

Пікуль В.П.,
кандидат юридичних наук, суддя
Полтавського апеляційного суду

ФОРМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано сутність права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України. Визначено форми реалізації права на працю державними службовцями. Деталізовано специфіку та особливості кожної із них.

Ключові слова: *праця, державні службовці, державна служба, працівник, права.*

In the article the essence of the right to work by civil servants in conditions of Ukraine's European integration is analyzed. The forms of realization of the right to work by civil servants are determined. The specifics and features of each of them are detailed.

Key words: *work, civil servants, civil service, employee, rights.*

Підходи до тлумачення та змісту права на працю є надто різноманітними для формування єдиного підходу до класифікації форм його реалізації та визначення власне обсягу такого права. Так, право на працю може розумітися, і як таке, що стосується лише отримання роботи та підписання трудового договору, і як таке, що охоплює усі трудові права працівників. Дана ситуація негативно впливає на розуміння та втілення своїх прав державними службовцями, адже легально закріплений підхід відсутній, коли ж науково-теоретичні суттєво різняться у змісті. В даному контексті, дослідження чинного трудового та адміністративного законодавства разом із науковими поглядами дозволить сформувати та класифікувати форми реалізації права на працю. Ще одним непростим завданням є розмежування форм реалізації права на працю від форм забезпечення або ж захисту. Зрозуміло, що вони будуть взаємодіяти між собою, проте важливо розподіляти їх для кращого розкриття мети та змісту кожного форми.

Встановлення форм реалізації права на працю для державних службовців повинно виходити із чинних на сьогодні процедур та процесів, відображати, як матеріальну складову, так й процесуальну. Відповідно, проведене дослідження надасть можливість з'ясувати, які форми реалізації права на працю можуть бути втілені саме державними службовцями та визначити чи такі форми взаємозалежними між собою. Аналіз кожної із форм реалізації права на працю дозволить визначити, які дії є правом або вимагаються від державного службовця, а які процедури реалізації неможливі без активної участі інших суб'єктів трудових відносин. Можливо буде виділити мету й завдання в кожній із форм реалізації права на працю, встановити етапність її втілення або ж структуру елементів. Крім того, необхідним є з'ясування відмінних рис кожної форми реалізації права на працю державними службовцями, адже їх наявність обґрунтовує самостійність таких форм та фіксує особливості застосування. Для дослідження форм реалізації права на працю державним службовцем важливо й також з'ясувати відмінності від загальних форм реалізації, що можуть бути втілені усіма працівниками незалежно від приватної чи публічної сфери.

Суттєвий внесок у наукове опрацювання питання форм реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України було здійснено такими вченими: О. А. Абрамова, В. А. Багрій, Д. В. Балух, Т. Ю. Витко, І. П. Гокалюк, Ю. С. Даниленко, О. Ю. Дрозд, В. В. Єрмоєнко, І. Н. Зарубіна, М. І. Іншин, Т. О. Коломєць, Л. Б. Круп'як, О. В. Легка, О. Є. Луценко, С. В. Онищук, Ю. О. Остапенко, О. В. Петришин, Д. С. Подпіснєв, С. В. Селіванов, Т. А. Сенюк, Н. П. Шевченко, М. В. Ярмистий.

Складність дослідження форм реалізації права на працю, зокрема для державних службовців полягає у тому, що поняття «реалізації права», як і його форм досі не склалось в науково-

теоретичних працях та не закріплено на рівні законодавчих понять. Частково дане питання охоплене змістом рішення Конституційного суду № 5-р(І)/2019, де визначається, що реалізація права на працю громадянином відбувається через «укладання трудового договору» та наступним виконанням «обов'язків за своєю спеціальністю та посадою, що були передбачені структурою та штатним розписом підприємства, установи, організації» [1]. Тобто, для реалізації права на працю державного службовця необхідно вступити на державну службу в ході процесу, що регулюється у законодавстві та надалі виконувати усі необхідні процедури для збереження місця роботи, що включає і виконання посадових обов'язків і проходження обов'язкових тестувань та оцінювань, підвищень кваліфікації. Проте, виходячи із аналізу адміністративного законодавства, можливо зрозуміти, що реалізація права на працю для державних службовців є більш складним процесом, ніж підписання трудового договору, що уже вказує на більшу варіативність форм.

