення стану безпеки праці має велике значення, оскільки пов'язана зі структурно-функціональними елементами державного апарату – дотриманням організаційних і процесуальних основ діяльності державного апарату, встановленням ієрархії посад, оцінки їх роботи, відповідальністю і стимулюванням діяльності в різних напрямках [272, с. 301]. Таким чином, державна політика в напрямі покращення рівня безпеки праці насамперед залежить від організації та функціонування компетентних державних органів.

Проведення подальших досліджень безпеки праці державних службовців вбачаємо у встановленні місця, ролі та значення управлінсько-організаційного фактору в гарантуванні високого рівня безпеки праці. Але реалізовувати подібні заходи ефективно буде непросто, допоки у трудовій законодавчій базі не буде закріплення поняття «безпека праці державного службовця», а на державному рівні не відбудеться усвідомлення необхідності підтримання належного (гідного) рівня безпеки праці як для окремого державного службовця, так і діяльності державних органів загалом.

За місцем проходження служби, характером праці та специфікою завдань, можна стверджувати, що такі працівники потребують вищого рівня безпеки праці, ніж він є на сьогодні. Відповідні подальші дослідження шляхів вирішення проблем удосконалення законодавства є важливими, оскільки від рівня безпеки праці залежить не лише благополуччя та інтереси кожного окремого працівника, а й ефективність здійснення державного управління в Україні.

На шляху розбудови правової держави Україна потребує низки законодавчих змін для встановлення інститутів та гарантій із забезпечення безпеки праці державних службовців. Сучасний стан практичної діяльності таких працівників зумовлює необхідність вивчення та чіткого закріплення розгляду питання про правові способи забезпечення безпеки праці завдяки максимальній оцінці можливих загроз і ризиків їх життєдіяльності.

Система державних гарантій є головним інструментом правового регулювання безпеки праці державних службовців, яка має стійкість і різноманітність на базі загальних інтересів та життєвих ситуацій державних службовців. Тому покращення рівня правового регулювання статусу державних службовців у сфері безпеки праці можливе через удосконалення системи державних гарантій, створення сучасної системи матеріального і нематеріального заохочення праці державних службовців. Такі дії стануть запорукою ефективної діяльності державних службовців та результативного вирішення поставлених перед ними завдань. Водночас важливою метою підтримання належного (гідного) рівня безпеки праці державних органів за допомогою системи безпекових гарантій є посилення трудової мотивації працівників [43, с. 183].

Слід зазначити, що в Україні схожі дії на державному рівні частково час від часу відбуваються, але вони не мають комплексного та дослідженого характеру. І за цей період накопичилося чимало додаткових проблем у сфері безпеки праці державних службовців, які потребують заходів правового регулювання. Тож на державному рівні необхідно створити такі організаційно-правові умови для комплексного підтримання рівня безпеки праці державних службовців, за яких відбуватиметься, зокрема, інформування державних

службовців щодо появи проблем у сфері безпеки їхньої праці та можливості їх вирішення.

Існуюча система державного нагляду залишається загалом неефективною. Вона поєднує різнонаправлені інститути, що залишилися у спадок від радянської епохи, та нові інститути, що сформувалися у період незалежності України. Ця система є внутрішньо суперечливою, не відповідає завданням сьогодення та гальмує здійснення таких реформ у сфері безпеки праці, які б стимулювали державних службовців до праці. Тому створення ефективної системи державного регулювання безпеки праці державних службовців в Україні залежить від реалізації адміністративної та трудової реформ на рівні органів державної влади.

Вирішуючи головне завдання дослідження, бачимо необхідність визначення способів удосконалення правового регулювання безпеки праці державних службовців, якими є:

- 1) шляхи оптимізації рівня умов праці на державному рівні;
- 2) шляхи оптимізації рівня умов праці на локальному рівні;
- 3) кроки безперервності оптимізації умов праці у розрізі напрямів безпеки праці.

На рівні держави основними подальшими шляхами оптимізації правового регулювання належного (гідного) рівня безпеки праці державних службовців є:

- 1) доповнення законодавства про працю, а саме Закону України «Про державну службу», визначенням поняття «безпека праці державного службовця» та нормами права, які обумовлюватимуть удосконалення правового механізму забезпечення напрямів безпеки праці державних службовців через їх закріплення в окремому розділі «Безпека праці державного службовця»;
- 2) систематизація нормативно-правового забезпечення безпеки праці державних службовців;
- 3) закріплення правового статусу державних службовців у сфері безпеки праці;
- 4) впровадження реальної системи дієвих правових механізмів покращення рівня безпеки праці;

- 5) закріплення напрямів практичного поліпшення рівня безпеки праці державних службовців;
- 6) створення належної інституційної інфраструктури забезпечення правового регулювання безпеки праці державних службовців у межах трудового права;
- 7) формування головного стабільного та надійного компетентного державного органу (Державної інспекції з безпеки праці) у підтриманні належного (гідного) рівня безпеки праці;
- 8) реалізація ефективної державної політики у сфері безпеки праці державних службовців;
- 9) проведення подальшого аналізу відповідності нормативно-правового забезпечення стану безпеки праці державних службовців;
- 10) введення обов'язкового контролю участі виконавчих органів влади у вирішенні прогалин регулювання безпеки праці державних службовців, виявленні загроз і професійних ризиків;
- 11) координування проєктів щодо удосконалення забезпечення належного рівня безпеки праці державних службовців;
- 12) затвердження стратегічної загальнодержавної програми, яка б на всіх напрямках (особистому, інформаційному, соціальному, технічному, фінансово-матеріальному) безпеки праці гарантувала належні (гідні) умови праці державних службовців завдяки оцінюванню появи нових загроз та управлінню ними;
- 13) координування методичної роботи органів державної влади з питань забезпечення безпеки праці;
- 14) контроль і нагляд за додержанням прав та обов'язків державних службовців, закріплених законодавством у сфері безпеки праці;
- 15) забезпечення реального проходження державними службовцями перевірок у сфері безпеки праці;
- 16) включення до навчальних планів у напрямі підготовки державних службовців у вищих навчальних закладах України основ правового регулювання безпеки праці державних службовців.

Таким чином, належний (гідний) рівень безпеки праці державних службовців буде сприяти залученню та утриманню високопрофесійних і компетентних працівників, підвищуючи ефективність функціонування державних органів.

Проте слід не применшувати значущості локальних шляхів удосконалення підтримання необхідного (гідного) рівня безпеки праці державних службовців, якими є:

- 1) створення у державному органі структурного підрозділу, який би здійснював інформування державних службовців про права та обов'язки у напрямках забезпечення належного (гідного) рівня безпеки для недопущення ризиків;
- 2) конкретизація кроків підтримання напрямів безпеки праці у кожному державному органі здійснення повноважень державними службовцями;
- 3) навчання державних службовців щодо виконання вимог у підтриманні безпеки праці;
- 4) організація робочих планів із безпеки праці державних службовців;
- 5) затвердження завдань, покладених на структурні підрозділи у підтриманні безпеки праці та контроль за їх виконанням;
- 6) проведення організаційних нарад із приводу удосконалення рівня безпеки праці державних службовців;
- 7) контроль керівництва державних органів за порушеннями у сфері безпеки праці державних службовців.

Саме такі заходи загального державного та локального рівнів містять завдання держави у підтриманні належних (гідних) умов праці державних службовців, ефективність застосування яких позитивно забезпечить регулятивний вплив компетентних органів державної влади на трудову діяльність державних службовців в Україні.

Щоб дієві зміни відбувалися вже сьогодні, потрібно заходи державного та локального рівнів вирішувати у взаємозв'язку, щоб компетентні органи влади у сфері безпеки праці (державні та місцеві управління, численні наглядові і

контрольні інспекції) забезпечували ефективне впровадження способів формування ефективної системи безпеки праці державних службовців. Тому потрібний системний підхід у співпраці.

Зважаючи, що основним питанням теорії трудового права є питання підвищення умов праці, на практиці це не завжди є можливим, оскільки з'являються нові невивчені загрози. Якщо виявлені загрози неможливо заздальгідь повністю усунути, то необхідно запобігати та послабляти їх за допомогою вибору відповідного рішення. Для цього слід забезпечувати безперервний процес удосконалення рівня безпеки праці державних службовців завдяки здійсненню таких кроків:

1. У напрямі особистої безпеки праці:

1) визначення на законодавчому рівні напряму особистої безпеки праці державних службовців;

2) закріплення чіткого переліку прав та обов'язків державних службовців у напрямі особистої безпеки праці в окремому розділі «Безпека праці державного службовця» Закону України «Про державну службу»;

3) ідентифікація зовнішніх і внутрішніх загроз особистого простору державних службовців;

4) проведення керівництвом роботи з працівниками з приводу розгляду можливих загроз життю та здоров'ю в окремому державному органі;

5) роз'яснення працівникам про місце відповідальності за своє життя, усвідомлення його цінності, турботи про своє здоров'я та життєдіяльність;

6) формування громадської думки щодо поваги до державних службовців;

7) зміцнення довіри громадян до діяльності державних службовців і підвищення престижу державної служби;

8) оптимальний розподіл повноважень і можливостей між працівниками для недопущення виникнення конфліктних ситуацій на підґрунті невдоволення;

9) забезпечення особистої охорони працівників під час виконання обов'язків, зокрема і поза межами робочого місця, у періоди участі в особливо важливих державних процесах;

10) правове закріплення можливості отримання службової зброї, спеціальних засобів індивідуального захисту та наявності кнопки оповіщення про загрози;

11) забезпечення високого рівня фізичного і психічного здоров'я.

Такі способи ключового напрямку підтримання безпеки праці дадуть змогу державним службовцям завжди бути впевненими у своїй особистій безпеці та свій робочий час віддано присвячувати виконанню завдань.

2. У напрямі соціальної безпеки праці:

1) визначення на законодавчому рівні напрямку соціальної безпеки праці державних службовців;

2) закріплення чіткого переліку прав та обов'язків державних службовців у напрямі соціальної безпеки праці в окремому розділі «Безпека праці державного службовця» Закону України «Про державну службу»;

3) проведення опрацювань закріплення та застосування понять «соціальне забезпечення» і «соціальний захист»;

4) проведення перегляду соціальних потреб державних службовців за принципом соціальної справедливості;

5) пошук нових соціальних пріоритетів та орієнтирів;

6) створення реальних можливостей доступу державних службовців до об'єктів соціальної інфраструктури;

7) забезпечення гідного життєвого рівня державних службовців;

8) внесення змін у пункт 1 статті 54 Закону України «Про державну службу», а саме «Державні службовці можуть отримувати службове житло за рахунок державних коштів. Послідуюча приватизація такого житла можлива у випадку безперервного перебування на посаді державної служби більше 10 років»;

9) запровадження механізму статистичних порівнянь заробітної плати у державній службі та інших галузях економічної діяльності за основними професійними групами;

10) встановлення розміру щомісячних премій залежно від результатів виконаних завдань державних службовців;

11) перегляд та унормування питань пенсійного забезпечення державних службовців за вислугою років;

12) визначення особливостей правового регулювання безпеки праці державних службовців на пенсії;

13) закріплення обов'язкового медичного страхування державних службовців;

14) проведення соціальної реформи, яка виділила б необхідні соціальні блага, їх розмір і можливість реального їх отримання при перебуванні на державній посаді, при виході на пенсію, при переході на іншу державну посаду, при ліквідації чи реорганізації державного органу.

