

6. Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю: Закон України від 16.11.2000 № 2109-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 1. Ст. 2.
7. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 № 875-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 21. Ст. 252.
8. Європейська соціальна хартія (переглянута): Міжнародний документ від 03.05.1996. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 51. Ст. 2096.
9. Про затвердження Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу: Указ Президента України від 11.06.1998 № 615/98. *Офіційний вісник України*. 1998. № 24. С. 3. Ст. 870.
10. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 № 137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 43. Ст. 418.
11. Sozialgesetzbuch (SGB). URL: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_11/SGB_11.pdf (дата звернення: 06.05.2020).
12. Новосельська І., Руше М. Кодифікація законодавства України із соціального забезпечення. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 7. С. 43-45.

УДК 349.3

Гаврилюк В.О.,
кандидат юридичних наук,
Прокурор Закарпатської області

ТЕНДЕНЦІЇ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

У статті проаналізовано напрями подальшого розвитку законодавства у сфері соціального захисту працівників публічної служби. Визначено перелік тенденцій подальшого розвитку правового регулювання соціального захисту працівників публічної служби. Розкрито та охарактеризовано кожен з них.

Ключові слова: тенденції, соціальний захист, працівник, публічна служба, законодавство.

In the article the directions of further development of legislation in the field of social protection of public service employees are analyzed. The list of tendencies of further development of legal regulation of social protection of public service employees is determined. Each of them is revealed and characterized.

Key words: tendencies, social protection, employee, public service, legislation.

Заходи соціального захисту працівників публічної служби будуть не ефективними та не виконуватимуть своїх функцій, якщо їх зміст не відповідатиме сутності соціальних проблем та соціальних ризиків. Відповідно, соціальне законодавство є одним із таких, що потребують постійного удосконалення та реформування. Проте, раптове збільшення чи навпаки скасування заходів соціального захисту теж можуть спричинити негативні

наслідки для працівників публічної служби, оскільки час для пристосування до нового рівня соціального захисту буде недостатнім, особливо в умовах отримання матеріального забезпечення лише від держави, що й характерно для працівників публічної служби. Тому й важливим є завчасне визначення тенденцій у правовому регулюванні соціального захисту працівників публічної служби. Отримані результати можливо буде використати у практичній сфері в аспектах створення планів реформування та вдосконалення соціального законодавства, так й в науково-теоретичній сфері щодо визначення пріоритетних напрямів проведення дослідження.

Існування тенденцій правового регулювання соціального захисту повинні бути обумовлені рівнем соціально-культурного розвитку населення, станом регулювання публічної служби та впровадження децентралізації. Важливо прослідкувати, щоб тенденції у національному правовому регулюванні відповідали міжнародним тенденціям, що гарантуватиме їх тривалу актуальність та дотримання природних прав та принципів права. В ході наукового опрацювання тенденцій необхідно встановити її сутність та відмінні особливості прояву саме щодо соціального захисту працівників публічної сфери, адже адміністративні обмеження можуть змінювати тривалість реалізації, пріоритетні напрями дії та залучених суб'єктів. Також, необхідним є визначення стану реалізації тенденції в чинному законодавстві та визначення майбутніх векторів розвитку. Відсутність же напрямів наступного впровадження в соціальній сфері для тенденції означатиме або її опосередкований вплив на працівників публічної служби, або втрату своєї актуальності.

Питання тенденцій соціального захисту, напрямів реформування публічної служби було висвітлено в наукових працях таких учених: Н. О. Алюшина, О. М. Балакірева, Л. В. Бицюра, Р. Ю. Бортейчук, І. В. Бригадир, З. В. Гбур, В. А. Глуховері, В. Г. Грибана, Д. А. Дмитрук, А. С. Карпунець, О. С. Качний, О. П. Кириленко, Т. А. Костишина, П. О. Комірчий, О. В. Кришень, І. П. Лопушинський, О. К. Любимов, Т. А. Соколова, М. Є. Хоружий, І. Б. Шаповалова. Проте, тенденції подальшого розвитку правового регулювання соціального захисту працівників публічної служби потребують більшого глибокого наукового опрацювання.

Тенденції правового регулювання соціального захисту працівників публічної безпосередньо пов'язані зі вирішенням існуючих проблем, які уже тривалий час існують в законодавстві. Так, М. Є. Хоружий зауважує, що соціальне законодавство має часто декларативний характер, немає конкретних гарантій або ж відповідальності за їх виконання. Відсутня єдина концепція розвитку державної системи щодо соціального захисту державних службовців. Тобто, необхідно підвищити гарантії соціальної захищеності для них [1, с. 108]. Підвищення гарантій соціальної захищеності для працівників публічної служби в більшій мірі повинно стосуватися урахування інфляції, прожиткових мінімумів та умов гідного життя. Водночас, необгрунтоване підвищення матеріального забезпечення може викликати поглиблення диференціації в суспільстві, збільшення соціальних привілеїв, що не слугують цілі соціального захисту. Тому, тенденція із підвищення гарантій повинна стосуватися не матеріального забезпечення, а усунення можливості до зловживання, корупції, прозорості отримання соціального захисту.

