

формулювання уточнювалося законодавчими змінами, які відбулися у 2010 та 2014 рр.).

Після перемоги Євромайдану постало питання щодо підготовки нового закону, яким мав би відповідати новим викликам державному суверенітету та територіальній цілісності нашої держави. 21 червня 2018 р. після тривалої дискусії було прийнято Закон України «Про національну безпеку України», у якому міститься нове визначення низки термінів. Як можна побачити з формулювань представлених у табл., відбулися деякі зміни і у законодавчому визначенні поняття «національних інтересів».

Таблиця

Визначення поняття національних інтересів у Законі України «Про основи національної безпеки України» від 19 червня 2003 р. та Законі України «Про національну безпеку України» від 21 червня 2018 р.

Ст. 1 Закону України «Про основи національної безпеки України» від 19 червня 2003 р.	Ст. 1 Закону України «Про національну безпеку України» від 21 червня 2018 р.
«Національні інтереси – життєво важливі матеріальні, інтелектуальні і духовні цінності Українського народу як носія суверенітету і єдиного джерела влади в Україні, визначальні потреби суспільства і держави, реалізація яких гарантує державний суверенітет України та її прогресивний розвиток»	«Національні інтереси України – життєво важливі інтереси людини, суспільства і держави, реалізація яких забезпечує державний суверенітет України, її прогресивний демократичний розвиток, а також безпечні умови життєдіяльності і добробут її громадян»

По-перше, національні інтереси вже не визначаються через поняття цінностей, що є, на нашу думку, цілком доречним, адже інтереси та цінності, хоча і мають знаходитися у гармонії між собою, проте, зовсім не є тотожними.

По-друге, у визначенні згадується добробут громадян, як один з національних інтересів України, що також можна тільки вітати.

По-третє, у новому законі зазначено у якості національного інтересу не лише прогресивний, але також і демократичний розвиток України.

Інша новація діючого Закону України «Про національну безпеку України» – поява поняття фундаментальних національних інтересів

України. Згідно ст. 3 даного закону, фундаментальні національні інтереси представлено трьома змістовними блоками:

1) державний суверенітет і територіальна цілісність, демократичний конституційний лад, недопущення втручання у внутрішні справи України;

2) сталий розвиток національної економіки, громадянського суспільства і держави для забезпечення зростання рівня та якості життя населення;

3) інтеграція України в європейський політичний, економічний, безпековий, правовий простір, набуття членства в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору, розвиток рівноправних взаємовигідних відносин з іншими державами.

Таким чином у порівнянні з попереднім законом, який визначав 10 пріоритетів національних інтересів, до списку фундаментальних увійшли насправді ключові інтереси, які підґрунтям для формування засад внутрішньої та зовнішньої політики. І цілком логічно, що серед них визнано інтеграцію України до НАТО без будь-яких умов. Також важливим є визнання фундаментальним національним інтересом України її демократичного конституційного ладу, що повністю відповідає обраному нашою державою курсу на вступ до ЄС.

1. Про основи національної безпеки України: Закон України від 19 черв. 2003 р. № 964-IV (Закон втратив чинність на підставі Закону № 2469-VIII від 21.06.2018). – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

2. Про національну безпеку України: Закон України від 21 черв. 2018 р. № 2469-VIII. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

Іван ПАВЛИК

аспірант кафедри європейської інтеграції та права ЛРІДУ НАДУ

ВИКОРИСТАННЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ ЗАПОБІГАННЯ УТИСКУ ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ У ПРАВОВОМУ МЕХАНІЗМУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

Сьогодні в Україні не існує дієвих механізмів публічного управління, які б забезпечували позитивний психологічний клімат на робочому місці. Конституція України лише у найзагальнішій формі установлює, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. А в ст. 68 окремо закріплено загальний обов'язок кожного не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей [2]. Проте, право на захист честі і гідності працівників у період трудової діяльності детально не врегульовано чинним трудовим законодавством України. Натомість доволі часто

зустрічаються випадки моральних утисків на робочому місці при відсутності належних правових засобів їх попередження і боротьби з ними. Це призводить до погіршення психологічного та фізичного здоров'я працівників, зниження продуктивності праці, збитків підприємств та інших негативних наслідків як для працівників, так і для роботодавців.