У частині забезпечення гідної оплати праці цікавим є конструктивне бачення О. А. Соколової. Учена зазначає, що для того, щоб державні службовці впродовж усього трудового терміну на посаді відповідали спеціальним і загальним вимогам, держава повинна забезпечити такий рівень оплати праці, який би дав можливість гідно існувати як самим державним службовцям, так і членам їхніх сімей, і який у разі необхідності збільшуватиметься необхідними засобами соціального існування [232, с. 144].

Я. Я. Мельник, досліджуючи місце держави в безпеці праці, вважає, що слід на державному рівні закріпити функцію соціальної безпеки. Під нею він розуміє певний спосіб забезпечення ефективного стану виконання державою соціальної політики та взятих на себе соціальних програм, що сприяє дотриманню оптимального балансу правового регулювання соціально-економічних прав громадян державою, реалізуючи соціальне призначення у такий спосіб, коли відсутні належні достатні умови для задоволення своїх соціально-економічних інтересів без втручання держави [135].

3. У напрямі інформаційної безпеки праці:

- 1) визначення на законодавчому рівні напряму інформаційної безпеки праці державних службовців;
- 2) закріплення чіткого переліку прав та обов'язків державних службовців у напрямі інформаційної безпеки праці в окремому розділі «Безпека праці державного службовця» Закону України «Про державну службу»;
- 3) перегляд багатьох усталених положень щодо інформаційної безпеки праці державних службовців відповідно до інформаційно-технічного розвитку;
- 4) створення інтегрованої системи оцінки інформаційних загроз;
- 5) пошук нових інформаційних технологій, які б дали змогу оптимізувати службову діяльність державних службовців, а також мінімізувати невиправдані витрати часу на отримання, обробку та використання добутої службової та іншої соціально значущої інформації;
- 6) введення простої електронної бази класифікації ступеня конфіденційності інформації, що обробляється державними службовцями;
- 7) розширення можливостей штату ІТ-працівників на базі створення нових та удосконалення існуючих умов інформаційного простору державних органів;
- 8) пряма взаємодія державних службовців із компетентними органами влади у вирішенні нагальних питань втрати інформації на основі правових принципів;
- 9) створення державної бази даних про можливих порушників інформаційного простору серед працівників державної служби;
- 10) організація завчасного оповіщення державних службовців на місцях про відомі загрози і способи захисту інформаційного простору;
- 11) організація активного міжнародного співробітництва з протидії загрозам інформаційно-комунікативного простору державних службовців.

Реалізація наведених заходів повинна сприяти діяльності державних службовців, а саме: збереженню конфіденційності інформації; забезпеченню цілісності інформації; попередженню несанкціонованого отримання інформації;

забезпеченню безперервного доступу до інформації з боку працівників, які мають на те відповідні повноваження.

4. У напрямі технічної безпеки праці:

1) визначення на законодавчому рівні напряму технічної безпеки праці державних службовців;

2) закріплення чіткого переліку прав та обов'язків державних службовців у напрямі технічної безпеки праці в окремому розділі «Безпека праці державного службовця» Закону України «Про державну службу»;

3) розробка науково-обґрунтованих способів оцінки загроз травмування чи загибелі державних службовців при використанні основної техніки та додаткових технічних засобів праці;

4) систематизація норм технічної безпеки праці державних службовців;

5) оновлення технічного фонду державної служби;

6) використання якісного технічного оснащення робочих місць державних службовців;

7) забезпечення керівництвом проведення реальних щорічних інструктажів застосування основної техніки та додаткових технічних засобів праці;

8) забезпечення проведення реальних щорічних інструктажів із пожежної безпеки;

9) обов'язковий контроль технічного огляду робочих транспортних засобів.

5. У напрямі фінансово-матеріальної безпеки праці:

1) визначення на законодавчому рівні напряму фінансово-матеріальної безпеки праці державних службовців;

2) закріплення чіткого переліку прав та обов'язків державних службовців у напрямі фінансово-матеріальної безпеки праці в окремому розділі «Безпека праці державного службовця» Закону України «Про державну службу»;

3) забезпечення конфіденційності фінансово-матеріальних відомостей декларування працівників у межах перевірки компетентних органів влади;

4) створення умов, які б мінімізували безпосередній контакт із відвідувачем і таким чином унеможлилювали б скоєння корупційних діянь державними службовцями [240, с. 15];

5) створення як на державному, так і місцевому рівнях незалежних контролюючих органів протидії корупції в державних органах;

6) закріплення у Загальних правилах поведінки державних службовців обов'язкових жорстких способів контролю з боку керівництва для виключення корупційних правопорушень;

7) проведення жорсткого кадрового відбору на займані посади з перевіркою відповідності кандидата з декларуванням прибутків і наявного майна, зокрема і членів сім'ї, але лише за їхньої згоди, через внесення відповідних змін у законодавство;

8) зміцнення у державних службовців думки про негативне ставлення до будь-яких корупційних проявів;

9) оптимізація механізму убезпечення від фінансових і матеріальних втрат, шляхом забезпечення державної охорони задекларованого майна за допомогою обов'язкового державного страхування;

10) відшкодування державним службовцям можливих фінансово-матеріальних втрат, завданих під час перебування на державній службі.

У подальшому реалізація наведених шляхів і кроків у сфері безпеки праці дасть змогу вдосконалити рівень безпеки праці державних службовців та значно підвищить впевненість працівників у діяльності. Це вочевидь позитивно вплине на престиж праці державних службовців.

Ефективність діяльності державних службовців полягає у гарантуванні усіх напрямів безпеки праці завдяки чинному урегулюванню та закріпленню праці державних службовців відповідно до законодавства з урахуванням останніх досягнень юристів-трудовиків у вивченні безпеки праці державних службовців.

Для вирішення зазначених завдань в Україні існує достатній науково-технічний і законодавчий потенціал.

Проте держава повинна не спинятися на таких кроках, а й надалі робити аналіз актуальності й дієвості правового регулювання, а в разі невідповідності сучасним умовам здійснювати реформи й удосконалювати такий системний правовий механізм.

Українське суспільство зацікавлене в державних службовцях, які працюють краще. Тому необхідно стимулювати їхній інтерес на державному рівні, надавати особливі можливості у сфері підтримання безпеки праці, реформувати механізм реалізації гарантій у сфері безпеки праці, та й самим давати розуміння про їхню роль у підтриманні належного (гідного) рівня безпеки праці, яка полягає у сумлінному здійсненні обов'язків, обізнаності у своїх правах, почутті відповідальності.

Натепер питанню забезпечення безпеки праці держава приділяє недостатньо уваги і це не дає можливості державним службовцям мати впевненість у своїх діях. Хоча ідеального високого рівня безпеки праці державних службовців неможливо досягти раз і назавжди, проте можливо створити нормативно-правову базу, яка вплине на рівень безпеки праці через суттєве зниження загроз при виконанні професійних обов'язків. Лише за таких обставин юридичний механізм забезпечення безпеки праці державних службовців буде працювати в сукупності заходів правового, організаційно-управлінського, кадрового, соціально-економічного змісту.

Що власне підтверджує В. М. Андрійв, коли метою юридичного механізму забезпечення трудових прав визначає цілеспрямовану дію складових, коли найкращим чином забезпечуються правові можливості працівників під час реалізації здібностей в напрямі продуктивної трудової діяльності на умовах трудового договору (контракту) [7, с. 13].

Отже, головна особливість захищеності державних службовців полягає у чітко вираженій державній волі, яка регламентує порядок і підстави підвищеного захисту у сфері безпеки праці. Тому неодмінно важливим є подальше удосконалення регулювання державних службовців у сфері безпеки праці на державному рівні, адже саме від захищеності та мотивації таких працівників

залежить стабільність державного управління, рівень добробуту в суспільстві, забезпечення соціальних гарантій громадян. Надалі для вдосконалення процесу гарантування належного (гідного) рівня безпеки праці державних службовців важливо комплексно реалізувати шляхи оптимізації рівня умов праці на державному та локальному рівнях з врахуванням кроків безперервності оптимізації умов праці у розрізі напрямів безпеки праці.

Висновки до розділу 3

З'ясовано, що забезпечення права державних службовців на безпечні (гідні) умови праці здійснюється за допомогою системного механізму правового регулювання особистого, соціального, інформаційного, технічного, фінансово-матеріального простору. Правова мета забезпечення безпеки праці державних службовців ґрунтується на визнанні державного обов'язку у підтриманні належних (гідних) умов праці з метою досягнення високого рівня працездатності працівників. Держава виконує цей обов'язок через діяльність компетентних органів влади завдяки державному регулюванню в межах державної політики. Але не слід забувати, що підтримання належного (гідного) рівня безпеки праці залежить і від дій самих державних службовців, їхніх керівників на місцях та керівників відповідних управлінь державних органів. Таким чином, досягти належного (гідного) рівня безпеки праці можна через злагоджений взаємозв'язок суб'єктів трудового процесу. Саме для цього необхідна дієва державна політика в напрямі ефективного правового регулювання умов праці державних службовців, коли належний (гідний) рівень умов праці дав би змогу працівникам мати стимул, впевненість і мотивацію для виконання обов'язків та завдань державного значення.

У широкому розумінні роль держави в правовому регулюванні безпеки праці державних службовців можна розглядати як безперервний процес, який забезпечує належні (гідні) умови праці державних службовців з метою

підтримання їх особливого правового статусу та забезпечення ефективного функціонування державних органів.

У вузькому розумінні роль держави визначається у проведенні державного регулювання у межах державної політики щодо забезпечення належних (гідних) умов праці державних службовців через законодавчо закріплені способи запобігання, ослаблення та усунення загроз при виконанні трудових обов'язків.

Вирішуючи головне завдання дослідження, встановлено способи удосконалення правового регулювання безпеки праці державних службовців, такими є: 1) шляхи оптимізації рівня умов праці на державному рівні; 2) шляхи оптимізації рівня умов праці на локальному рівні; 3) кроки безперервності оптимізації умов праці у розрізі напрямів безпеки праці.

Удосконалення правового регулювання безпеки праці державних службовців сприятиме формуванню справжньої професійної державної служби, в якій працівники не лише будуть схвильовані рівнем свого життя, а й будуть мати розуміння, як його підтримувати завдяки запобіганню, ослабленню та усуненню можливих загроз, і направляти свій робочий час та енергію на ефективне виконання обов'язків і результативне розв'язання поставлених завдань. Тому що ефективне функціонування держави починається з відчуття захищеності кожного державного службовця.

