

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.81.1.55>

АНАЛІЗ КЛАСИФІКАЦІЇ ОЗНАК ПРАВА НА ПРАЦЮ ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

Пікуль В.П.,

кандидат юридичних наук

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9253-7854>

Пікуль В.П. Аналіз класифікації ознак права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України.

Дана стаття присвячена аналізу класифікації ознак права на працю державних службовців. У сучасному суспільстві право на працю державних службовців вважається ключовим елементом забезпечення ефективної державної служби. Класифікація ознак цього права є важливою для визначення обов'язків та відповідальності державних службовців. Зокрема, це може включати такі аспекти, як професійні кваліфікації, рівень освіти, стаж роботи, знання законодавства та етичні норми. Специфікою права на працю державного службовця є наявність діючого контракту, який визначає умови працевлаштування та обов'язки сторін. Важливим аспектом є здатність до взаємодії та співробітництва з колегами та вищими керівниками, що сприяє побудові ефективного трудового колективу.

Автор статті робить висновок, що запропонована ним система класифікації ознак права на працю державних службовців дозволяє більш чітко та ґрунтовно дослідити цю проблему. Науковцем детально розглянуто сутність і значення з кожної із названих загальних та спеціальних ознак права на працю державних службовців. Автором проаналізовано підходи інших науковців щодо аналізу того чи іншого аспекту права на працю державних службовців в умовах євроінтеграції України, а також окремих особливостей чи рис даного правового явища. Наведено критику тих чи інших позицій вчених, обґрунтовано власну авторську позицію. Наведено норми чинного законодавства (як конституційного, так і спеціального), що стосуються проблематики права на працю державних службовців. Наголошено на необхідності оновлення та вдосконалення чинного законодавства у вказаній сфері.

Узагальнюючи, доцільно резюмувати, що класифікація ознак права на працю державних службовців є актуальною темою дослідження, яка дозволяє краще розуміти основні аспекти та вимоги до діяльності цієї категорії працівників. Дослідження цього питання може бути корисним для вдосконалення системи управління державними службовцями та підвищення ефективності державного управління в цілому.

Ключові слова: державна служба, трудові права, конституційні права, публічна служба, посада, трудове законодавство.

Pikul V.P. Analysis of the classification of signs of the right to work by civil servants in the conditions of the European integration of Ukraine.

This article is devoted to analyzing the classification of signs of the right to work of civil servants. In modern society, the right to work for public servants is a key element in ensuring effective public service. The classification of the signs of this right is important for determining the duties and responsibilities of civil servants. In particular, this may include aspects such as professional qualifications, level of education, work experience, knowledge of legislation, and ethical standards. The specificity of the right to work for a civil servant is the existence of a valid contract that defines the terms of employment and the obligations of the parties. An important aspect is the ability to interact and cooperate with colleagues and senior managers, which contributes to building an effective work team.

It is expedient to summarize that the classification of signs of the right to work of civil servants is a relevant topic of research, which allows a better understanding of the main aspects and requirements for the activity of this category of employees. The study of this issue can be useful for improving the system of management of civil servants and increasing the efficiency of public administration as a whole.

The author analyzed the approaches of other scientists regarding the analysis of this or that aspect of the right to work of civil servants in the conditions of the European integration of Ukraine, as well as certain features or features of this legal phenomenon. Criticism of certain positions of scientists is provided, and the author's own position is substantiated. The norms of current legislation (both constitutional and special) relating to the issue of the right to work of civil servants are given. The need to update and improve the current legislation in the specified area was emphasized.

The author of the article concludes that his proposed system of classification of the signs of the right to work of civil servants allows for a more thorough investigation of this problem. The scientist has examined in detail the essence and meaning of each of the mentioned general and special features of the right to work of civil servants.

Key words: civil service, labor rights, constitutional rights, public service, position, labor legislation.