На думку В. В. Єрмоєнка, форма реалізації права на працю є групою підстав його виникнення, які хоча й не є взаємозалежними один від одного, але взаємодіють між собою та спричиняють виникнення трудових відносин [2, с. 42]. Погоджуємося із твердженням щодо перебування елементів форми реалізації права на працю у сукупності, а не системі. Це не заперечує їх можливу взаємозалежність або ж послідовність втілення, проте вказує на можливість пристосування під конкретні суспільні відносини. Для державних службовців це означає існування різних варіантів втілення права на працю, що можуть бути пристосовані під інтереси самого державного службовця, наприклад, шляхом отримання посади, інтереси суспільства щодо залишення на посаді державної служби лише осіб, що отримали позитивну чи відмінну оцінку, або ж інтереси держави щодо реорганізації органу державної влади.

О. Ю. Остапенко під формами реалізації трудових прав розуміє способи й напрями їх реалізації з боку учасників трудових відносин в ході своєї трудової діяльності та, які є обумовленими вольовими діями таких учасників. Автор виділяє пасивні групи реалізації трудових прав (дотримання та зобов'язання суб'єктом) й активні форми реалізації (виконання, використання та застосування) [3, с. 61-62]. Визначення активної або ж пасивної форми реалізації є доцільним для одного конкретного трудового права, як то права на відпочинок чи права на премію. Водночас, реалізація права на працю є складним процесом, що вимагає і виконання певних вимог, наприклад щодо подання заяви та проходження конкурсу на зайняття посади в органі державної влади, і дотримання, наприклад, заборони на проходження державної служби особам, яким зайняття посад у ній заборонено рішенням суду. Тому, втілення наведених дій буде відбуватися комплексно в межах однієї форми реалізації права на працю державним службовцем.

Тож, можливо резюмувати, що форми реалізації права на працю визначаються чинним законодавством та формуються із підстав, способів й методів, результатів вступу на державну службу та виконання посадових обов'язків. Оскільки, зміст форми реалізації визначається законодавчо, то існують такі форми, що раніше були самостійними, а зараз є елементом більшої форми або ж взагалі мають лише історичне значення, наприклад, призначення на посаду вищим керівництвом певного органу державної влади. На сьогодні, можливо виділити наступні форми реалізації права на працю державними службовцями:

1. Конкурсна форма реалізації права на працю державними службовцями;
2. Переведення, як форма реалізації права на працю державними службовцями;
3. Оцінювання службової діяльності, як форма реалізації права на працю державними службовцями.

Однією із форм реалізації права на працю державними службовцями є конкурсна. Вступ на державну службу є основою для реалізації права на працю, оскільки такий можливий лише шляхом проходження конкурсу та супроводжуючих його процедур, то й сама форма реалізації матиме конкурсну основу. Слід зауважити, що конкурс застосовується для вступу в трудові відносини приватного характеру, але має значно менший рівень регулювання та значення, коли ж для державних службовців навіть найменше порушення процедури проведення конкурсу призведе до

його неможливості, а отже й неможливості реалізувати право на працю. Конкурсна форма реалізації права на працю для державних службовців є відносно новою та вказує на запровадження суттєво інших способів урегулювання та організації праці. Т. Ю. Витко зауважує, що збільшення кількості вимог до кандидатів на посади державної служби пов'язано із необхідністю залучення професіоналів, коли ж для їх втримання на державній службі має бути забезпечена не лише вірність служіння Україні, але й особиста зацікавленість у результатах діяльності [4, с. 44]. Відповідно, конкурсна форма дозволяє визначити психологічні особливості, соціальні орієнтири у кандидатів, з'ясувати їх рівень професіоналізму та при цьому забезпечити прозорість та публічність реалізації права на працю. Проходження державної служби регулюється переважно адміністративним законодавством, а тому наявність конкурсної форми реалізації права на працю дозволяє запобігти надмірній бюрократизації процедури вступу та збільшує гнучкість згідно з сучасними умовами на ринку праці.