Необхідність удосконалення правового регулювання безпеки праці державних службовців спрямована на усвідомлення сутності та ролі підтримання напрямів безпеки праці. Тому подальшими діями має стати закріплення основних аспектів і розумінь напрямів безпеки праці в окремому розділі Закону України «Про державну службу» та приведення у відповідність до інших пов'язаних нормативно-правових актів.

Надалі зважаючи на те, що держава перебуває в умовах українсько-російської війни, привернення уваги українських учених до проблем забезпечення належних (гідних) умов праці державних службовців у особистому, соціальному, інформаційному, технічному, фінансово-матеріальному просторах повинне бути безперервним та своєчасним.

ВИСНОВКИ

Безпека праці державних службовців є головним двигуном процесу розвитку та становлення висококваліфікованих державних кадрів. Законодавчо врегульовані умови праці в державних органах дозволяють мотивувати працівників до ефективного виконання обов'язків. Це максимально позитивно впливає на сучасні процеси державотворення та престижність державної служби. Лише активні, зацікавлені, впевнені державні службовці, спроможні ефективно працювати на благо держави, тим самим сприяти ідеї «держава для людини, а людина для держави».

На підставі проведеного дослідження сформульовано низку висновків, спрямованих на вирішення завдань для досягнення мети праці:

1. Загальнотеоретична характеристика поняття «безпека праці» здійснюється завдяки аналізу основних наукових підходів: 1) у розумінні з технікою безпеки; 2) у розумінні з охороною праці; 3) у розумінні з безпечними умовами праці; 4) у розумінні з безпекою та гігієною праці й охороною здоров'я; 5) у розумінні з гідною працею.

Безпека праці у трудовому праві – це самостійна юридична категорія, яка має своє окреме місце серед понять через удосконалення розуміння стосовно суб'єкта трудових відносин та у значенні напрямів підтримання умов праці, зважаючи на властиві їй характеристики, загрози та межі охоплення.

Безпека праці – це врегульована нормами права потреба працівників у належних умовах праці, які: 1) відповідають гідній праці; 2) визначаються окремими напрямками захисту залежно від категорії працівників; 3) підтримуються шляхом запобігання, ослаблення або усунення загроз при виконанні трудових обов'язків; 4) сприяють збереженню життя та здоров'я працівників; 5) стимулюють до праці; 6) мотивують до якісного виконання обов'язків; 7) забезпечують ефективність діяльності державних органів.

Загальнотеоретична характеристика безпеки праці у відношенні до особливого трудового статусу державних службовців дала змогу у

дисертаційному дослідженні сформулювати поняття «безпека праці державного службовця» з подальшим визначення у Законі України «Про державну службу».

Безпека праці державного службовця – це врегульована нормами права потреба державного службовця у належних (гідних) умовах праці з метою підтримання ефективної діяльності, шляхом запобігання, ослаблення або усунення загроз особистого, соціального, інформаційного, технічного та фінансово-матеріального простору.

2. Правовий статус державних службовців – особливих суб'єктів дослідження у сфері безпеки праці є похідним від їх загального трудо-правового статусу.

Правовий статус державних службовців у сфері безпеки праці має складну структуру поєднання прав і обов'язків у частині гарантування належних (гідних) умов праці. Основні права та обов'язки державних службовців у сфері безпеки праці проаналізовано та згруповано таким чином:

1) як громадянські – права та обов'язки державних службовців у сфері безпеки праці, які є загальними для всіх категорій працівників. Закріплені Конституцією України [106], Кодексом законів про працю України [98], Законом України «Про охорону праці» [200], Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [174] тощо;

2) як службові – права та обов'язки державних службовців у сфері безпеки праці, які є визначені як для працівників окремої категорії, проте є незалежними від виду державного органу, напряму його діяльності та повноважень державних службовців на місцях. Закріплені Законом України «Про державну службу» [170], Законом України «Про державну таємницю» [171]; Законом України «Про запобігання корупції» [175] тощо;

3) як спеціальні – права та обов'язки державних службовців у сфері безпеки праці, які визначені межами дії нормативно-правових актів залежно від виду державного органу здійснення повноважень. Закріплені Законом України «Про центральні органи виконавчої влади» [211], Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [205], Законом «Про Національну поліцію»

[197], Положенням «Про затвердження Положення про Апарат Верховної Ради України» [157], Положенням «Про затвердження Положення про Міністерство юстиції України» [158], Наказом «Про умови оплати праці працівників Державної служби зайнятості» [209] та багато іншими нормативно-правовими актами;

4) як локальні – права та обов'язки державних службовців у сфері безпеки праці, які напряму визначені посадою та повноваженнями працівників у державних органах. Такі права та обов'язки закріплені посадовими інструкціями та внутрішніми положеннями, затвердженими на місцях роботодавцем у межах власної компетенції відповідно до законів та інших нормативно-правових актів.

На практиці визначення статусу державних службовців у сфері безпеки праці сприятиме: 1) гарантуванню прав державних службовців у сфері безпеки праці; 2) досягненню належного (гідного) рівня умов праці державних службовців; 3) запобіганню, послабленню, усуненню ймовірних загроз простору державних службовців при виконанні обов'язків; 4) уникненню ризиків трудової діяльності в державних органах.

Визначення статусу державних службовців у сфері безпеки праці дозволяє розкривати істоту правового регулювання рівня безпеки праці у розрізі напрямів забезпечення та дає можливість упорядкувати положення безпеки праці для ефективної діяльності державних службовців.

3. Особиста безпека праці має ключову роль у забезпеченні належних (гідних) умов праці державних службовців, оскільки є ядром забезпечення усіх інших напрямів безпеки праці. Пояснюється це тим, що насамперед працівники мають право бути живими, здоровими та вільними. На що власне вказують конституційні норми, коли закріплюють універсальні права людини та громадянина на життя, здоров'я та свободу, виступаючи конституційно-правовими гарантіями – основою підтримання належного (гідного) рівня особистої безпеки праці.

Особиста безпека праці державного службовця – це врегульована нормами права потреба державного службовця у належних (гідних) умовах праці з метою

підтримання ефективної діяльності, шляхом запобігання, ослаблення або усунення загроз особистого простору: життя, здоров'я, гідності, ділової репутації.

4. Особливість правового регулювання соціальної безпеки праці державних службовців полягає у такому: 1) підтримується найбільшою кількістю підзаконних нормативно-правових актів серед інших напрямів безпеки праці; 2) на практиці встановлює різний розмір соціального захисту – для кожного державного службовця окремий, оскільки визначається постійно застосовними соціальними нормами права та соціальними нормами права в окремих життєвих ситуаціях; 3) забезпечує соціально-економічні потреби працівників; 4) впливає не лише на благополуччя державних службовців, а й зачіпає інтереси їх сімей; 5) найбільше серед інших напрямів безпеки праці стимулює державних службовців у відданості виконанню обов'язків та отриманні якісних результатів виконання завдань, що є основою ефективної трудової діяльності; 6) має найбільш значущий мотиваційний вплив для державних службовців при здійсненні службових повноважень.

Соціальна безпека праці державного службовця – це врегульована нормами права потреба державного службовця у належних (гідних) умовах праці з метою підтримання ефективної діяльності шляхом запобігання, ослаблення або усунення загроз соціального простору: оплати праці, пенсійного забезпечення, надання відпусток, соціально-побутового забезпечення, додаткових виплат та допомог тощо.

З огляду на ймовірність потреби в тих чи інших соціальних гарантіях, нормативно-правове забезпечення соціальної безпеки праці державних службовців можна визначити таким чином:

1) загального категоріального значення – застосування соціальних гарантій за категоріальною належністю працівників, зокрема і видом державної служби або державного органу в якому здійснюють свої обов'язки державні службовці, тобто постійно «активне» забезпечення (Законом України «Про державну службу» [170], Законом України «Про прокуратуру» [203], Законом України «Про Національну поліцію» [197], Законом України «Про Службу

безпеки України» [204], Законом України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [168] тощо);

2) спеціального життєво-ситуаційного значення – застосування соціальних гарантій працівникам у тих чи інших життєвих ситуаціях, які для багатьох і не завжди наступають (Закон України «Про пенсійне забезпечення» [201], Законом України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали в результаті Чорнобильської катастрофи» [206], Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів України» [198], Законом України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» [167], Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [174] тощо).

5. Важливість гарантування інформаційного напрямку безпеки праці державних службовців ґрунтується на максимальному захисті інформаційного потоку, який знаходиться в опрацюванні державних службовців, від несанкціонованого доступу до нього, оскільки використовується інформація державного значення (відкрита та з обмеженим доступом – таємна, конфіденційна, службова) від якої залежить функціонування держави.

Рівень інформаційної безпеки праці державних службовців забезпечується шляхом правового регулювання таких об'єктів: 1) вхідна інформація, в тому числі з обмеженим доступом; 2) вихідна інформація: готові документи та зведені відомості інформації, що утворюються у процесі службової діяльності; 3) приміщення і технічні засоби обміну інформацією, зокрема і з обмеженим доступом.

Інформаційна безпека праці державного службовця – це врегульована нормами права потреба державного службовця у належних (гідних) умовах праці з метою підтримання ефективної діяльності шляхом запобігання, ослаблення або усунення загроз інформаційного простору (на етапах створення, змінювання, оброблення, зберігання та розповсюдження інформації): цілісності та конфіденційності опрацьованої інформації; стабільного інформаційно-комунікаційного середовища; реалізації інформаційних прав державних

службовців; безпечного використання інформації для виконання завдань і здійснення обов'язків.

6. Технічна безпека праці – це окремий напрям безпеки праці, який бере свої витoki з охорони праці, оскільки характеризується технічним характером умов праці, які регулюються сферою охорони праці. Необхідність підтримання технічної безпеки праці державних службовців обґрунтовується наявністю належних організаційно-технічних інструментів забезпечення ефективної та мобільної діяльності. Розглядаючи технічні умови праці державних службовців, з'являється розуміння їх поділу на дві частин: 1) умови, визначені станом основної техніки, яка використовується працівниками для виконання обов'язків; 2) умови, визначені станом допоміжних технічних засобів, за допомогою яких забезпечуються додаткові сприятливі умови для виконання обов'язків.

Технічна безпека праці державного службовця – це врегульована нормами права потреба державного службовця у належних (гідних) умовах праці з метою підтримання ефективної діяльності шляхом запобігання, ослаблення або усунення загроз організаційно-технічного простору: комфортних робочих місць; цілісності та справності технічних пристроїв; використання техніки та додаткових технічних засобів при виконанні обов'язків.