О. П. Кириленко, створюючи Стратегію соціального захисту населення визначає такі напрями удосконалення правового регулювання: підвищення економічного добробуту; зменшення ймовірності соціальних ризиків для отримання соціальної підтримки; підтримка через повну і часткову втрату доходу в короткостроковому часі [2, с. 181]. Тенденція

повинна містити чіткі прояви у чинному законодавстві та варіанти наступного закріплення. Чим більш загальною вона є, тим більш незрозуміло який у неї зміст, а отже й варіанти закріплення. Наприклад, зменшення ймовірності настання соціальних ризиків може проводитися і щодо покращення стану довкілля і щодо надання охорони працівника публічної служби, а тому потребує конкретизації. Аналогічне твердження стосується економічного добробуту. Зрозуміло, що чим вищими є фінансові можливості держави, тим більшим буде соціальний захист працівників публічної служби, але варіанти досягнення такої цілі чи тенденції знаходяться поза межами правового регулювання соціального захисту.

Дослідження Міжнародної організації праці «Перспективи зайнятості та соціального захисту в світі: тенденції 2021» вказує про те, що в майбутньому необхідно очікувати процес відновлення глобальної економіки, водночас необхідно буде пристосовувати робочі місця до нових обмежень міжнародного та національного характеру, кількість робочих місць поступово збільшуватиметься, але в найближчі роки не повернеться до рівня на якому знаходився до пандемії [3]. Для соціального захисту працівників публічної служби це означає, що держава повинна змінювати умови праці, гарантуючи фізичну безпеку для працівників, які безпосередньо комунікують із населенням, а також створювати умови для дистанційної роботи. Крім того, держава через посади в публічній службі повинна надавати більше робочих місць для осіб з особливими потребами, оскільки для них умови ринку праці є найбільш несприятливими. Важливим є й підтримання стабільності у матеріальному забезпеченні працівників публічної влади задля зменшення ймовірності настання соціальних ризиків для них.

На думку А. С. Карпунець, одним із першочергових завдань державної служби є налагодження партнерських відносин із суспільством, спів падіння інтересів держави та громадян, реформування має проводитися комплексно із урахуванням соціальних, політичних та економічних аспектів державної служби [4, с. 6]. Схожа тенденція існує для усіх працівників публічної служби щодо продовження реформування їх діяльності та адаптації під вимоги суспільства. Разом з тим, зміни до соціального та адміністративного законодавства в питаннях соціального захисту мають бути й обґрунтовані потребами самих працівників за кожним із напрямів дії публічної служби, а не загалом.

Тож, проведений в ході даної роботи аналіз дозволяє виділити такі тенденції правового регулювання соціального захисту працівників публічної служби:

1. Стратегічність та планування правового регулювання соціального захисту працівників публічної служби;
2. Правове регулювання соціального захисту працівників публічної служби проводиться у напрямках поширення інклюзії та створення безбар'єрного середовища;
3. Правове закріплення активного забезпечення рівних, комфортних та психологічно безпечних умов проходження працівниками публічної служби;
4. Правове регулювання цифровізації соціального захисту працівників публічної служби.

Можливо резюмувати, що тенденція до стратегічного планування правового регулювання соціального захисту працівників публічної служби полягає у тому, що формування законопроектів чи інших нормативно-правових актів, відбувається відповідно до єдиних загальнодержавних цілей. Загальнодержавні цілі, у свою чергу, мають довгостроковий характер та були сформовані у завдяки аналізу сучасного стану соціального

захисту працівників публічної служби. Серед наступних напрямів втілення тенденції до стратегічного планування правового регулювання соціального захисту працівників публічної служби можливо виділити:

– Створення спеціалізованих стратегій щодо соціального захисту працівників публічної служби. Такі стратегії мають вказувати на проблеми, які існують в даній сфері та ураховувати наявні заборони та обмеження щодо зміни розміру соціальної допомоги та матеріального забезпечення, можливий супротив з боку судової гілки влади, економічні можливості держави та корупційні ризики. Доцільним видається й створення територіальних стратегій розвитку соціального захисту працівників органів місцевого самоврядування, оскільки вони не повинні бути залежними від державних можливостей. Водночас, для інших працівників публічної служби все ж більш ефективним є загальнодержавний рівень планування та закріплення.