Для реалізації права на працю у конкурсній формі та набуття правового статусу державного службовця найперше необхідно з'ясувати факт відповідності вимогам, що ставляться до кандидатів на посади державної служби. Згідно з ст. 19, 20 та 25 Закону України «Про державну службу» прав на державну службу мають особи, що є повнолітніми, мають громадянство України, вільно володіють українською мовою, що підтверджено сертифікатом, отримали ступінь вищої освіти магістра, бакалавра чи молодшого бакалавра (залежно від категорії посади) та достатній стаж роботи чи то загальний, чи у органах публічної служби, чи на керівних посадах. Спеціальні вимоги до кандидатів посад державної служби «Б» та «В» затверджуються суб'єктом призначення із урахуванням рекомендації від Національного агентства України з питань державної служби, а для посад категорії «А» встановлюються Кабінетом Міністрів типові вимоги [5]. Такі вимоги мають загальний характер, тобто визначають, які саме особи можуть вважатися кандидатами на посаду державного службовця. Проте їх виконання є недостатнім для реалізації права на працю. Тобто, конкурсна форма реалізації на працю вимагає дотримання, як матеріальної, так й процесуальної її складової. У даному контексті, негативно можливо оцінити наявність права в суб'єкта призначення самостійно встановлювати спеціальні вимоги щодо досвіду чи навиків кандидатів на посаду державної служби «Б» та «В», оскільки вони можуть бути сформовані під конкретну особу, що не відповідатиме принципам рівності, прозорості й сприятиме корупції. Рекомендації, як форма акту Національного агентства України з питань державної служби, в даному випадку, є недопустимими, оскільки лише сприяють порушенню трудових прав, а не створюють додаткові гарантії.

Як уже було зазначено, дотримання та виконання поєднуються у формах реалізації права на працю. Одним із найбільш яскравих прикладів є необхідність додержання заборон визначених у ст. 19 Закону України «Про державну службу» для реалізації права на працю, серед яких: «наявність громадянства іншої держави, не проходження спеціальної перевірки щодо очищення влади або не надання згоди на неї, накладення адміністративного стягнення за правопорушення пов'язане із корупцією, наявність рішення суду про заборону займатися певною діяльністю, наявність судимості за умисне вчинення кримінального правопорушення, визнання судом обмежено (не)дієздатною особою [5]. Такі заборони обумовлені специфікою праці на посадах державної служби та пов'язаних із нею ризиками. Проте, проблемним аспектом є неповний перелік заборон, оскільки з аналізу чинного законодавства можливо й встановити, що державним службовцем не може вступити особа, яка не надала декларацію щодо доходів або ж не отримала спеціальний сертифікат про знання української мови. Складним є й питання громадянства інших держав, адже необхідні спеціальні процедури підтвердження заяв кандидата на посаду державного службовця щодо наявності одного громадянства. Тож, виконання усіх наведених вимог та дотримання заборон дозволяє стверджувати, що особа може реалізувати своє право на працю у конкурсній формі та отримати правовий статус державного службовця.

Аналізуючи чинне законодавство можливо дійти висновку, що конкурсна форма реалізації права на працю державного службовця формується із декількох етапів. Такі етапи структурують

діяльність особи щодо отримання посади в державній службі, коли ж технічні чи адміністративні аспекти спеціально упушено, адже вони не стосуються досліджуваної теми. Серед таких етапів можливо виділити:

1. Інформування про проведення конкурсу на зайняття посади в державній службі;
2. Подання заяви про участь в конкурсі та підтвердження наданих у ній відомостей;
3. Проходження кандидатом на посаду в державній службі процедур оцінювання (тестування, ситуаційні задачі, співбесіди);
4. Оприлюднення результатів конкурсу на зайняття посади в державній службі;
5. Проведення спеціальної перевірки на відповідність вимогам законодавству щодо очищення влади кандидата, що переміг у конкурсі;
6. Підписання трудового контракту із особою, що призначається на посаду державної служби;
7. Прийняття рішення про призначення особи на посаду державної служби;
8. Складання особою присяги державного службовця.