7. Місце фінансово-матеріальної безпеки праці державних службовців серед інших напрямів безпеки праці своєрідне, коли протидія одним загрозам породжує інші загрози фінансово-матеріального характеру та знаходиться в тісному взаємозв'язку з особистою безпекою праці. Так боротьба з загрозами корупції не врегулювала іншу сторону появи загроз, викликаних системою електронного декларування, яке, з одного боку, здатне підвищити ефективність і керованість державної служби, сприяючи усуненню корупційних загроз у роботі державних службовців, а з другого боку, негативно сприяє появі загроз знищення, викрадення або завдання шкоди матеріально-фінансовим цінностям, які в свою чергу призводять до появи загроз особистого характеру – вбивства чи заподіяння фізичних і психологічних травм при перебуванні в епіцентрі знищення, викрадення або пошкодження майна та фінансових ресурсів.

Фінансово-матеріальна безпека праці державного службовця – це врегульована норма права потреба державного службовця у належних (гідних) умовах праці з метою підтримання фінансово-матеріальних інтересів та стійкості працівника, що є стимулом до ефективної діяльності, шляхом запобігання, ослаблення або усунення загроз фінансово-матеріального простору: захисту матеріальних статків; захисту фінансів; застосування антикорупційних інструментів.

8. Роль держави у правовому регулюванні безпеки праці державних службовців є провідною та характеризується системним механізмом, який включає:

- 1) державну політику у сфері безпеки праці;
- 2) державне регулювання, визначене взаємодією компетентних державних органів у сфері безпеки праці з відповідними підрозділами на місцях виконання обов'язків державних службовців з метою регулювання належного (гідного) рівня безпеки праці;
- 3) використання правових інструментів запобігання, ослаблення, усунення будь-яких внутрішніх чи зовнішніх загроз простору державних службовців;
- 4) контроль дотримання обов'язків у сфері безпеки праці на рівні керівників державних органів та самих працівників.

У широкому розумінні роль держави в правовому регулюванні безпеки праці державних службовців розглядається як безперервний процес, який забезпечує належні (гідні) умови праці державних службовців з метою підтримання їх особливого правового статусу та забезпечення ефективного функціонування державних органів. У вузькому розумінні роль держави визначається у проведенні державного регулювання у межах державної політики щодо забезпечення належних (гідних) умов праці державних службовців через законодавчо закріплені способи запобігання, ослаблення та усунення загроз при виконанні трудових обов'язків.

Державне регулювання безпеки праці державних службовців (у широкому розумінні) – це послідовна та скерована дія держави, яка в особі компетентних державних органів направлена на забезпечення державних службовців правом на належні (гідні) умови праці в особистому, соціальному, інформаційному, технічному, фінансово-матеріальному просторах. Державне регулювання безпеки праці державних службовців (у вузькому розумінні) – це підтримання належних (гідних) умов праці через закріплення законодавчим органом влади правових норм у сфері безпеки праці та проведення подальшого здійснюваного контролю їх реалізації з боку виконавчих органів влади.

9. Способами удосконалення правового регулювання безпеки праці державних службовців є:

1) реалізація шляхів оптимізації рівня умов праці на державному рівні, якими є: доповнення законодавства про працю, а саме Закону України «Про державну службу», визначенням поняття «безпека праці державного службовця» та нормами права, які обумовлюватимуть удосконалення правового механізму забезпечення напрямів безпеки праці державних службовців через їх закріплення в окремому розділі «Безпека праці державного службовця»; систематизація нормативно-правового забезпечення безпеки праці державних службовців; закріплення правового статусу державних службовців у сфері безпеки праці; впровадження реальної системи дієвих правових механізмів покращення рівня безпеки праці; закріплення напрямів практичного поліпшення рівня безпеки праці державних службовців; створення належної інституційної інфраструктури забезпечення правового регулювання безпеки праці державних службовців у межах трудового права; формування головного стабільного та надійного компетентного державного органу (Державної інспекції з безпеки праці) у підтриманні належного (гідного) рівня безпеки праці; реалізація ефективної державної політики у сфері безпеки праці державних службовців; проведення подальшого аналізу відповідності нормативно-правового забезпечення стану безпеки праці державних службовців; ведення ов'язкового контролю участі виконавчих органів влади у вирішенні прогалин регулювання безпеки праці

державних службовців, виявленні загроз і професійних ризиків; координування проєктів щодо удосконалення забезпечення належного рівня безпеки праці державних службовців; затвердження стратегічної загальнодержавної програми, яка б на всіх напрямках (особистому, інформаційному, соціальному, технічному, фінансово-матеріальному) безпеки праці гарантувала належні (гідні) умови праці державних службовців завдяки оцінюванню появи нових загроз та управлінню ними; координування методичної роботи органів державної влади з питань забезпечення безпеки праці; контроль і нагляд за додержанням прав та обов'язків державних службовців, закріплених законодавством у сфері безпеки праці; забезпечення реального проходження державними службовцями перевірок у сфері безпеки праці; включення до навчальних планів у напрямі підготовки державних службовців у вищих навчальних закладах України основ правового регулювання безпеки праці державних службовців;

2) реалізація шляхів оптимізації рівня умов праці на локальному рівні, якими є: створення у державному органі структурного підрозділу, який би здійснював інформування державних службовців про права та обов'язки у напрямках забезпечення належного (гідного) рівня безпеки для недопущення ризиків; конкретизація кроків підтримання напрямів безпеки праці у кожному державному органі здійснення повноважень державними службовцями; навчання державних службовців щодо виконання вимог у підтриманні безпеки праці; організація робочих планів із безпеки праці державних службовців; затвердження завдань, покладених на структурні підрозділи у підтриманні безпеки праці та контроль за їх виконанням; проведення організаційних нарад із приводу удосконалення рівня безпеки праці державних службовців; контроль керівництва державних органів за порушеннями у сфері безпеки праці державних службовців;

3) здійснення визначених дослідженням кроків підтримання безперервності оптимізації у розрізі напрямів безпеки праці.

Створення сильної правової системи забезпечення сфери безпеки праці у державних органах та закріплення у найкоротший термін статусу державних

службовців у сфері безпеки праці буде можливим завдяки комплексному підходу в реалізації шляхів оптимізації рівня умов праці на державному та локальному рівнях з врахуванням кроків безперервності оптимізації умов праці у розрізі напрямів безпеки праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авер'янов В. Б. Державне управління: проблеми адміністративно-правової теорії та практики. Київ: Факт, 2003. 384 с.
2. Александров Д. О., Андросюк В. Г., Казміренко Л. І. Юридична психологія: підручник / кол. авт. та ін.; за заг. ред. Л. І. Казміренко, Є. М. Моїсеєва. Київ: КНТ, 2007. 360 с.
3. Амелічева Л. П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору: монографія. Донецьк: Норд-Прес, 2010. 360 с.
4. Амелічева Л. П. Теоретичні та аксіологічні засади правового регулювання гідної праці в сучасних умовах державотворення: монографія. Вінниця: ТОВ «Твори», 2020. 360 с.
5. Амелічева 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 економічна. Серія юридична.* 2022. Вип. 35. С. 50–58.
6. Андрієнко В. М. Поняття безпеки праці у системі сучасних економічних досліджень. *Ефективна економіка* № 10. Дніпропетровськ: ДКС-центр, 2012. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2366> (дата звернення: 10.10.2022).
7. Андрійів В. М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення. : автореф. дис. ... докт. юр. наук: спец. 12.00.05. Одеса, 2012. 42 с.
8. Андрійів В. М., Вахонєва Т. М. Диференціація безпеки праці та гігієни працівників. *Вісник вищої кваліфікаційної комісії суддів України.* 2019. № 1. С. 41–45.
9. Андрійів В. М., Малюга Л. Ю. Актуальні питання правового регулювання безпеки праці державних службовців в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2023. № 1. С. 178–180.

10. Артеменко Н. Ф. Мотивація як чинник підвищення професійної компетентності та кар'єрного зростання державних службовців. *Теоретичні і прикладні питання державотворення*: зб. наук. пр. 2008. № 2. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/tppd/20082/08anzds.htm/odyframe> (дата звернення: 10.10.2022).
11. Бадьора С. М., Коломієць О. В. Особиста безпека працівника ОВС. Навчально-методичний комплекс навчальної дисципліни / Навчально-науковий інститут підготовки фахівців для підрозділів громадської безпеки та внутрішніх військ. Київ, 2013. 78 с.
12. Барановський О. І. Філософія безпеки: монографія: у 2 т. Київ: УБС НБУ, 2014. Т. 1: Основи економічної і фінансової безпеки економічних агентів. 831 с.
13. Безпека життєдіяльності та охорона праці: підручник / авт. В. В. Сокурєнко, О. М. Бандурка, С. М. Бортник та ін.; за заг. ред. В. В. Сокурєнка; Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків: ХНУВС, 2021. 308 с.
14. Безусий В. В. Соціальний захист державних службовців в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05. Київ, 2020. 430 с.
15. Безусий В. В. Форми соціального захисту державних службовців в Україні. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. № 4 (29). Т. 2. С. 3–7.
16. Безусий В. В. Мета соціального захисту державних службовців. *Соціальне право*. № 3. 2018. С. 80–84.
17. Битяк Ю. П. Адміністративне право України: підручник. Харків: Право, 2000. 520 с.
18. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади: монографія. Харків: Право, 2005. 304 с.
19. Біла Г. М. Проблеми в реалізації державної політики нагляду за дотриманням законодавства. *Публічне управління: теорія та практика*. 2012. № 1. С. 135–139.

20. Білорус О. Г., Лук'яненко Д. Г. Глобалізація та безпека розвитку: монографія / за ред. О. Г. Білорус, Д. Г. Лук'яненко та ін. Київ: Вид-во КНЕУ, 2001. 733 с.
21. Бобровник С. В. Правове регулювання суспільних відносин та реалізація права. *Правова держава*. Київ, 1996. № 7. С. 104–107.
22. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: навчальний посібник. 2-ге вид., стер. Київ: Знання-Прес, 2002. 313 с.
23. Болотіна Н. Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні. Київ: Знання, 2005. 381 с.
24. Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І. Трудове право України: підручник. Київ: Знання, 2000. 560 с.
25. Бондар О. Б. Поняття та зміст права людини на безпеку та його співвідношення з суміжними правами. *Форум права*. 2011. № 1. С. 88–93.
26. Братель С. Г., Василевич В. В., Золотарьова Н. І. Запобігання та протидія проявам корупції (для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування I–VII категорії посад): посібник. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2012. 376 с.
27. Бурак В. Я. Колективні види самозахисту працівниками порушених трудових прав і законних інтересів. Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення. Збірник наукових праць. Хмельницький. Видавництво Хмельницького університету управління та права, 2007. С. 26–28.
28. Васьковська В. П. Складові елементи поняття безпеки людини в структурі права людини на безпеку. *Науковий вісник Юридичної академії МВС*. Дніпропетровськ, 2004. № 4. С. 134–140.
29. Вахонєва Т. М. Основи охорони праці в Україні: навчальний посібник. Київ: Дакор, 2019. 508 с.
30. Вахонєва Т. М. Принципи юридичної відповідальності державних службовців. *Інтеграція юридичної науки і практики як основа сталого розвитку вітчизняного законодавства*: мат. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 25–26 листопада 2016 р.). С. 142–144.