Постановка проблеми. Напряв євроінтеграції, який був обраний Україною, потребує вдосконалення значної частини законодавства, а також й докорінної зміни самого підходу до правового регулювання та державного управління. Дана проблема особливо актуальна щодо права на працю, оскільки його реалізація стосується кожного громадянина та жителя держави й відображає загальний стан фінансової і правової забезпеченості населення держави. Твердження про застосування законодавства про працю не лише до суб'єктів трудового права, але й до інших категорій осіб, все частіше розглядаються у науковій літературі. Включення до числа суб'єктів трудового права осіб, які раніше або взагалі не вважалися суб'єктами трудового права, або дискусійно відносились до них, на сьогодні є загальноприйнято утвердженою тенденцією на науковому рівні. Саме тому, сьогодні існує необхідність у дослідженнях, присвячених колу таких «спірних» суб'єктів, на яких поширюються норми трудового права, до яких відносяться і державні службовці. Визначення ознак права на працю державних службовців надасть нам можливість більш глибоко розкрити взаємозв'язок між державною діяльністю та потребою щодо забезпечення власних інтересів та прав державним службовцем. Крім того, визначення особливостей більш детально розкриє межі даного права, а отже й краще проілюструє яким саме повинен бути баланс між трудовим та адміністративним правом при регулюванні даного права.

Стан опрацювання цієї проблематики. Окремі спроби дослідити поняття, сутність та особливості права на працю державними службовцями здійснили такі вчені, як: В.А. Багрій, Л.А. Буркова, С.Я. Вавженчук, І.А. Васильєва, Л.Ю. Величко, Т.Ю. Витко, Н.Д. Гетьманцева, О.Д. Гостюк, Є.П. Гребеножко, Є.В. Демченко, О.Ю. Дрозд, М.І. Іншин, М.І. Карпа, М.І. Кобаль, А.М. Комаренко, В.Л. Костюк, О.М. Куракін, В.Я. Малиновський, В.Я. Мацюк, І.В. Мегедин, К.Ю. Мельник, О.М. Непомнящий, Н.М. Неумивайченко, О.І. Процевський, О.П. Попова, Г.О. Решетілов, Т.В. Семеняка, О.Г. Серєда, О.М. Штиршов, І.В. Шульженко, Т.М. Юзько, І.І. Яцкевич. Незважаючи на наявність у цілому достатньої кількості праць, присвячених державним службовцям, як суб'єктам трудового права, на сьогодні дослідниками так і не досягнуто єдності щодо класифікації ознак права на працю державних службовців, що й обумовлює актуальність даної проблематики.

Мета статті полягає в тому, щоб розкрити унікальну авторську класифікацію ознак права на працю державних службовців та проаналізувати специфіку кожної з них.

Виклад основного матеріалу. Право на працю державних службовців має власні особливості, що пов'язані із особливістю проходження державної служби. Їх дослідження дозволить краще зрозуміти відмінність у реалізації такого права саме державними службовцями, а також й надалі покращить якість аналізу законодавства щодо його відповідності сутності даного права. Разом з тим, на особливості права на працю державних службовців значно впливатиме й сутність пов'язаних правових категорій «праці» чи то «державної служби». Саме тому, необхідним є поділ таких особливостей на загальні та спеціальні.

Щодо загальних ознак, то вони повинні відповідати найбільш пов'язаним поняттям й дозволитимуть зрозуміти, чому саме право на працю державних службовців має певний зміст та визначені межі. Так, А.М. Комаренко у своїй роботі визначає наступні характерні ознаки права на працю: «можна реалізовувати у різноманітних організаційно-правових формах; встановлюючи вищезазначені трудові права, держава передбачає певні юридичні гарантії щодо реалізації цих прав, які закріплені у Кодексі законів про працю України [1], Законах України; спеціальні гарантії щодо охорони праці жінок, неповнолітніх та інвалідів; можливість захисту у особливому порядку процесу судового захисту» [2, с. 74–76]. В контексті досліджуваної теми, слід вказати,

що право на працю не матиме такого розгалуженої варіації способів втілення, разом з тим, в межах державної служби воно відрізнятиметься залежно від органу, що особливо стосується дипломатичної служби. Також, варто підкреслити, що захист права на працю державного службовця можливий не лише в судовому, але й в адміністративному порядку. У свою чергу, судовий процес буде мати особливості щодо тривалості та самих сторін. Разом з тим, визначена автором позиція щодо наявності юридичних гарантій та спеціальних гарантій потребує вдосконалення, оскільки саме класифікація та врахування особливих потреб певних верств населення дозволяє й зробити юридичні гарантії ефективними. Крім того, такі спеціальні гарантії, не скасовують загальних та не доповнюють їх зміст, а лише визначають особливості втілення. Відповідно, спеціальні гарантії є частиною загальних юридичних гарантій та не можуть вважатись саме ознакою права на працю.