В ЄС проблемі утиску прав працівників приділяється значна увага. Зокрема, при прийнятті на роботу в трудових договорах окремим пунктом прописується механізм запобігання цьому явищу. У Франції, Італії, Швеції навіть прийняті окремі закони, що протидіють утиску працівників. У нас же, навіть у КЗпП України відсутній сам термін для позначення поняття утиску працівника на робочому місці. Натомість, існують лише деякі згадування щодо неприпустимості дій роботодавця, спрямованих на припинення трудових відносин за власною ініціативою працівника проти його волі [1]. Визначення поняття, яке б кваліфікувало наявність утиску працівника на робочому місці є надзвичайно важливим завданням, оскільки без нього неможливо забезпечити публічність управління у трудовій сфері.

Таким чином, удосконалення правового механізму публічного управління потребує включення у національне законодавство поняття, що кваліфікує явище як утиск працівників на робочому місці і надання йому тим самим правового вираження та правового захисту. Виконання цього завдання можна здійснити з допомогою використання існуючого зарубіжного досвіду. Зокрема, у Франції і Швеції були прийняті окремі нормативні акти, що врегульовують відносини морального переслідування на робочому місці чи під час виконання роботи, в яких: 1) визначається поняття утиску працівників на робочому місці, та наводиться перелік діянь, які підпадають під це поняття; 2) встановлено чітку заборону утиску працівників на робочому місці; 3) визначено відповідальність за порушення вимог законодавства про запобігання утиску працівників на робочому місці; 4) окреслено коло суб'єктів, уповноважених притягати до відповідальності винних у порушенні вимог законодавства про запобігання утиску працівників на робочому місці (в Україні особливу роль тут може відіграти державна контрольно-наглядова діяльність – І. П.); 5) встановлено терміни розгляду скарг та відповідне реагування всіма зацікавленими суб'єктами; 6) підкреслено необхідність включення боротьби з утиском працівників на робочому місці в державні програми та загальну політику держави; 7) вказано на обов'язок роботодавців інформувати як працівників, так і зацікавлених суб'єктів про саме явище утиску працівників на робочому місці та про стан запобігання його проявам.

У вересні 2014 р. комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці подав проект Постанови про прийняття за основу проекту Закону України «Про забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці». У цьому законопроекті давалось

визначення поняттю «моральне переслідування на робочому місці», наводились його основні форми та встановлювалась заборона морального переслідування на робочому місці [5]. Проте 27 листопада 2014 р. цей законопроект було відкликано. Такі дії суперечать ратифікованій в Україні 21 грудня 2006 р. Європейській соціальної хартії (переглянутій). Адже, взявши на себе зобов'язання за 74 пунктами з 98, Україна взяла й обов'язок виконувати також ст. 26, яка закріплює право на гідне ставлення на роботі [6]. Приведення національного законодавства у відповідність з нормами Європейської соціальної хартії (переглянутої) потребує прийняття окремого закону, який би захищав честь і гідність людини на робочому місці, а також гарантував би право працівників на ефективний захист проти утисків на робочому місці.

В Україні може бути використаний досвід Польщі, де поняття утиску працівників на робочому місці та перелік відповідних діянь включено в окремий розділ трудового законодавства. Сьогодні назріла об'єктивна потреба в прийнятті нового Трудового кодексу, який би відповідав вимогам часу. Проте в проекті такого кодексу відсутнє поняття утиску працівників на робочому місці [7]. У цьому контексті вагомим значення набуває пропозиція ученої І. В. Лагутіної щодо внесення до проекту Трудового кодексу України змін, які би закріпили способи захисту прав працівників на трудову честь і гідність, а також захистили б працівників від морального переслідування на робочому місці [4, с. 133]. На наше переконання, до Трудового кодексу України повинні бути внесені статті, які б закріпили за працівниками наступні права: можливість направляти відповідну скаргу про утиск працівника на робочому місці у представницькі органи організації, в якій він працює чи відповідні державні органи; право представникам профспілкових організацій звертатись до суду з позовом про захист прав працівників, які постраждали від утиску на робочому місці за умови, що на це є їхня письмова згода; закріпити практику підписання угод на захист від утиску працівників на робочому місці, в яких передбачити конкретне для даного робочого місця визначення цього поняття, гарантії захисту працівників від такого явища та коло осіб, до яких можна звернутися за допомогою.