31. Вегера В. М. Встановлення розміру мінімальної заробітної плати як спосіб державного регулювання оплати праці в Україні: монографія. Харків: Право, 2015. 168 с.
32. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Ірпінь: Перун, 2005. 1728 с.
33. Вечурко С. А. Відповідальність за порушення законодавства у сфері охорони праці. *Віче*. 2013. № 6. С. 10–13.
34. Вишновецька С. В. Проблеми реалізації права на відпочинок в контексті соціальної безпеки працівника. *Актуальні проблеми соціального права*. 2018. Вип. 7. С. 6–10.
35. Вишновецька С. В., Іншин М. І., Костюк В. Л., Сахарук І. С. та ін. Розвиток трудового потенціалу як складова соціальної безпеки України: монографія / за ред. М. І. Іншина, І. С. Сахарук. Київ: ФОП Маслаков, 2018. 544 с.
36. Вінницька Д. С. Поняття безпеки та гігієни праці. *Безпека життя і діяльності людини: теорія та практика*: збірник наук. праць Всеукр. наук.-практ. конф., присвяченої Всесвітнім Дням цивільної оборони та охорони праці (м. Полтава, 23–24 квітня 2020 р.) / упоряд., і ред.: В. П. Титаренко, А. М. Хлопов. Полтав: ПНПУ імені В. Г. Короленка, 2020. С. 154–155.
37. Вісловух А. М. Системи формування здоров'я: науково-практична розробка з курсу «Безпека життєдіяльності». Київ: ПЖ ДСЗУ, 2010. 148 с.
38. Войтович Л. Правовий режим інформації. *Підприємництво, господарство, право*. № 1. 2017. С. 119–123.
39. Войтюк Л. М. Інформаційна безпека праці державних службовців: теоретико-правові аспекти. *Juris Europensis Scientia*. 2020. № 2. С. 31–35.
40. Войтюк Л. М. Основні засади правового регулювання соціальної безпеки праці державних службовців в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2021. № 5. С. 45–51.
41. Войтюк Л. М. Особиста безпека праці державних службовців в Україні. *Вісник КНУ імені Тараса Шевченка «Юридичні науки»*. 2020. № 3 (114). С. 9–13.

42. Войтюк Л. М. Правовий статус державних службовців України у сфері безпеки праці. *Право і суспільство*. 2021. № 5. С. 110–116.
43. Войтюк Л. М. Роль держави в механізмі правового регулювання безпеки праці державних службовців в Україні. *KELM*. 2022. № 3 (47). 2022. С. 183–188.
44. Волошина С. М. Поняття безпеки й гігієни праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2015. Вип. 35. Ч. 1. Т. 2. С. 48–51.
45. Волошина С. М. Правове регулювання безпеки і гігієни праці :автореф. дис. ... канд. юр. наук: спец. 12.00.05. Одеса, 2011. 22 с.
46. Гетьман Є. А. Проблеми правового регулювання нормотворчої діяльності органів виконавчої влади: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2015. 412 с.
47. Гетьманцева Н. Д. Поняття і сутність праці як правової категорії. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 7. 60–65.
48. Гладкий В. В. Мінливість і занепад законодавства: постановка питання. *Актуальні проблеми реформування сучасного законодавства*: матер. III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 14–15 вересня 2018 р.). Херсон: Гельветика, 2018. С. 5–10.
49. Глобальна та національна безпека: підручник / авт. кол.: В. І. Абрамов, Г. П. Ситник, В. Ф. Смолянчук та ін.; за заг. ред. Г. П. Ситника. Київ: НАДУ, 2016. 784 с.
50. Голощапов С. А. Правові питання охорони праці в СРСР. *Юрид. літ.*, 1982. 200 с.
51. Горин В. П. Концептуалізація соціальних гарантій в теорії державних фінансів. *Фінанси, банки, інвестиції*. 2011. № 4. С. 13.
52. ГОСТ 12.0.002-80. Система стандартов безопасности труда. Термины и определения (65240) (втратив чинність) URL: https://dnaop.com/html/65240/doc-%D0%93%D0%9E%D0%A1%D0%A2_12.0.002-80 (дата звернення: 10.10.2022).

53. Григоренко О. В. Реалізація та захист прав фізичних осіб, що виникають при застосуванні допоміжних репродуктивних технологій: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.03. Київ, 2016. 226 с.
54. Громико І. О., Саханчук Т. І. Державна домінантність визначення інформаційної безпеки України в умовах протидії загрозам. *Право України*. 2008. № 8. С. 130–134.
55. Грузінова Л. П. Трудове право України: підручник. Київ: МАУП. 2003. Ч. 1. С 128.
56. Гуцу С. Ф. Правові основи інформаційної діяльності: навчальний посібник. Харків: Нац. Аерокосм. Ун-т «Харк. авіац. ін.-т», 2009. 48 с.
57. Давидюк О. О. Соціальна безпека: проблеми теоретичного аналізу та побудови системи показників. Київ: Абрис, 2002. С. 158–162.
58. Дворецька Г. В. Соціологія. Навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2001. 224 с.
59. Декларація про державний суверенітет України від 16 липня 1990 р. № 55-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/55-12#Text> (дата звернення: 10.10.2022).
60. Делікатний С. К., Половнікова Ж. Ю., Пригунов П. Я. Основи професійної та психологічної підготовки співробітників особистої охорони. Київ: Альфа-Щит, 1998. 531 с.
61. Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин ДСанПІН 3.3.2.007-98 від 10 грудня 1998 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0007282-98#Text> (дата звернення: 10.10.2022).
62. Деякі питання документування управлінської діяльності: Постанова Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. № 55. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/55-2018-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.10.2022).
63. Деякі питання оплати праці державних службовців податкових органів: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2020 р. № 1346.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1346-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

64. Деякі питання оплати праці державних службовців судів, органів та установ системи правосуддя: Постанова Кабінету Міністрів України від 24 травня 2017 р. № 358. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/358-2017-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

65. Дідківська Л. І. Державне регулювання економіки: навчальний посібник. Київ: Знання-Прес, 2002. 214 с.

66. Дмитренко Е. С. Окремі проблеми правового механізму забезпечення фінансової безпеки держави та шляхи вирішення. *Правове регулювання економіки*. № 16. 2017. С. 54–63.

67. Довгань О. Д., Ткачук Т. Ю. Система інформаційної безпеки України: онтологічні виміри. *Інформація і право*. 2018. № 1(24). С. 89–103.

68. ДСТУ 2293:2014 «Охорона праці. Терміни та визначення. Основні поняття»: Наказ Мінекономрозвитку України від 02 грудня 2014 р. № 1429. URL: https://zakon.isu.net.ua/sites/default/files/normdocs/2-9773-horona_praci_terminy.pdf. (дата звернення: 10.10.2022).

69. ДСТУ 2293-99 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять»: Наказ затверджений від 26 березня 1999 № 164 (втратив чинність). URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=21726 (дата звернення: 10.10.2022).

70. ДСТУ ISO 22320:2017 «Соціальна безпека. Управління у надзвичайних ситуаціях. Вимоги щодо реагування» (ISO 22320:2011, IDT), затверджений наказом «Про прийняття національних нормативних документів, гармонізованих з міжнародними нормативними документами» від 31 травня 2017 р. № 134. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 10.10.2022).

71. Енциклопедія сучасної України / за ред. І. М. Дзюби, А. І. Жуковського, М. Г. Железняка та ін. Київ: Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2003. Т. 2. 872 с.

72. Етимологічний словник української мови / ред. О. С. Мельничук та ін. Київ: Наукова думка, 1982. Т. 1. 631 с.
73. Європейська законодавча діяльність в області безпеки та гігієни праці. 1996. URL: http://cis.cotspb.ru/osh_in_europe (дата звернення: 10.10.2022).
74. Єфремов А. О. Правове регулювання охорони праці державних службовців в Україні: дис. ... канд. наук: спец. 12.00.05. Дніпропетровськ, 2015. 269 с.
75. Жданова О. С. Зарубіжний досвід організації системи соціально-трудова відносин та специфіка функціонування трудових судів на прикладі Франції. *Актуальні проблеми держави і права*. 2014. Вип. 72. С. 176–181.
76. Жидецький В. Ц. Основи охорони праці Українська академія друкарства. Український держ. лісотехнічний ун-т. Львів: Афіша, 1999. 347 с.
77. Жидецький В. Ц. Основи охорони праці: підручник Вид. 3-тє, перероб. і доп. Львів: УАД, 2006. 336 с.
78. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 10.10.2022).
79. Задніченко С. І. Запобігання корупційним ризикам у діяльності державних службовців. *Реалізація антикорупційної політики в міжнародному вимірі*: матер. III Міжнар. наук.-практ. конф. Київ, 2018. С. 63–67.
80. Захист інформації. Технічний захист інформації. Основні положення: ДСТУ 3396.0-96 від 11 жовтня 1996 р. URL: https://dnaop.com/html/61124/doc-%D0%94%D0%A1%D0%A2%D0%A3_3396.0-96 (дата звернення: 10.10.2022).
81. Захист інформації. Технічний захист інформації. Терміни та визначення: ДСТУ 3396.2-97 від 11 квітня 1997 р. URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page?id_doc=61937 (дата звернення: 10.10.2022).
82. Заюков І. В. Безпека праці – умова збереження та розвитку трудового потенціалу України. *Економіка промисловості*. 2008. № 4. С. 189–197.

83. Згуровський М. З. Проблеми інформаційної безпеки в Україні, шляхи їх вирішення. *Правове, нормативне та метрологічне забезпечення системи захисту інформації в Україні*. 2000. № 1. С. 10–15.
84. Іванець М. Г. Правове забезпечення особистої безпеки працівників органів прокуратури як елемент кадрової політики. *Актуальні проблеми правознавства*. 2018. Вип. 1 (13). С. 91–95.
85. Івченко Т. О. Тлумачний словник української мови / під ред. А. О. Івченка. Харків: ФОЛІО. 2001. 540 с.
86. Івчук Ю. Ю. Безпека праці (безпечні і здорові умови праці) як компонента гідної праці в трудовому праві. *Право та інновації*. № 4 (12). 2015. С. 129–137.
87. Ізюта П. О. Досвід європейських країн у сфері охорони праці. *Інформація і право*. 2014. № 2. С. 38–43.
88. Іншин М. І. Захист трудових прав працівників: аналіз законодавства. *Вісник Запорізького національного університету*. Серія «Юридичні науки». 2015. № 2 (2). С. 129–133.
89. Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудова відносин в Україні: Монографія. Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. 337 с.
90. Іншин М. І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України: дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05. Харків, 2005. 452 с.
91. Іншин М. І., Мацюк А. Р., Соцький А. М., Щербина В. І. Курс порівняльного трудового права: підручник / за ред. акад. А. Р. Мацюка. Харків: Ніка Нова, 2011. 980 с.
92. Іншин М. І., Щербина В. І. Трудове право України: підручник. Харків: Диска плюс, 2014. 500 с.
93. Казміренко Л. І., Кудермінаіна О. І., Мойсеева О. Є. Психологія: підручник / за заг. ред. Л. І. Казміренко. Київ, 2015. 212 с.
94. Качинський А. Б. Екологічна безпека України: системний аналіз перспектив покращення. Київ: НШСД, 2001. 312 с.