Конкурсна форма реалізації права на працю державного службовця вимагає настання складних та складених юридичних фактів, а тому перемога у конкурсі в сукупності із вибором кандидата суб'єктом призначення є недостатнім для отримання посади, хоча й гарантує настання наступних етапів конкурсної форми. Серед них проходження спеціальної перевірки на відповідність законодавству щодо очищення влади. Відповідно до ст. 5 Закону України «Про очищення влади» перевірка підлягає: достовірність відомостей щодо наявності майна та відповідність таких даних декларації за минулий рік, а також дотримання рішення суду щодо заборони займати посади в органах публічної влади [6]. Не проходження даної перевірки навіть після перемоги безпосередньо у конкурсі не дозволить реалізувати право на працю та отримати статус державного службовця. Наявність перевірки є одночасно й гарантією реалізації права на працю, оскільки забезпечуватиме достовірність поданих даних. Крім того, вона й пояснює необхідність у виборі комісією декількох переможців та наявність в 2 із них відкладеного права на працю у випадку звільнення чи не проходження перевірки кандидатом, що був обраний суб'єктом призначення.

За умови дотримання усіх заборон та виконання усіх вимог, перемоги у конкурсі наступним етапом втілення конкурсної форми реалізації права на працю є підписання трудового контракту. Згідно з ст. 31-1 Закону України «Про державну службу» з особою, що призначається на посаду може бути укладено контракт про проходження державної служби, у якому визначаються умови призначення, строк проходження, відповідальність сторін, порядок зміни умов [5]. Хоча формулювання «трудоий контракт» не вживається у законодавстві, але з аналізу його змісту, як то строковість чи визначення відповідальності сторін можливо дійти висновку, що йдеться саме про нього. Укладення трудового контракту є саме правом, а не обов'язком кандидата, але його наявність може вимагатися для окремих державних службовців. До того ж наявність трудового контракту спрощуватиме доведення зміни істотних умов, що важливо для наступного забезпечення працевлаштування державного службовця або ж компенсації завданої шкоди.

О. Ю. Дрозд досліджуючи тему трудового контракту для державних службовців критикує той факт, що стороною роботодавцем виступає державний орган, коли ж має безпосередньо держава, адже за чинної системи не законодавство України, а керівник державної служби є авторитетом у підлеглих, а отже й далі продовжується авторитаризм, свавілля та колективна безвідповідальність посадових осіб [7, с. 112]. Звісно, що це лише одна із деталей, які формують сучасні умови праці для державних службовців, однак вона вказує на те, що досі продовжують застосовуватися застарілі підходи навіть в умовах проведення реформування. Особливо яскраво це проявляється у існуванні одночасно і рішення про призначення на посаду у трудового контракту. У теорії та практиці трудового права, трудові відносини розпочинаються одразу після укладення трудового договору, що може бути підтверджено наказом роботодавця про прийняття на роботу. Зі

свого боку, трудовий контракт завжди має письмову форму, а тому в додаткового підтвердження не потребує.

Наступним етапом втілення конкурсної форми реалізації права на працю державного службовця є прийняття суб'єктом призначення рішення про призначення особи на посаду державної служби. Згідно з ст. 31 Закону України «Про державну службу», на посаду державної служби призначається та особа, що визначена переможцем конкурсу. «Рішення» про її призначення приймається після проведення співбесіди з кандидатом та підписання контракту. Водночас, у ст. 33 даного Закону зазначено, що «акт призначення на посаду» повинен містити строк призначення, строк випробування, умови оплати праці, контактну інформацію про особу, займану посаду [5]. Це ще раз підтверджує дублювання змісту трудового контракту та виконання даними етапами однакової функції в контексті реалізації права на працю. Проблемним є використання різних формулювань для одного й того ж документа, як то «рішення» чи «акт» про призначення. Різні формулювання не сприяють узгодженості правового регулювання та надалі можуть викликати колізійність розуміння, особливо для державних службовців із низьким рівнем правових знань поза межами своєї компетенції. Також, уточнення потребує формулювання «після проведення співбесіди», адже вона є обов'язковою лише для кандидатів на посади державної служби категорії «А» і повинна проводитися спеціальною комісією, а не суб'єктом призначення.