На думку Т.М. Юзько, «праця є невід'ємною від особистості працівника, виходить, що вона є невід'ємною складовою і його життя загалом. Таким чином, ведучи мову про такі загально-філософські категорії, як праця та життя людини, необхідно пам'ятати, що вони перебувають у тісному нерозривному взаємозв'язку» [3, с. 72]. Аналіз даного твердження, надає можливість виділити одразу дві важливі ознаки: необхідність та невід'ємність. Щодо необхідності, то вона пояснюється тим, що не залежно від того чи оплачується праця, саме реалізація права на неї здійснюється постійно в процесі задоволення потреб й інтересів кожної людини. Відповідно, із даного твердження слідує й ознака невід'ємності, адже право на працю не може бути відібране у людини й бути реалізованим поза її волею. Робота виконана без волі на те особи є примусовою та не є реалізацією саме права на працю.

Щодо загальних ознак властивих державній службі, то О.М. Непомнящий до них відносить наступні: «ієрархічний характер побудови державної служби як організаційної форми; фіксація відсутності рівності організаційної форми господарювання в процесі професійного служіння; наявність професійного поділу праці; наявність різниці соціального становища службовців [4, с. 8]. Спірним є твердження автора щодо наявності різниці у соціальному становищі, адже на відміну від попередніх ознак, дана має більш соціологічний характер та не відображає роль права, а також й суперечить принципу рівності закріпленому на конституційному рівні. Щодо наявності професійного поділу, то більш доречним було акцентування уваги на сферах діяльності залежно від функцій та завдань держави, адже саме від них залежатиме уже поділ за професіями.

М.І. Карпа, також, вказує про наступні специфічні ознаки статусу державних службовців: «їхні права, обов'язки встановлюються у межах компетенції органів, в яких вони перебувають на державній службі. Діяльність та розвиток державного службовця у такому випадку залежить від завдань, функцій, покладених на відповідний орган чи службу» [5, с. 12]. Дана позиція автора потребує вдосконалення саме щодо трудової сторони державної служби, оскільки розвиток державного службовця, в першу чергу, залежить від його мотивації та розуміння покладеної відповідальності. Крім того, поступовий розвиток для державних службовців щодо зміни їх рангу передбачений й законодавством для будь-якого державного органу незалежно від його профілю. Також, слід й уточнити, що діяльність державних органів дійсно змінюється залежно від тих функцій, які покладені на органи, проте права залишаються незмінними та не можуть бути звужені більше, ніж передбачає Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [6].

Тож, на основі здійсненого аналізу, можливо виокремити наступні загальні ознаки права на працю державних службовців:

- 1) невід'ємність;
- 2) оплачуваність;
- 3) фундаментальність.

Невід'ємність, як загальна ознака права на працю державного службовця полягає у тому, що дане право може бути втілене особою лише за її власною волею. Дане положення, як відображається у міжнародних правових актах, так й в національному законодавстві з метою захисту осіб від примусової роботи. Таким чином, виконання роботи особою, яка може мати, як фізичний, так й психологічний характер може бути здійснено, як покарання або ж з метою залякування. Крім того, обов'язковість виконання роботи у минулому була державною вимогою, закріпленою на законодавчому рівні. Тобто, особа не може бути примушена до реалізації права на працю, лише на виконання певної роботи, оскільки залежить від внутрішніх переконань особи.