95. Клемпарський М. М. Державні службовці як суб'єкти трудового права України: автор. дис. ... д-ра. юрид. наук: спец. 12.00.05. Київ, 2014. 40 с.
96. Кобаль М. І. Забезпечення трудових прав державних службовців в умовах євроінтеграції: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Київ, 2017. 182 с.
97. Ковальська І. Е. Особиста безпека військовослужбовців Державної прикордонної служби України: сутність, структура та соціально-психологічні чинники її забезпечення. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2011. Вип. 3. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe? (дата звернення: 10.10.2022).
98. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 10.10.2022).
99. Кодекс поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку: Резолюція 34/169 Генеральної Асамблеї ООН від 17 грудня 1979 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_282#Text (дата звернення: 10.10.2022).
100. Колесніков В. В. Розслідування злочинів, пов'язаних з пожежами: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.09. Харків: НУВС, 2004. 185 с.
101. Колпаков В. К., Кузьменко О. В. Адміністративне право України: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2003. 544 с.
102. Коляда Т. А. Концепція гідної праці у трудовому праві України. *Форум права*. 2010. № 3. С. 201–205.
103. Комзюк А. Т. Заходи адміністративного примусу в правоохоронній діяльності міліції: поняття, види та організаційно-правові питання реалізації: монографія / за заг. ред. О. М. Бандурки. Харків: Вид-во нац. ун-ту внутр. справ, 2002. 336 с.
104. Конвенція № 155 про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище 1981 р. і Рекомендація № 164 щодо безпеки та гігієни праці та виробничого середовища. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. Т. II: 1965–1999. С. 1186–1200.

105. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04 листопада 1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004 (дата звернення: 10.10.2022).

106. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

107. Копенгагенська декларація про соціальний розвиток від 1 січня 1995 р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_505/page (дата звернення: 10.10.2022).

108. Кормич Б. А. Організаційно-правові засади політики інформаційної безпеки України: Монографія. Одеса: Юридична література. 2003. 472 с.

109. Корупційні ризики в діяльності державних службовців: Роз'яснення Міністерства юстиції України від 12 квітня 2011 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0026323-11#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

110. Костюченко О. Є. Соціальна безпека як результат інструментальної дії норм трудового права. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, Київ, 2017. С. 18–20.

111. Кравцов Ю. С. Конспект лекцій з курсу «Логіка». Кам'янське: Дніпропетровський державний технічний університет, 2017. 148 с.

112. Кравченко О. О. Охорона праці в офісі. Вимоги до робочого місця офісного працівника. *Юридична газета*. 2014. № 12. URL: <https://gs.ua/uk/oxorona-praci-v-ofisi-vimogi-do-robochogo-miscya-ofisnogo-pracivnika> (дата звернення: 10.10.2022).

113. Кравчук Н. Я. Фінансова безпека: навчально-методичний посібник / за ред. Н. Я. Кравчук, О. Я. Колісник, О. Ю. Мелих. Тернопіль: Вектор, 2010. 277 с.

114. Кресіна О. І. Політика, право і влада в контексті трансформаційних процесів в Україні: монографія. Київ: Юридична думка, 2006. 304 с.

115. Кретчак О. М. Психологічний аналіз професійної діяльності міліціонерів ДСО при МВС України та визначальні умови її удосконалення: автореф. дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.06. Київ, 2003. 17 с.

116. Крещенко Н. В. Соціальний діалог з позиції країн ЄС. *Віче*. 2010. № 18. С. 23–26.

117. Кузьменко Г. В. Щодо розуміння соціальної безпеки. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези допов. учасн. II Всеукр. наук. практ. конф. (м. Київ, 26 жовтня 2018 р.) за ред. М. І. Іншина, І. С. Сахарук. Київ: ФОП Маслаков, 2018. 191 с.

118. Лакіза О. О. Умови праці як системне трудо-правове явище. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2015. № 1 (80). С. 170–179.

119. Лаптії І. С. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології. *Право України*. 2005. № 7. С. 81–84.

120. Лефтеров В. О. До питання психологічного забезпечення особистої безпеки працівників органів внутрішніх справ. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2010. № 3. URL: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/Vnadsps/2010_3/10lvaovd.p (дата звернення: 10.10.2022).

121. Литвин О. В. Адміністративно-правове регулювання статусу державного службовця в Україні: дис. ... канд. наук: спец. 12.00.07. Ірпінь, 2009.

122. Лібанова Е. М., Палій О. М. Ринок праці та соціальний захист: навчальний посібник із соціальної політики. Київ: Основи, 2004. 491 с.

123. Ліпкан В. А. Національна безпека України: навчальний посібник. Київ: Кондор, 2008. 552 с.

124. Мазурець С. О., Кожан З. І., Марич В. М. Вимоги до робочих місць працівника менеджменту. *Проблеми та перспективи розвитку охорони праці*: матер. VI Всеукр. наук.-прак. конф. Львів, 2016. С. 127–129.

125. Максименко Ю. Є. Теоретико-правові засади забезпечення інформаційної безпеки України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.01. Київ, 2007. 22 с.

126. Малик Я. Й. Інформаційна безпека України: стан та перспективи розвитку. *Ефективність державного управління*. 2015. Вип. 44. С. 13–20.

127. Малиновський В. Я. Державна служба: теорія і практика: навчальний посібник. Київ: Атіка, 2003. 160 с.

128. Малюга Л. Ю. Теоретико-правові основи адаптації соціального законодавства України до законодавства Європейського союзу: монографія. Херсон: Гельветика, 2019. 406 с.

129. Марич Є. В., Марчук Р. П. Боротьба з корупцією (Бібліотека державного службовця): посібник. Київ: КМЦППК, 2012. 64 с.

130. Матвіїшин Є. Г. Мотиваційний моніторинг – засіб підвищення ефективності роботи державних службовців. *Ефективність державного управління*: зб. наук. пр. / редкол. А. О. Чемерис (голов. ред.). Львів: Вид-во ЛРІДУ НАДУ, 2004. № 5. С. 449–455.

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

132. Мегедин І. В., Ковалик В. В. Особливості правового статусу державного службовця. *Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького*. Серія: Право. 2013. № 7. С. 157–163.

133. Мельник М. І. Хабарництво: загальна характеристика, проблеми кваліфікації, удосконалення законодавства. Київ: Парламентське видавництво, 2000. 256 с.

134. Мельник К. Ю. Трудове законодавство та належний нагляд і контроль за його дотриманням як чинник забезпечення соціальної безпеки в Україні. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. / за ред. проф. М. І. Іншина. Київ, 2017. С. 22–25.

135. Мельник Я. Я. Функціональна роль інституту держави в забезпеченні соціальної безпеки. URL: <http://ceslii.knu.ua/ua/podii/152-funktsionalna-rol-institutu-derzhavy-v-zabezpechenni-sotsialnoyi-bezpeky> (дата звернення: 10.10.2022).

136. Михайлов О. Є. Кримінологія: навчальний посібник. Київ, 2012. 565 с.

137. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 10.10.2022).

138. Навчальні матеріали «Концепт особистої безпеки у практичній діяльності працівників поліції» Національної академії внутрішніх справ. URL: https://arm.naiu.kiev.ua/books/occupational_h_s/info (дата звернення: 10.10.2022).

139. Невмержицький Є. В. Корупція як соціально-політичний феномен: дис. ... д-ра політ. наук: спец. 23.00.02. Київ, 2009. 408 с.

140. Нижник Н. Р., Ситник Г. П., Білоус В. Т. Національна безпека України (методологічні аспекти, стан і тенденції розвитку): навчальний посібник. Ірпінь: Преса України, 2000. 304 с.

141. Оболенський О. Ю. Державне управління та державна служба: словник довідник. Київ: КНЕУ, 2005. 480 с.

142. Організація діяльності державного службовця: Навчально-методичний комплекс з вивчення дисципліни (для слухачів магістратури спеціальності 8.15010005 «Державна служба» спеціалізації «Адміністративний менеджмент», «Територіальне управління та місцеве самоврядування», «Економіка», «Світова та європейська інтеграція», «Кадровий менеджмент», «Бюджет і фінанси») / укладач: Л. Б. Круп'як. Тернопіль: ТНЕУ, 2012. 173 с.

143. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19 листопада 1992 р. № 2801-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

144. Особиста безпека працівників правоохоронних органів, залучених до патрулювання: навчальний посібник / С. М. Банах, Ю. Р. Йосипів, М. Д. Курляк, В. М. Синенький та ін. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 272 с.

145. Офіційне звернення Національне агентство з питань запобігання корупції. URL: <https://nazk.gov.ua/news/zvertayemo-uvagu-nacionalne-agentstvo-z-putan-zarobigannya-korupciyi-ne-vumagaye-bud-yaku/> (дата звернення: 10.10.2022).

146. Пал Л. Аналіз державної політики / пер. з англ. І. Дзюба. Київ: Основи, 1999. 419 с.

147. Панов М. І., Тихий В. П. Безпека як фундаментальна категорія в методології правознавства (до постановки проблеми). *Вісник Академії правових наук України*, 2000. № 3. С. 10–16.

148. Панченко М. В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України : дис. ... д-ра. юрид. наук: спец. 12.00.05. Київ, 2019. 465 с.

149. Пасічник В. М. Філософська категорія безпеки як основа нової парадигми державного управління національною безпекою. *Демократичне врядування*. 2011. Вип. 7. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2011_7_7 (дата звернення: 10.10.2022).

150. Перун Т. С. Загальна характеристика правовідносин у сфері забезпечення інформаційної безпеки в Україні. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: Юридичні науки. 2017. № 861. С. 328–332.

151. Петренко І. І. Сутність державної політики та державних цільових програм. *Віче*. 2011. № 11. С. 23–25.

152. Петренко П. Д. Теоретико-правові проблеми організації діяльності органів виконавчої влади в Україні в контексті європейського досвіду: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.07. Київ, 2019. 467 с.