Останнім етапом втілення конкурсної форми реалізації права на працю для державних службовців є складання присяги державного службовця. Відповідно до ст. 36 Закону України «Про державну службу», присяга складається особою, яка вперше призначена на посаду державної служби у присутності державних службовців та підписує текст такої присяги [5]. Тобто, даний етап застосовується для осіб, які лише розпочали свою кар'єру в державній службі, а не державних службовців що переводяться на конкурсній основі на вищу посаду. Необхідність присяги пояснюється важливістю дотримання етичних правил та соціальних орієнтирів поведінки для державних службовців чому й слугує складання присяги. Саме після складання присяги особа набуває статусу державного службовця й може приступати до виконання посадових обов'язків.

Таким чином, конкурсна форма реалізації права на працю державного службовця є основною, як для вступу на державну службу, так й просування по державній службі. Її запровадження дозволило зменшити рівень корупції під час оцінювання кандидатів на посаду, забезпечити прозорість та публічність вступу. Незважаючи на це, окремі науковці критикують конкурсну форму. Наприклад, В. В. Єрмоєнко зазначає, що люстраційне законодавство порушує право державного службовця на повагу до приватного життя та пропонує при цьому запровадити тестування державних службовців за допомогою поліграфа [8, с. 110]. Погоджуємося із тим, що процедура проведення спеціальної перевірки має бути деталізована й уточнена щодо критеріїв та часу проведення. Проте, це не може бути причиною для поширення антинаукових засобів тестування державних службовців, як то поліграфічна перевірка. Конкурсна форма реалізації права на працю потребує більшої автоматизації та подальшого збільшення рівня публічності оцінювання. Проведене дослідження дозволило й сформулювати наступні особливості конкурсної форми реалізації права на працю державних службовців:

1. Етапність втілення конкурсної форми реалізації права на працю державних службовців. Конкурсна форма вимагає поєднання великої кількості юридичних фактів, що мають і трудові, і адміністративну правову природу. Вірно зауважує В. В. Єрмоєнко, що факти призначення на посаду, складання присяги, підписання трудового договору є самостійними правостановлюючими елементами, які є рівними за своєю юридичною силою, а відсутність одного з них означає відсутність усього фактичного складу [9, с. 43]. Відповідно, порушення чи не проходження хоча б одного із етапів означатиме неможливість реалізувати право на працю. Складність конкурсної форми реалізації права на працю пояснюється потребує дотримання усіх принципів права. При цьому зберігаються деякі застарілі процедури, як то підписання наказу про призначення. Наявність

етапів у конкурсній формі дозволяє їй зберігати актуальність, змінюючи та вдосконалюючи окремі елементи, що робить її універсальною формою реалізації права на працю.

2. Метою запровадження конкурсної форми реалізації права на працю для державних службовців є прозоре, рівне та публічне оцінювання професійних компетентностей кандидатів для вибору найбільш відповідної особи на посаду державної служби. За попередньої наказової форми реалізації права на працю забезпечити таку відповідність було неможливо, адже вибір залежав виключно від керівника певного органу державної влади. При цьому контролювати такий процес було майже неможливо, особливо в масштабах усієї держави. Тобто, саме конкурсна форма реалізації права на працю зробила державну службу більш доступною для усього населення.

3. Безальтернативність застосування конкурсної основи реалізації права на працю для державних службовців. Так, проходження конкурсу є обов'язковим для кандидатів, що вперше встають державними службовцями та для державних службовців, що бажають отримати вищу посаду. Тобто, втілення інших форм реалізації права на працю для державних службовців можливо лише після втілення конкурсної форми, що вказує на її основоположність. Вибір інших шляхів вступу на державну службу й набуття правового статусу державного службовця вважатиметься протиправним.

Тож, переведення, як форма реалізації права на працю полягає у зміні умов праці державного службовця, що проводиться для оптимізації функціонування органів державної влади та забезпечення трудових прав державних службовців. Серед особливостей переведення, як форми реалізації права на працю державних службовців можливо виділити:

1. Переведення, як форма реалізації права на працю ініціюється керівником державної служби. Тобто, сам державний службовець може лише погодити або ж не погодити переведення, але не може самостійно розпочати такий процес. Саме керівник зобов'язаний виявляти випадки підпорядкування близькій особі чи брати участь у реорганізації й ліквідації органу державної влади. Відповідно, проведення переведення державного службовця на іншу посаду є обов'язком державного службовця.