Невід'ємність даного права, також, розкривається через неможливість його делегування будь-якій іншій особі. Правом на працю володіє кожна особа, незалежно від її фізичних чи пси-

хологічних особливостей, наявності опікунів чи піклувальників. У даному контексті, необхідним є встановлення різниці між правом на реалізацію та здатністю до реалізації, що є важливим для розкриття права на вступ на посаду державного службовця. Так, даним правом володіє кожна особа, проте щоб мати змогу його реалізувати необхідним є здійснення позитивних дій та володіння спеціальними ознаками, як то громадянство України та професійність. Важливо, що держава не встановлює тих перешкод, що порушували б принципи рівності та недискримінації, а отже кожен має однакову можливість до реалізації такого права згідно зі законодавством. Разом з тим, втілення права на працю державного службовця будь-ким іншим є неможливим, оскільки інша особа не володіє аналогічною сукупністю ознак, а також під час виконання даної роботи, фактично, буде реалізоване саме право на працю третьої особи.

Відносини між державним службовцем та державним органом мають специфічний характер. Однією із основних тез, що підкреслює наявність між ними саме трудових відносин, а отже й реалізації права на працю державним службовцем є оплачуваність його діяльності. Вірно вказує Д.М. Кравцов, що конституційне закріплення права на отримання заробітної плати є вираженням принципу відплатності в трудових правовідносинах. Відплатність характеризує їх майнову сторону. Це абсолютно непохитний імперативний принцип, дія якого не може бути порушена або послаблена жодними обмовками або думками сторін [7, с. 170]. Сутність ознаки оплачуваності полягає у тому, що праця здійснюється із метою забезпечення власних життєвих потреб, а отже її результат має бути направлений саме на таке забезпечення. Державний службовець, виконуючи завдання та функції держави, здійснює й своє право на працю та витрачає власні сили, застосовує здобуті знання саме тому дана діяльність повинна належним чином оплачуватись.

Слід вказати, що оплачуваність проявляється не лише через виплату заробітної платні, але й через здійснення забезпечення такої діяльності державою, що може стосуватись користування службовими машинами, безкоштовне відвідування спеціальних реабілітаційних та курортних закладів, надання належного обладнання. Разом з тим, аналіз національного законодавства свідчить, що розмір здійснюваних виплат у будь-якому їх вигляді, не завжди відповідає фактично існуючим потребам, що породжує проблему обрання найбільш точних критеріїв та нормативів для визначення необхідного рівня оплати.

Фундаментальність права на працю, в тому числі й державного службовця пояснюється його глибоким зв'язком із життєдіяльністю людини та відображає природно-правову концепцію права. Так, С.О. Верланов вказує, що «ідея природно-правової концепції прав людини полягає в обґрунтуванні їх позадержавного походження. Згідно з нею, права людини є суттєвою ознакою її буття; без них вона не може бути «членом суспільного союзу. Людину не можна позбавити її природних прав, оскільки таке позбавлення знищується саму людську природу» [8, с. 9]. Крім того, право на працю є фундаментальним, оскільки без нього саме існування людини було б під загрозою, що ілюструє первинну потребу у здобутті ресурсів шляхом виконання за власною волею певних дій. Оскільки, сама людина, її існування є найвищими цінностями, то позбавлення права на працю є, фактично, їх порушенням.

Щодо права на працю державних службовців, то воно є фундаментальним, також, й через неможливість існування державної системи, належного її функціонування, а також й задоволення потреб усього населення комплексно. Відповідно, саме фундаментальність, як ознака досліджуваного права висвітлює потребу у його постійному втіленні, неможливості настання факту його заборони або порушення без негативних наслідків для усього суспільства щодо його загальної можливості до існування та самофункціонування.