153. Петришин О. В. Правовий режим державної служби: питання загальної теорії: автореф. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.07. Харків. 1999. 36 с.

154. Пирожков С. І. Концептуальні підходи до формування системи національної безпеки України. *Проблеми національної безпеки. Стратегічна панорама*. 2003. № 1. С. 25–32.

155. Питання оплати праці працівників державних органів: Постанова Кабінету Міністрів України від 18 січня 2017 р. № 15. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/15-2017-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

156. Пікуль В. П. Правовий статус суб'єктів трудових правовідносин у сфері охорони праці. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Київ, 2019. 188 с.

157. Положення про Апарат Верховної Ради України: Затверджено Розпорядженням Голови Верховної Ради України від 25 серпня 2011 р. № 769. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/769/11-%D1%80%D0%B3#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

158. Положення про Міністерство юстиції України від 02.07.2014 № 228-2014-п: Постанова Кабінету Міністрів України від 02 липня 2014 р. № 228. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/228-2014-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

159. Попадинець В. І. Реформування державної служби – що нового? URL: http://uzhgorod.in/novosti/2012/yanvar/reformirovanie_gosudarstvennoj_sluzhby_chno_povogo (дата звернення: 10.10.2022).

160. Поради і рекомендації з безпеки праці. Європейський фонд інтеграції громадян третього світу. URL: https://vigilfuoco.it/asp/download_file.aspx?id (дата звернення: 10.10.2022).

161. Про Адміністрацію Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України: Указ Президента України від 30 червня 2011 р. № 717/2011. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/717/2011/ed20190622#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

162. Про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці: Постанова Кабінету Міністрів України від 15 червня 1994 р. № 414. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/414-94-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

163. Про виплату грошової допомоги державним службовцям при наданні щорічної основної відпустки: Лист Міністерства соціальної політики від 07 грудня 2017 р. № 23966/0/2-17/28. URL: https://vk24.ua/regulations_and_jurisprudence/listi/vidpustki/list-ministerstva-socialnoi-politiki-ukraini-pro-viplatu-grosovoi-dopomogi-derzavnim-sluzbovcam-pri (дата звернення: 10.10.2022).

164. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

165. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення системи захисту персональних даних: Закон України від 03 листопада 2013 р. № 383-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/383-18#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

166. Про державне бюро розслідувань: Закон України від 12 листопада 2015 р. № 794-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-19#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

167. Про державну допомогу сім'ям з дітьми: Закон України від 21 листопада 1992 № 2811-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2811-12#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

168. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23 червня 2005 р. № 2713-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-15#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

169. Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб: Закон України від 04 березня 1998 р. № 160/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/160/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

170. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

171. Про державну таємницю: Закон України від 21 січня 1994 р. № 3855-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3855-12#Text> (дата звернення: 10.10.2022)..

172. Про дипломатичну службу: Закон України від 07 червня 2018 р. № 2449-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2449-19#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

173. Про доступ до публічної інформації: Закон України від 13 січня 2011 р. № 2939-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2939-17#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

174. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09 липня 2003 р. № 1058-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

175. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

176. Про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі(89/391/ЄЕС): Директива Європейського парламенту і ради від 12 червня 1989 р. № 994_b23. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text (дата звернення: 10.10.2022).

177. Про засади запобігання і протидії корупції: Закон України від 07 квітня 2011 р. № 3206-VI (втратив чинність) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3206-17#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

178. Про затвердження ДБН В.2.5-67:2013 «Опалення, вентиляція та кондиціонування»: Наказ Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства від 25 січня 2013 р. № 24. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0024858-13#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

179. Про затвердження Методики розрахунку рівня економічної безпеки України: Наказ Міністерства економіки від 02 березня 2007 р. № 60 (втратив чинність). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0060665-07#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

180. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки України: Наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі в Україні від 29 жовтня 2013 р. № 1277. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1277731-13#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

181. Про затвердження Показчика нормативно-правових актів з охорони праці: Наказ Державної служби України з питань праці від 06 липня 2022 р. № 110. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0110880-22#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

182. Про затвердження Положення про порядок застосування вогнепальної зброї: Постанова Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 1992 р. № 575. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/575-92-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

183. Про затвердження Порядку відшкодування непередбачуваних витрат державного службовця у зв'язку з його відкликанням із щорічної основної або додаткової відпустки: Постанова Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 р. № 231. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/231-2016-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

184. Про затвердження Порядку надання державним службовцям додаткових оплачуваних відпусток: Постанова Кабінету Міністрів України від 06 квітня 2016 р. № 270. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270-2016-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

185. Про затвердження Порядку надання державним службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань: Постанова Кабінету Міністрів України від 08 серпня 2016 р. № 500. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/500-2016-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

186. Про затвердження Порядку призначення і виплати державної допомоги сім'ям з дітьми: Постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2001 № 1751. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1751-2001-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

187. Про затвердження Правил забезпечення захисту інформації в інформаційних, електронних комунікаційних та інформаційно-комунікаційних системах: Постанова Кабінету Міністрів України від 08 лютого 2021 р. № 92. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/92-2021-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

188. Про затвердження Примірної інструкції з охорони праці під час експлуатації електронно-обчислювальних машин: Наказ Міністерства доходів і зборів від 05 вересня 2013 р. № 443. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0443810-13#n10> (дата звернення: 10.10.2022).

189. Про затвердження Типових правил внутрішнього службового розпорядку: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 03 березня 2016 р. № 50. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0457-16#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

190. Про затвердження Типового положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів): Наказ Міністерства соціальної політики від 13 червня 2016 р. № 646. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0903-16> (дата звернення: 10.10.2022).

191. Про затвердження Типового положення про службу охорони праці : Наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 15 листопада 2004 р. № 255. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1526-04#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

192. Про захист персональних даних: Закон України від 01 червня 2010 р. № 2297-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

193. Про інформацію: Закон України від 02 жовтня 1992 р. № 2657-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

194. Про Кабінет Міністрів України : Закон України від 27 лютого 2014 р. № 794-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-18#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

195. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 09 квітня 1999 р. № 586-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

196. Про національну безпеку України: Закон України від 21 червня 2018 р. № 2469-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

197. Про Національну поліцію: Закон України від 02 липня 2015 р. № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

198. Про основи соціальної захищеності інвалідів України: Закон України від 21 березня 1991 р. № 875-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

199. Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007–2015 роки: Закон України від 09 січня 2007 р. № 537-V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/537-16#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

200. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

201. Про пенсійне забезпечення: Закон України від 05 листопада 1991 р. 1788-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

202. Про Порядок оприлюднення у мережі Інтернет інформації про діяльність органів виконавчої влади: Постанова Кабінету Міністрів України від 04 січня 2002 р. № 3. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3-2002-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

203. Про прокуратуру: Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18/ed20150529#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

204. Про Службу безпеки України: Закон України від 25 березня 1992 р. № 2229-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-12#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

205. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07 червня 2001 № 2493-ІІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

206. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України від 28 лютого 1992 р. № 796-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/796-12#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

207. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015м. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

208. Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів: Постанова Кабінету Міністрів України від 2 лютого 2011 р. № 98. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/98-2011-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

209. Про умови оплати праці працівників Державної служби зайнятості: Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 26 лютого 2021 р. № 396. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0289-21#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

210. Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів: Постанова Кабінету Міністрів України від 09 березня 2006 р. № 268. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/268-2006-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

211. Про центральні органи виконавчої влади: Закон України від 17 березня 2011 р. № 3166-VІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3166-17#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

212. Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

213. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник. 3-тє вид., перероб. та доп. Харків: Консум, 2002. 528 с.

214. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник. Харків: Консум, 1998. 480 с.

215. Публікації Міністерства соціального забезпечення та охорони здоров'я Фінляндії. Національний огляд. Хельсинки, 2006 р. URL: <http://base.safework.ru/safework?print&nd=444400063&spack=110listid%3D010000000100%26listpos%3D7%26lsz%3D9%26nd%3D444400034%26nh%3D0%26> (дата звернення: 10.10.2022).

216. Рабінович П. М. Природне право: діалектика приватного й публічного. *Право України*. 2004. № 9. С. 61–63.

217. Радзівіл К. С. Поняття та зміст фінансової безпеки держави. *Підприємництво, господарство і право*. 2011. № 5. С. 94–97.

218. Рачинський А. П. Статус державних службовців в Україні: теоретико-правовий аспект: дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2000. 182 с.

219. Ребкало В. А. Шахов В. А. Концептуальні засади державної стратегії України: поступ у ХХ століття. Наук.-метод. Поради лектору. Київ, Видавництво УАДУ, 2000. С. 6–20.

220. Рекомендація Міжнародної організації праці щодо безпеки та гігієни праці і виробничого середовища № 164 від 22 червня 1981 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_075#Text (дата звернення: 10.10.2022).

221. Рябченко Т. О., Стеблянка А. В. Електронне декларування як ефективний засіб запобігання корупції в органах місцевого самоврядування. *Правові горизонти*. 2017. Вип. 5 (18). С. 14–19.

222. Савка В. Я. Правові основи міжнародної інформації. Матеріали до лекцій. Ужгород: Ужгородський національний університет, 2008. 20 с.

223. Сахарук І. С. Концепція гідної праці як складова соціальної безпеки. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина. Київ: Прінт-Сервіс, 2017. С. 27–31.*

224. Семенченко А. І., Дрешпак В.М. Електронне урядування та електронна демократія: навчальний посібник: у 15 ч. Київ, 2017. 1012 с.

225. Ситник Г. П. Державне управління у сфері національної безпеки (концептуальні та організаційно-правові засади): підручник. Київ: НАДУ, 2012. 544 с.

226. Ситник Г. П., Олуйко В. М., Варинчук М. П. Національна безпека України: теорія і практика: монографія / за заг. ред. Г. П. Ситника. Київ: Кондор, 2007. 669 с.

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

228. Сіроха Д. І. Особливості локальних нормативних актів у сфері праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2016. № 31. С. 174–182.*

229. Скакун О. Ф. Теорія держави та права: підручник. Харків: Консум, 2000. 704 с.

230. Скуратівський В. А., Линдюк О. А. Соціальна безпека українського суспільства та шляхи її забезпечення. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2011. № 3. С. 194–204.*

231. Сміт А. Добробут націй: дослідження про природу та причини добробуту націй. Київ: Kort-Royal, 2001. 593 с.

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

233. Спіцина Г.О. Сучасні тенденції правового регулювання праці в Україні та країнах Європейського Союзу: дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05. Харків, 2016. 371 с.

