

факторів, які негативно впливають на психоемоційний стан як особи, що зазнає таких переслідувань, так й колективу, де вона працює, загалом. Тому постає завдання щодо необхідності належного законодавчого захисту честі і гідності працівника на робочому місці. Наприклад, у Франції у зв'язку з прийняттям у 2002 р. спеціального Закону «Про захист працівників від морального переслідування на робочому місці» в Трудовий кодекс були внесені відповідні доповнення про способи захисту права на гідність працівника в період трудової діяльності [6].

Восени 2014 р. Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці подавав проект Постанови про прийняття за основу проекту Закону України «Про забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці» (№ 4997/ІІ від 19.09.2014). У законопроекті містилося поняття «моральне переслідування на робочому місці» та його основні форми; визначалась заборона морального переслідування на робочому місці; встановлювалось забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці під час укладення колективних договорів та угод; містилось поняття відшкодування потерпілим моральної шкоди; встановлювалась можливість поновлення на роботі та відповідальність за порушення законодавства про захист від морального переслідування на робочому місці тощо [3]. Проте 27 листопада 2014 р. зазначений законопроект було відкликано.

Отже, теоретична та правова основи захисту честі і гідності працівника на робочому місці в Україні не отримали належного розвитку, як наприклад в країнах ЄС. За час існування Української Держави не були проведені ґрунтовні наукові дослідження в сфері захисту честі і гідності працівника на робочому місці, а існуюча законодавча база спрямована, головним чином, на захист працівника від дискримінації на робочому місці вже після порушення таких прав. Разом з тим, ефективна контрольно-наглядова діяльність повинна включати не лише захист виробничих трудових прав працівників, а й невиробничих (таких як захист честі і гідності). Головною ж метою державної контрольно-наглядової діяльності із захисту невиробничих прав має бути попередження правопорушень, які спрямовані на дискримінацію працівників на робочому місці.

#### **Список використаних джерел**

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1971. – Додаток № 50. – Ст. 375.
2. Конституція України : Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. – К. : Преса України, 1997. – 80 с.
3. Про забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці : Проект Закону України від 03 червня 2014 р. № 4997 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://w1.c1.rada.gov.ua>

4. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06 вересня 2012 р. № 5207-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 32. – Ст. 412.

5. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14 вересня 2006 р. № 137-V // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 43. – Ст. 418.

6. Code du travail. Version consolidee au 10 aout 2016 [Електронний ресурс] – Режим доступу : [www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050)

#### **Оксана РАТУШНА**

*головний спеціаліст Сектору*

*Державної регуляторної служби*

*в Кіровоградській області*

*Державної регуляторної служби України*

### **ДЕРЕГУЛЯЦІЯ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ – ВАЖЛИВА ПЕРЕДУМОВА РОЗВИТКУ МАЛОГО І СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ ЗА ЄВРОПЕЙСЬКОЮ МОДЕЛЛЮ**

Головним завданням євроінтеграційного курсу України сьогодні є виконання положень Угоди про асоціацію з ЄС, при неухильному збереженні орієнтації на демократичні цінності й розбудову демократичних інститутів держави. Пріоритетність євроінтеграції зумовлена тим, що саме повноцінна й виважена імплементація норм і стандартів Європейського Союзу здатна забезпечити вирішення нагальних соціально-економічних проблем українського суспільства, державного управління та підприємницької діяльності.

З метою досягнення високої якості стандартів життя держава має сумлінно дотримуватися дорожньої карти реформ, реалізації Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленою Указом Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015.

В рамках вектору розвитку Стратегія передбачає реалізацію реформи дерегуляції та розвитку підприємництва [1]. Результатом дерегуляції має стати якісне та стає поліпшення бізнес-клімату в Україні, його поступове наближення до найкращих практик зарубіжних країн. На цьому шляху необхідним є системне виконання положень Закону України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності» щодо оцінювання вартості регулювання та оцінювання альтернатив державному регулюванню. Це є важливим інструментом зменшення адміністративного тиску на малий і середній бізнес. Саме сектору малого та середнього підприємництва (далі – МСП) сьогодні належить домінуюча роль в економіці країни. За структурними характеристиками він відповідає світовій, насамперед

європейській, практиці. Так, у 2017 р. частка суб'єктів МСП у загальній кількості суб'єктів господарювання становила 99,9 %. При цьому частка МСП в обсязі реалізованої продукції (товарів, послуг) була на рівні 63,0 % [2].