Спеціальні ознаки права на працю державних службовців дозволять краще зрозуміти сутність встановлених обмежень, їх необхідність, а також й краще розкрити особливості його реалізації. Досліджуючи, безпосередньо тему праці державних службовців, Н.М. Неумивайченко визначає такі її відмінності: «підстави виникнення і припинення трудових правовідносин; встановлення міри праці і міри винагородження за працю; специфіка трудових відносин має бути повністю обумовлена характером виконуваної державної функції [9, с. 157]. Погоджуючись із автором, все ж необхідно вказати, що визначена міра праці, на сьогодні, є дещо некоректним формулюванням, оскільки не відповідає сучасній законодавчій термінології, а отже необхідним є вдосконалення щодо вказівки на можливість зміни тривалості робочого часу протягом дня або тижня. Разом з тим, така зміна за домовленістю можлива й щодо трудової діяльності поза державною службою, тому таке твердження неможливо віднести саме до відмінностей. Також, слід доповнити, що

специфічними є саме підстави припинення, що можуть передбачати відмову від ротації або через заборону перебувати на державних посадах. Що ж стосується виникнення трудових відносин та власне реалізації права на працю, то єдиною відмінністю є саме законодавче закріплення вимог до кандидата та конкурсної процедури відбору. Дана процедура існує на практиці для отримання й інших видів роботи, проте недоречним є саме закріплення такої у нормативно-правових актах.

На думку М.І. Кобаль, до основних ознак забезпечення трудових прав державних службовців: спеціальне правове регулювання; спрямованість на підвищення мотивації та продуктивності праці державних службовців; одним із основних напрямів забезпечення трудових прав є належне матеріальне та соціальне забезпечення; стабільність трудових правовідносин між державним службовцем та його роботодавцем; сукупність спеціальних процедур у сфері трудових правовідносин, які гарантують дотримання суб'єктивних трудових прав державних службовців, спеціальна процедура та правове регулювання систем охорони та захисту відповідних прав [10, с. 63]. У даному випадку визначено особливості діяльності держави у процесі реалізації права на працю державним службовцем. Проте, здійснюючи аналіз законодавства можливо не погодитись із деякими твердженнями автора. Так, насамперед, це стосується спрямованості на підвищення мотивації та продуктивності, хоча вони є дійсно важливими, однак чітких дій державного органу, які були б саме спрямовані на підвищення продуктивності, а не якості роботи визначити не можна. Наявність премій та оцінювання роботи перед отриманням чергового рангу виступають заходами заохочення саме щодо якісної роботи. Разом з тим, наявність спеціальних процедур із охорони та захисту дійсно є особливими, адже визначають заходи, якими може скористатись лише особа, що володіє правовим статусом державного службовця або ж здійснює дії щодо його набуття, а отже й реалізації права на працю.

Враховуючи проаналізовані теоретичні підходи та виходячи із визначеної сутності права на працю державних службовців, можливо виділити наступні його спеціальні ознаки:

- 1) компетентність;
- 2) обмеженість.

Ознака компетентності є обов'язковою для втілення права на працю державного службовця. Разом з тим, розуміння поняття компетентності державного службовця є доволі складним. Так, І.В. Шпекторенко вказує, що «професійна компетентність — це сукупний, підсумковий результат взаємодії всіх елементів структури професійної мобільності персоналу, її об'єктивних та суб'єктивних факторів. Це – результат впливу на державного службовця комплексу якостей його ціннісноорієнтаційної сфери – сформованості його професійних намірів, її професійної придатності і працездатності, професійної задоволеності; а також сформованості його якостей компетентнісної сфери: професійної наукованості; професійно важливих якостей, професійної культури, професійного досвіду(суб'єктивні фактори) [11, с. 291]. Тобто, компетентність це сукупність тих ознак, що необхідні для виконання функцій та завдань держави, оскільки такі завдання дуже різняться, то й відповідно встановити чіткий перелік вимог до особи у кожному випадку є неможливим. Більше того, значна частина складових компетентності мають суб'єктивний характер, а отже й не може бути визначено достовірно. Саме тому, на сьогодні, існує декілька етапів процесу зайняття посади державного службовця, що дозволяють виявити найбільш повний обсяг компетенції особи.

Слід наголосити, що наявність спеціальних знань та отримання певної професії не можуть свідчити про наявність належного рівня компетенції для отримання посади державного службовця. Оскільки, право на працю державним службовцем втілюється у законодавчих рамках, то важливим є його здатність вірно розуміти свої повноваження, не виходити за їх межі, розміти основну ціль діяльності та, власне, застосовувати знання згідно з нею.