2. Ціллю переведення, як форми реалізації права на працю державного службовця є забезпечення дотримання чинного трудового та адміністративного законодавства. Про це свідчить аналіз підстав переведення, у яких не згадуються інтереси державного службовця, проте дотримуються вимог нормативно-правових актів. В аспекті адміністративного законодавства це стосується уникнення підпорядкування близьких осіб. В аспекті трудового законодавства забезпечення стосується права на працю, права на оплату праці та місця роботи, гарантування прав осіб з особливими потребами.

3. Переведення, як форма реалізації права на працю на вищій посаді для державного службовця вимагає поєднання із конкурсною формою. Це пояснюється тим, що для підтвердження достатньої компетенції державного службовця для його переведення на вищу посаду необхідно перевірити рівень його знань. В інших же випадках, рівень знань та досвіду є уже з'ясованим та достатнім, а отже конкурс не є обов'язковою процедурою, хоча й допустимою.

Тож, сутність оцінювання службовчої діяльності, як форми реалізації права на працю для державних службовців полягає в повторному визначенні рівня професійної компетентності для з'ясування можливості отримання чергового рангу та преміювання державного службовця або ж виявлення порушень та неналежного виконання посадових обов'язків. Для оцінювання службовчої діяльності, як форми реалізації права на працю державних службовців характерними є такі особливості:

1. Метою впровадження оцінювання, як форми реалізації права на працю є підвищення мотивації та якості роботи. Це здійснюється, як завдяки матеріальним заохоченням у вигляді премій, що дозволяє забезпечити достойний та економічно актуальний рівень життя для державних службовців. Також, використовуються заохочення адміністративного та психологічного характеру щодо планування кар'єри у державній службі та отримання нових рангів.

2. Кінцевий результат оцінювання службової діяльності державного службовця може полягати у звільненні з посади. Оскільки, дана форма реалізації права на працю є обов'язковою, то в достовірності її результатів зацікавлена держава, а не лише державний службовець. Отримання негативної оцінки свідчатиме про те, що діяльність державного службовця більше не відповідає вимогам до посади, а отже й немає необхідності її продовжувати. Для самого державного службовця це означає настання соціального ризику щодо звільнення та безробіття та власне припинення реалізації права на працю у державній службі.

3. Оцінювання службової діяльності, як форма реалізації права на працю державного службовця є регулярною. Тобто її проведення є обов'язковим щонайменше раз в рік, а раз на три роки впливає на отримання чергового рангу. Регулярність дозволяє краще розуміти сутність та процедури оцінювання державними службовцями, зменшити психологічний тиск на них. Крім того, регулярність дозволяє оцінювати службову діяльність державних службовців ще й в динаміці.