234. Сташків Б. І. Соціальна безпека як інститут права соціального захисту населення. *Актуальні проблеми держави і права*. 2007. Вип. 30. С. 32–36.
235. Тарахонич Т. І. Механізм дії права, механізм правового регулювання, механізм реалізації права: особливості взаємодії. *Держава і право*. 2010. Вип. 50. С. 12–18.
236. *Теоретико-прикладні проблеми правового регулювання в Україні*: збірник тез регіональної науково-практичної конференції (м. Львів, 15 грудня 2017 р.). Львівський державний університет внутрішніх справ, 2017. 380 с.
237. Тихий В. П. Безпека людини: поняття, правове забезпечення, значення, види. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2016. № 2 (85). С. 31–46.
238. Тищенко О. В. Концептуальні основи вчення про предмет права соціального забезпечення. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: Юриспруденція. 2014. Вип. 7. С. 160–163.
239. Тищенко О. В., Черноус С. М., Дунаєвська Л. Г. Особливі види трудового договору за законодавством України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 11. С. 356–360.
240. Ткач В. Д. Корупція серед державних службовців: реалії, шляхи подолання. *Вісник державної служби України*. 2004. № 4. С. 15–19.
241. Ткачук Т. Ю. Забезпечення інформаційної безпеки в умовах євроінтеграції України: правовий вимір: монографія. Київ: АртЕк, 2018. 422 с.
242. Ткачук Т. Ю. Сучасні загрози інформаційній безпеці держави: теоретико-правовий аналіз. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 10. С. 182–186.
243. Утвенко В. В. Система соціального забезпечення та соціальної підтримки: навчальний посібник. Київ. Персонал, 2018. 254 с.
244. Фармацевтична енциклопедія / за ред. В. П. Черних; Нац. фармац. ун-т України. Київ: МОРІОН, 2005. 848 с.
245. Фролов М. О. Правові аспекти екологічного ризику: дис. ... кан. юрид. наук: спец. 12.00.06. Київ, 2001. 183 с.

246. Хмелевський Р. М. Дослідження оцінки загроз інформаційній безпеці об'єктів інформаційної діяльності. *Сучасний захист інформації*. 2016. № 4. С. 65–70.

247. Хошаба О. М. Захист інформації в системах електронного урядування: навчальний посібник: у 15 ч. Київ: ФОП Москаленко О. М., 2017. Ч. 13: Захист інформації в системах електронного урядування. 72 с.

248. Цивільний кодекс: Закон України від 16 січня 2003 р. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 10.10.2022).

249. Цимбалюк В. С. Інформаційне право (основи теорії і практики). Київ: Освіта України, 2010. 388 с.

250. Цимбалюк В. С. Окремі питання щодо визначення категорії «інформаційна безпека» у нормативно-правовому аспекті. *Правове, нормативне та метрологічне забезпечення системи захисту інформації в Україні*: науково-технічний збірник. Київ, 2004. № 8. С. 30–33.

251. Черкаська В. В. Сутність та функції державного регулювання розвитку аграрного сектору України. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2016. № 5. С. 29–32.

252. Чернега Р. Т. Доктринальні проблеми у сфері правового забезпечення охорони праці в Україні. *Соціальне право*. 2019. № 3. С. 30–36.

253. Чернега Р. Т. Концепція правового забезпечення охорони праці в контексті євроінтеграції України: дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05. Київ, 2019. 408 с.

254. Черненко І. В. Електронне декларування як новітній інструмент боротьби з корупцією в Україні. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2017. Вип. 2. С. 59–62.

255. Чиж І. С. Україна: шлях до інформаційного суспільства. Київ: Либідь, 2004. 286 с.

256. Чуйко З. Д. Конституційно-правовий механізм забезпечення національної безпеки України. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2006. № 8. С. 85–86.

257. Шамшина І. І. Правові проблеми регулювання відносин в сфері охорони праці в сучасних умовах: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Луганськ, 2002. 188 с.

258. Шароватова О. П. Запобігання негативних тенденцій у вітчизняній системі охорони праці. *Вчені записки Кримського інженерно-педагогічного університету*. 2012. № 36. С.110–114.

259. Шаульська Л. В. Реалізація концепції гідної праці на основі забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу. *Вісник Приазовського державного технічного університету*. Серія: Економічні науки. 2014. № 28. С. 278–283.

260. Швець Ю. Ю. Зміст конституційного права особи на охорону здоров'я. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 8. С. 135–138.

261. Шевченко В. І. Правові питання охорони праці. Харків: ХНАМГ, 2004. 184 с.

262. Шевчук П. І. Соціальна політика: підручник. Львів: Світ, 2003. 400 с.

263. Юридична енциклопедія / за ред. Ю. С. Шемшученка. Київ: Українська енциклопедія, 1998. Т. 1. 672 с.

264. Як декларують майно держслужбовців у різних країнах світу. Чи є Україна особливою? URL: <https://www.eurointegration.com.ua/articles/2016/09/26/7054986> (дата звернення: 10.10.2022).

265. Якимчук Н. Я. Поняття «Правовий статус», «правове положення», «правовий модус» та «правовий режим»: теоретико-правовий аналіз. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2013. № 3. С. 11–18.

266. Яковлев О. А. Безпечні і здорові умови праці – важливий складник гідної праці. *Юридичний вісник*. № 6. 2020. С. 76–82.

267. Яковлева Г. О. Зміст поняття конституційного права людини на соціальний захист. *Трудове право*. 2017. № 2. С. 100–104.

268. Ярошенко О. М. Щодо окремих питань виконання міжнародних договорів про працю. *Право і безпека*. 2005. Т. 4. № 1. С. 34–36.

269. Яцкін В. І. Досвід зарубіжних країн у сфері державного регулювання проблем охорони праці. *Теорія та практика державного управління*. 2013. Вип. 3. С. 395–400.

270. Directive (EU) 2016/1148 of the European Parliament and of the Council of 6 July 2016 concerning measures for a high common level of security of network and information systems across the Union. URL: https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2016.194.01.0001.01.ENG&toc=OJ:L:2016:194:TOC (дата звернення: 10.10.2022).

271. Hegel G. W. F. *Vorlesungen über Rechtsphilosophie 1818–1831*. URL: <https://philpapers.org/rec/KNOGHV> (дата звернення: 10.10.2022).

272. Judgment of European Court of Human Rights in case of WYPYCH v. POLAND (Application No 2428/05) dated 25.10.2005. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-716236> (дата звернення: 10.10.2022).

273. Laroque G. Social Security and Social Development. *Bulletin of ISSA*. 1966. Vol. XIX. № 3–4.

274. Locke J. *An Essay Concerning Human Understanding*; abridged and ed. by Kenneth P. Winkler. Indianapolis; Cambridge: Hackett Publishing Company, 1996. 380 p.

275. Marx Karl. *Capital*. Penguin Classics, 1990. Vol. 1. 1152 p.

276. Maslow A. *Toward a psychology of being*. 1962. URL: https://openlibrary.org/books/OL5845918M/Toward_a_psychology_of_being (дата звернення: 10.10.2022)..

277. McGregor D. *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill Book Co., 1960. P. 33–34.

278. Tullock G. *The Politics of Bureaucracy*. Washington, D.C.: Public Affairs Press, 1965. 228 p.

**Основні положення Розділу «Безпека праці державного службовця»
до Закону України «Про державну службу»**

Структура цього Розділу така:

Стаття 1. Поняття безпеки праці державного службовця.

Стаття 2. Механізм підтримання належного рівня безпеки праці державного службовця.

Стаття 3. Правове забезпечення безпеки праці державного службовця.

Стаття 4. Засади особистої безпеки праці державного службовця.

Стаття 5. Засади соціальної безпеки праці державного службовця.

Стаття 6. Засади інформаційної безпеки праці державного службовця.

Стаття 7. Засади технічної безпеки праці державного службовця.

Стаття 8. Засади фінансово-матеріальної безпеки праці державного службовця.

Стаття 9. Державний нагляд та контроль за дотриманням законодавства України про державні гарантії державного службовця у сфері безпеки праці.

Стаття 10. Функції головного компетентного органу у напрямі дотримання законодавства України про державні гарантії державного службовця у сфері безпеки праці.

Стаття 11. Фінансування сфери безпеки праці державного службовця.

**СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ
ТА ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ МАТЕРІАЛІВ ДИСЕРТАЦІЇ**

Статті у наукових фахових виданнях України:

1. Войтюк Л. М. Особиста безпека праці державних службовців в Україні. *Вісник КНУ імені Тараса Шевченка. Серія «Юридичні науки»*. 2020. № 3 (114). С. 9–13.

2. Войтюк Л. М. Інформаційна безпека праці державних службовців: теоретико-правові аспекти. *Juris Europensis Scientia*. 2020. № 2. С. 31–35.

3. Войтюк Л. М. Основні засади правового регулювання соціальної безпеки праці державних службовців в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2021. № 5. С. 45–51.

4. Войтюк Л. М. Правовий статус державних службовців України у сфері безпеки праці. *Право і суспільство*. 2021. № 5. С. 110–116.

Статті у наукових періодичних виданнях інших держав:

5. Войтюк Л. М. Роль держави в механізмі правового регулювання безпеки праці державних службовців в Україні. *KELM*. 2022. № 3 (47). 2022. С. 183–188.

Матеріали наукових конференцій:

6. Войтюк Л. М. Проблеми забезпечення безпеки праці державних службовців в Україні. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези доп. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22 листопада 2019 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, к. ю. н. М. Б. Мельник*. Київ: ФОП Маслаков, 2019. С. 197–201.

7. Войтюк Л. М. Безпека праці державних службовців як правова категорія. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доп. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 квітня 2020 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина*. Київ: ФОП Маслаков, 2020. С. 13–16.

8. Войтюк Л. М. Стан системи гарантування безпеки праці державних службовців в Україні. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист*: тези доп. та наук. повід. учасн. X Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 09 жовтня 2020 р.) / за ред. проф. О. М. Ярошенко. Харків: Право, 2020. С. 341–345.

9. Войтюк Л. М. Правове регулювання безпеки праці державних службовців в умовах євроінтеграційних процесів. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези доп. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 06 листопада 2020 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина. Київ: Освіта України, 2020. С. 104–107.

10. Войтюк Л. М. Правовий статус державних службовців в сфері безпеки праці. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: тези доп. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 23 квітня 2021 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, ас. М. Б. Мельник. Київ: Освіта України, 2021. С. 21–23.

11. Войтюк Л. М. Правове регулювання соціальної безпеки праці державних службовців в Україні. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези доп. учасн. III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 листопада 2021 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, к. ю. н. М. Б. Мельник. Київ: ФОП Маслаков, 2021. С. 122–124.

12. Войтюк Л. М. Удосконалення правового регулювання безпеки праці державних службовців в Україні. *Реформування законодавства в контексті проведення державних реформ*: матеріали наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 16–17 вересня 2022 р.). Одеса: Молодий вчений, 2022. С. 81–84.

13. Войтюк Л. М. Особливості правового регулювання напрямів безпеки праці державних службовців в Україні. *Двадцять перші осінні юридичні читання*: тези доп. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 06 жовтня 2022 р.). Хмельницький: Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2022. С. 200–202.