Ще однією спеціальною ознакою права на працю державного службовця є його обмеженість, що розкривається через встановлення спеціальних вимог до осіб, що хочуть його реалізувати, а також встановлення чітких меж такої реалізації. Даного висновку можливо дійти аналізуючи Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [6], де у статтях 19- 20 визначено чіткі ознаки осіб, що мають право на вступ на посаду, а також й відповідний перелік ознак, що його унеможливають, як то судимість чи наявність громадянства іншої держави. Слід наголосити, що встановлені законом обмеження відповідають Конституції України [12], оскільки державний службовець повинен діяти виключно в інтересах громадян своєї держави. Крім того, дані обмеження спрямовані саме на обрання лише тих кандидатів, що будуть виконувати завдання та функції як найкращим чином, що буде відобразатись й на благополуччі населення.

Ще одним обмеженням визначеним у даному Законі, встановлене у главі 2 визначено порядок проведення конкурсу на зайняття посади [6]. Наявність конкурсу є додатковою перешкодою до реалізації права на працю державного службовця. Разом з тим, саме конкурс дозволяє встановити рівень мотивації особи, а також й з'ясувати її компетентність. Слід вказати, що обмеження щодо реалізації досліджуваного права мають правовий характер через дотримання декількох важливих критеріїв. Насамперед, це однаковий рівень обмеження для кожної особи, тобто кожна особа має рівні шанси вступу на державну службу, а особливих привілеїв для певних категорій осіб залежно від їх статті, віку, раси чи віри немає. Також, дане обмеження визначене на рівні законодавства та передбачене Конституцією України [12], а отже не є велінням окремих осіб. Крім того, таке обмеження має суспільну користь та спрямоване на захист саме суспільних інтересів. Тобто, встановленні обмеження лише ускладнюють можливість реалізації права на працю, але не унеможливають його, що, у свою чергу, сприяє створенню продуктивного та ефективного корпусу державних службовців.

Висновки. Отже, на основі проведеного дослідження, стає зрозуміло, що право на працю державних службовців є залежним, як від законодавчого регулювання, так й від внутрішніх характеристик та волі самої особи. Дане право яскраво ілюструє зв'язок між природними правами людини та діяльністю держави, а також підкреслює важливість продуманого механізму втілення конституційних прав комплексно. Разом з тим, аналіз особливостей права на працю державних службовців у сукупності із євроінтеграційними процесами свідчить, що необхідним є вдосконалення взаємодії між державним службовцем та державним органом, як працівника та роботодавця.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України. Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Комаренко А.М. Право на працю та процесуальні особливості його захисту у суді. *Вісник Одеського національного університету. Серія : Правознавство*. 2016. Т. 21, Вип. 2. С. 72–84.
3. Юзько Т.М. Поняття і сутність права на працю і права на життя. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2015. Вип. 5(2). С. 70–73.
4. Непомнящий О.М., Дегтяр О.А. Державні службовці як особлива соціально-професійна група. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2017. № 2. С. 1–15.
5. Карпа М.І. Статус державного службовця: функціональний, організаційний та компетентісний аспекти. *Державне будівництво*. 2017. № 1. С. 1–20.
6. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 4. ст. 43.
7. Кравцов Д.М. Зміст та значення правової категорії «належна працівнику заробітна плата». *Порівняльно-аналітичне право*, 2013. № 3-1. С. 170–172.
8. Верланов С.О. Економічні і соціальні права людини: європейські стандарти та їх впровадження в юридичну практику України (загальнотеоретичне дослідження). Л.: Край, 2009. 196 с.
9. Неумивайченко Н.М. Державна служба: розмежування і взаємозв'язок трудових і адміністративних правовідносин. *Вісник академії правових наук.*, 2001. № 2. С. 155–162.
10. Кобаль М.І. Ознаки забезпечення трудових прав державних службовців в умовах євроінтеграції. *Науковий вісник УжНУ*. 2015. № 29-2. С. 62–64.
11. Шпекторенко І.В. Професійна компетентність державного службовця. *Університетські наукові записки*. 2014. № 1. С. 285–293.
12. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. ст. 141.