Важливим для удосконалення правового механізму публічного управління щодо запобігання утиску працівників на робочому місці було б використання, за аналогією інституту опіки і піклування в цивільному законодавстві, інституту піклування роботодавців, який досить успішно функціонує, наприклад, в Австрії та ФРН. Відповідно до законодавства цих країн роботодавці, які є суб'єктами утиску працівників на робочому місці, або не захищають своїх підопічних від цього явища з боку інших співробітників – не виконують своїх обов'язків з піклування. Тому, до таких керівників можуть бути застосовані такі заходи як: усунення з керівної посади, припинення відносин, визначених в трудовому договорі (у ФРН це називається надзвичайне самотійне звільнення), вимога зі

сторони об'єкта до керівника відшкодувати завдані збитки [3, с. 122].

Отже, важливим елементом удосконалення правового механізму публічного управління щодо запобігання утиску працівників на робочому місці є закріплення цього поняття на законодавчому рівні. Це зумовлено тим, що одним з основних способів забезпечення ефективності публічного управління є чітке нормативно-правове закріплення відповідної термінологічної основи, визначення відповідних суб'єктів та об'єкта, що, безумовно, сприятиме утвердженню публічності управління у трудовій сфері відповідно до тих завдань, які ставить перед собою Україна при здійсненні політики європейської інтеграції.

Список використаної літератури

1. Кодекс законів про працю України: Верховна Рада України; Кодекс України, Кодекс, Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/card/322-08>.
2. Конституція України. – К.: Велес, 2007. – 48 с.
3. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / К. Колодей // Пер. с нем. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. – 368 с.
4. Мобінг на робочому місці: правовий аспект / І. В. Лагутіна // Актуальні проблеми держави і права. – 2011. – № 57 – С. 133.
5. Про забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці: Проект Закону України (реєстр. № 4997) текст законопроекту від 03.06.2014 р. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua>.
6. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 року № 137-V // Офіційний вісник України. – 2006. – № 40.
7. Проект Трудового кодексу України: Законопроект № 1658 від 27.12.2014. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/dokumenty-fpu/197-obgovoryuemo-trudovij-kodeks-ukrajini/6963-zakonoproekt-1658-vid-27-12-2014-proekt-trudovogo-kodeksu-ukrajini>.

Юлія ПИРОГОВА

аспірантка ДРІДУ НАДУ

ПРАВОВІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Пріоритетним напрямом реформування державного управління відповідно до Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки визначено модернізацію державної служби та управління людськими ресурсами [1]. Напрями удосконалення управління людськими ресурсами в органах публічної влади України визначені також в низці інших стратегічних документів, розроблених з метою створення

в Україні наближеної до європейських стандартів професійної, стабільної, відповідальної, авторитетної, ефективною і престижною публічної служби.

Комплексні системні зміни законодавства та практичні кроки їх імплементації в процесі державного регулювання покладені в основу таких нормативно-стратегічних документів: Закону України «Про державну службу»; Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18 березня 2015 р. № 227; Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474; Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 1 грудня 2017 р. № 974; Типового положенням про службу управління персоналом державного органу, затвердженого наказом НАДС від 03 березня 2016 р. № 47 [2 – 4].

Метою зазначених документів є створення необхідних умов для підготовки та реалізації національних реформ шляхом оновлення і посилення кадрового потенціалу через залучення до публічної служби кваліфікованих і компетентних фахівців. Визначені проблеми та шляхи їх розв'язання спрямовані на підвищення якості публічної служби, що сприятиме оптимізації функцій інститутів державної влади, ефективному розподілу повноважень і сфер відповідальності.

Зробивши аналіз наведених вище документів, виявлено, що основними соціально-психологічними аспектами вдосконалення управління людськими ресурсами є: формування ефективної системи управління людськими ресурсами в публічній службі, мотивація персоналу органів влади, забезпечення професійного навчання публічних службовців та професійний розвиток службовців.

Запровадження сучасних технологій управління людськими ресурсами в публічній службі, які ґрунтуються на врахуванні знань, умінь, навичок, а також особистісних якостей публічних службовців дасть можливість реалізувати їх потенціал на практиці, зменшити плінність кадрів в публічній службі. Необхідно завершити трансформацію кадрових служб у служби управління персоналом та подальше імплементації у служби управління людськими ресурсами шляхом оволодіння працівниками відповідних служб сучасними технологіями та практичними інструментами управління людськими ресурсами. Вважаємо за доцільне реалізувати кардинальне оновлення змісту діяльності кадрових служб державних органів влади та посилення їх ролі в управлінні людськими ресурсами відповідного органу. З цією метою необхідно розробити та впровадити методики