– Створення механізмів контролю втілення та повного виконання стратегій та планів правового регулювання соціального захисту працівників публічної служби. Важливо, що створенні стратегії не мали декларативного характеру. Позитивно можливо оцінювати обов'язкове встановлення відповідального органу публічної влади чи його структурної одиниці за втілення цілей чи завдань стратегії. Разом з тим, належність виконання таких завдань залишається поза контролем. Р. Ю. Бортейчук зазначає такі показники контролю стратегій, як: дотримання змісту концепції; результативність управлінської діяльності; адаптованість до соціально-економічних умов; ефективність управління втіленням концепції; наявність підтримки від інститутів громадянського суспільства [5, с. 9]. Тобто, контрольно-наглядова діяльність повинно стосуватися, як процесу виконання вповноваженими особами стратегій із розвитку, так й саму дієвість запропонованих змін, що вказуватиме на доцільність наступного продовження її втілення. В даному контексті, проблемним є співпраця між органами публічної влади щодо соціального захисту, особливо різної компетенції та ієрархічності, оскільки така не визначена, як обов'язкова.

Таким чином, тенденція правового регулювання соціального захисту працівників публічної служби щодо поширення інклюзії та створення безбар'єрного середовища розкривається через сприяння з боку держави працевлаштуванню осіб з інвалідністю до органів публічної влади та забезпечення комфортних умов їх праці зокрема гарантування психологічної безпеки та безперешкодного виконання посадових обов'язків. Можливо виділити наступні кроки із реалізації тенденції тенденція правового регулювання соціального захисту працівників публічної служби щодо поширення інклюзії та створення безбар'єрного середовища:

– Підвищення соціального захисту для працівників публічної служби, що отримали інвалідність у зв'язку із виконанням службових обов'язків. На сьогодні, особливий соціальний захист встановлений для працівників Національної поліції та військовослужбовців. Водночас, специфіка певних посад, як то судді, прокурора чи й навіть окремі посади державної служби обумовлюють ризики для життя та здоров'я інших працівників публічної служби, а тому необхідно збільшити розміри матеріальної допомоги для таких осіб у випадку настання соціального ризику пов'язаного із повною втратою працездатності в ході виконання посадових обов'язків. Крім того, необхідним є вирішення колізій та прогалин, що існують в уже чинному законодавстві, які перешкоджають

реалізації соціальних прав на житло, освіту чи медицину для працівників публічної служби, що уже отримали правовий статус особи з інвалідністю.

– Поширення нових підходів до організаційно-управлінської частини функціонування органів публічної влади. Зокрема передбачити неможливість розташування таких органів в приміщеннях, що ускладнюють чи зовсім перешкоджають доступу працівників із інвалідністю. Також, необхідним є аналіз приміщень, що уже перебувають на балансі держави чи територіальної громади щодо створення умов для праці осіб з інвалідністю. Обов'язковим є покладення обов'язку на керівників служб з управління персоналом щодо інформування працівників публічної служби про правила та умови праці спільно з особами з інвалідністю.

– Збір та аналіз статистичних даних щодо умов праці, рівня соціального захисту, потреб та проблем працівників публічної служби, які є особами з інвалідністю. Хоча інформація щодо стану соціальної захищеності осіб з інвалідністю збирається вповноваженими органами, проте окремих досліджень саме в державному секторі немає. Наявність такої інформації дозволить краще оцінювати стан та ефективність правового регулювання та формувати шляхи втілення тенденції згідно з наявними проблемами.

Сутністю тенденції правового регулювання із активного забезпечення рівності, комфортності та психологічної безпеки проходження публічної служби її працівниками є створення прозорих, зрозумілих та доступних заходів із захисту та гарантування надання права соціального захисту й попередження настання соціальних ризиків для усіх працівників публічної служби. Наступна реалізація досліджуваної тенденції повинна відбуватися у наступних напрямках:

– Збільшення контрольних-наглядних заходів за дотриманням рівності та недискримінації в органах публічної влади. Служба управління персоналом часто складається з однієї людини та не володіє достатньою незалежністю для проведення захисту прав особи, права якої було дискриміновано чи щодо якої було здійснено булінг, особливо, якщо це відбувається з боку керівництва. Тому, необхідним є й незалежний нагляд та контроль, що може відбуватися в ході загальних інспекційних відвідувань, як одна із його ключових складових.

– Закріплення права на безоплатну психологічну допомогу за усіма працівниками публічної служби. Як свідчать статистичні дані з проявами булінгу та дискримінації стикається більшість працівників, що підвищує рівень стресу та шкоди для здоров'я. Відповідно право на психологічну допомогу має стати складовою охорони здоров'я. Допустимим є і створення посади психолога в межах відділень органів публічної влади, і компенсація витрат на психологів у державних закладах охорони здоров'я. Обов'язковою є анонімність звернення як за психологічною допомогою, так й за захистом від булінгу чи дискримінації.