Отже, проведені дослідження дозволяють стверджувати, що реалізація права на працю державними службовцями може відбуватися у декількох формах. Конкурсна форма реалізації права на працю завжди є першою та основою, оскільки надає особі статусу державного службовця та забезпечує перехід на посади вищої категорії. Регулярною та невід'ємною формою реалізації є й оцінювання службової діяльності, що направлено на просування по службі та збільшення мотивації до якісного виконання службових обов'язків. Щодо переведення, як форми реалізації права на працю, то вона уже застосовується нерегулярно для переважної більшості державних службовців та обумовлена не бажанням державного службовця, а об'єктивними зовнішніми факторами. Винятком же слугує переведення дипломатичних службовців, що є частиною виконання ними своїх посадових обов'язків.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Рішення у справі за конституційними скаргами Байшева Павла Вікторовича, Буракової Ольги Олександрівни, Даць Ірини Вільямівни, Дедковського Вячеслава Вікторовича, Желізняка Михайла Васильовича, Кожухарової Людмили Анатоліївни щодо відповідності Конституції України (конституційності) пунктів 2, 3 розділу II "Прикінцеві положення" Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури" від 28 січня 2016 року № 955-VIII зі змінами: Рішення Конституційного Суду України від 12.07.2019 № 5-р/2019. Офіційний вісник України. 2019. № 62. С. 90.
2. Єрмоєнко В. В., Гокалюк І. П. Форми реалізації права на працю у трудовому праві. Право та інновації, 2019 № 3. С. 35–46.
3. Остапенко Ю. О. Основні форми реалізації трудових прав працівника. Правова позиція, 2021. № 2 (31). С. 60-63
4. Витко Т. Ю. Державний службовець в умовах реформування державного управління в Україні. Аспекти публічного управління, 2018. Т. 6, № 3. С. 39-47
5. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2016. № 4. С. 43.
6. Про очищення влади: Закон України від 16.09.2014 № 1682-VII. Відомості Верховної Ради України. 2014. № 44. С. 297.
7. Дрозд О. Ю. Узгодження норм адміністративного та трудового права у сфері правового регулювання проходження державної служби в Україні. Підприємництво, господарство і право, 2016. № 11. С. 110-114
8. Сенюк Т. А. Деякі аспекти вдосконалення правового регулювання проходження державної служби в Україні. Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», 2020 № 3 (47). С. 106-112

9. Єрмоєнко В. В. Конкурс як підстава виникнення індивідуальних трудових правовідносин з державними службовцями. Право та інновації, 2018. № 2. С. 41–48

УДК 349.2

Рибак Н.В.,

кандидат юридичних наук,
завідувач сектору комунікацій,
зв'язків з громадськістю та розгляду
звернень громадян відділу організаційної
роботи Західного офісу Держаудитслужби

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У ЛИТВІ

У статті проаналізовано специфіку правового регулювання оцінювання ефективності трудового законодавства у Литві. Охарактеризовано особливості правового регулювання даної царини. Визначено зміст і значення кожної із них. Запропоновано напрями запозичення в національне трудове законодавство.

Ключові слова: Литва, оцінювання ефективності, трудове законодавство, праця.

In the article the specifics of legal regulation of evaluating the effectiveness of labor legislation in Lithuania are analyzed. Features of legal regulation of this sphere are described. The content and meaning of each of them are determined. The directions of borrowing into the national labor legislation are offered.

Key words: Lithuania, efficiency evaluation, labor legislation, labor.

На сьогодні, Литва пройшла шлях від реформування застарілого радянського законодавства до вступу у Європейський Союз. На відміну від попередньо досліджених держав, правове регулювання оцінювання ефективності законодавства в Литві є не лише частиною законотворення, а самостійним процесом, що має власний спеціальний нормативно-правовий акт.

Згідно з ст. 4 Постанови Уряду Литви «Про прогнозування рівня правового регулювання. Методологія оцінки впливу» оцінка впливу від передбаченого правового регулювання — це етап в процесі підготовки проекту, в ході якого збирається та аналізується інформація та на її основі визначається потенційний негативний/позитивний й короткостроковий/довгостроковий вплив проекту [1]. При цьому оцінка проводиться, як для наказів та постанов, так й для законопроектів. Встановлено зв'язок між створенням підзаконних актів та актів законопроектів, які формуються урядом та можуть навіть бути визначені, як невідкладні чи пріоритетні. Тобто, робота парламенту є не хаотичною, а відповідає цілям та завданням, що визначені емпірично завдяки попередньому оцінюванню ефективності.

Згідно з ст. 12-15 Постанови Уряду Литви «Про прогнозування рівня правового регулювання. Методологія оцінки впливу», усі органи виконавчої влади, що підзвітні уряду в ході підготовки проектів стратегічних планів на наступний рік формують найважливіші законодавчі ініціативи разом із законопроектами та інституційними (підзаконними) проектами для уряду. Офіс Прем'єр-міністра, вивчає такі законодавчі ініціативи, поєднує їх у перелік пріоритетних законодавчих ініціатив, обговорює їх із відповідними комітетами та затверджує план пріоритетних напрямів діяльності Уряду на відповідний рік, які передаються на підписання Прем'єр-міністру [1]. Оскільки органи виконавчої влади безпосередньо стикаються із проблемами сфери їх компетенції,