– Проведення інформаційних заходів щодо роз'яснення можливостей захисту та варіантів недопустимої поведінки. Вони повинні бути поєднані із заохоченнями за належну поведінку, розв'язання конфліктів та підтримання психологічної безпеки. Лише через донесення значення рівності та психологічної безпеки можливо зменшити рівень прихованої дискримінації та запобігати булінгу.

Таким чином, тенденція правового регулювання щодо цифровізації соціального захисту працівників публічної служби полягає у закріпленні у законодавстві електронної

форми отримання соціальних послуг, як основної, а також забезпечення органів публічної влади достатньою комп'ютерною технікою для надання послуг електронно в соціальній сфері заради зменшення корупції та підвищення доступності, оперативності, прозорості й публічності соціального захисту працівників публічної служби. Наступні кроки щодо реалізації тенденції із цифровізації соціального захисту працівників публічної служби повинні бути такими:

– Організаційно-матеріальне забезпечення цифровими технологіями органи публічної влади у кожній із територіальних громад й проведення навчальних програм із їх використання. Чим меншим є територіальне відділення, тим менше коштів виділяється для його удосконалення та забезпечення належними умовами праці, а тому для цифровізації необхідним є усунення такої проблеми. Це відбувається шляхом підвищення кваліфікації посадових осіб, що вповноважені на соціальний захист працівників публічних службовців у питаннях використання інформаційних систем, реєстрів та загального використання комп'ютерної техніки. Також, необхідно забезпечити належний стан такої техніки та постійність доступу до інформаційно-телекомунікаційних систем. В контексті правового регулювання, це означає створення додаткових обов'язків в служби управління персоналом та нового виду видатків в бюджетах органів публічної влади.

– Інтеграція інформаційних систем соціальної сфери із аналогічними у податковій, фінансовій, адміністративній та інших сферах. Це необхідно заради виявлення зловживань чи правопорушень з боку працівників публічної служби, що бажають отримати соціальний захист. Крім того, це забезпечує більшу оперативність отримання соціального захисту та достовірність отриманих даних. Важливим при цьому є дотримання конфіденційності персональних даних для третіх осіб та неможливість незаконної зміни інформації щодо соціального та матеріального стану працівників публічної служби.

– Автоматизація процедур та процесів отримання соціального захисту працівників публічної служби. Автоматизація гарантуватиме оперативність отримання соціального захисту та нівелюватиме загрози корупційних відносин. При цьому працівники уповноважені на соціальний захист зможуть направити свою діяльність на аналіз стану соціального захисту та способів вирішення проблем. Автоматизація процесів соціального захисту зменшить і ймовірність суб'єктивного оцінювання, а тому законодавство повинно бути удосконалення щодо формування чітких критеріїв, підстав та умов отримання соціального захисту працівників публічної служби.

Підсумовуючи результати проведеного дослідження, можливо стверджувати, що усі тенденції правового регулювання соціального захисту працівників публічної служби відповідають міжнародній практиці щодо дбайливого ставлення до усіх працівників, зменшення дискримінації та забезпечення гідного рівня життя. Цифровізація, як тенденція правового регулювання забезпечує успіх втілення інших наведених тенденцій, оскільки спрощує їх розуміння, запровадження на місцях та контроль за виконанням. Аналіз чинного законодавства показав, що впровадження нових тенденцій дозволяє лише доповнювати норми права, а не повністю змінювати підхід до правового регулювання, що позитивно вплине на розуміння працівниками публічної сфери нововведень та вірність правозастосування. Разом з тим, реалізація виділених тенденцій особливо потребує підвищення правосвідомості працівників публічної служби, проведення інформаційних

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

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Хоружий М. Є, Гбур З. В. Соціальний захист державного службовця. Інвестиції: практика та досвід, 2021. № 13-14. С. 103-109
2. Кириленко О. П. Фінансування соціального захисту населення в Україні: тенденції та перспективи. Інвестиційна економіка, 2018. № 1-2. С. 175-182
3. International labor organization. World Employment and Social Outlook: Trends 2021. URL: <https://cutt.ly/dE0mGRo> (Дата звернення: 08.10.2021)
4. Карпунець А. С. Інститут державної служби в системі державного управління Науковий вісник Академії муніципального управління: зб. наук. пр. Серія: Управління, 2016. № 4. С. 153-161.
5. Бортейчук Р. Ю. Механізми оцінки ефективності системи стратегічного управління у діяльності органів державної влади. Демократичне врядування, 2011. Вип. 7. С. 1-12

УДК 349.2

Журавель В. О.,

*Кандидат юридичних наук,
здобувач науково-дослідного інституту
публічного та приватного права*

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

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

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

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

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