Політика дерегуляції в Україні має покласти край зайвим та обтяжливим адміністративним бар'ерам, зменшити втрати часових і грошових ресурсів, які вилучалися з обігових коштів малого та середнього підприємництва на дотримання і виконання обов'язкових процедур державного регулювання, скоротити кількість непотрібних контрольно-перевірочних заходів. Загалом, завдяки проведенню дерегуляції було знято більше 100 регуляторних бар'єрів, серед яких скорочення більш ніж 40 % дозвільних документів, обов'язкової сертифікації на 90 % товарів, терміну видачі фітосанітарного сертифікату в портах (з 5 до 2 днів), скасовано карантинний сертифікат, а також скасовано близько 15 тисяч радянських стандартів [4].

Координацію дій органів виконавчої влади, інститутів громадянського суспільства і підприємництва з питань дерегуляції господарської діяльності здійснює Державна регуляторна служба України (далі – ДРС) [3]. У ДРС на системній основі проводиться вивчення громадської думки результатів виконання заходів з дерегуляції. Цей механізм застосовується через Громадську раду при ДРС. Так, представниками громадських організацій внесено низку пропозицій, які увійшли до оновленого урядового плану заходів щодо дерегуляції господарської діяльності. Також, до ДРС постійно надходять звернення від суб'єктів господарювання щодо необхідності дерегуляції господарської діяльності, спрощення умов ведення бізнесу та інших проблемних питань у частині перегляду діючих регуляторних актів.

У 2017 р. було опрацьовано близько сотні звернень суб'єктів господарювання, їх громадських об'єднань та 70 доручень Уряду щодо перешкод у провадженні господарської діяльності, створених окремими регуляторними актами. За результатами опрацювання цих питань проведено експертизу понад 50 регуляторних актів на відповідність їх принципам регуляторної політики [4]. Протягом минулого року спостерігались випадки виявлення порушень регуляторного законодавства органами місцевого самоврядування, переважна більшість яких стосується питань затвердження місцевих податків та зборів.

За даними офіційних джерел, всього по Україні налічується 10 581 регуляторний орган, що має повноваження приймати регуляторні акти, з яких: 24 обласні ради, 514 районних рад, 414 міських рад, 8 986 сільських рад, 667 селищних рад.

Попри наявність законодавчої бази та активну діяльність Кабінету Міністрів України щодо дерегуляції господарської діяльності на центральному рівні, приведення місцевих рішень до вимог законодавства

з питань регуляторної політики регіональними органами влади проводиться дуже повільно, внаслідок чого у регіонах України регуляторне середовище для бізнесу суттєво не змінюється. Велика частина діючих регуляторних актів, ухвалених у минулі роки, не переглядалися і не відповідають чинному законодавству України, створюють надмірне адміністративне навантаження на суб'єктів господарювання, містять значні корупційні ризики.

На регіональному рівні лише невелика частина органів місцевого самоврядування мають реєстри діючих регуляторних актів, у законодавчо визначені строки проводять відстеження результативності, здійснюють заходи щодо скасування таких актів. У більшості ОМС навіть посадові особи, особливо на рівні сільських/селищних рад, «не знають» скільки регуляторних актів є чинними у теперішній час. Діяльність відповідних постійних комісій таких рад є суто формальною. Перегляд регуляторних актів проводиться тільки на виконання відповідних загальнодержавних законодавчих актів, як це було у 2011 р. на виконання Закону України «Про прискорений перегляд регуляторних актів».

Враховуючи те, що з 2011 р. органами влади та місцевого самоврядування було прийнято значну кількість регуляторних актів, нагальним є питання проведення дерегуляції господарської діяльності в регіонах шляхом здійснення комплексного перегляду регуляторних актів (далі – регіональний регуляторний перегляд). Проведення таких заходів дасть змогу органам та посадовим особам місцевого самоврядування підвищити якість підготовки проектів регуляторних актів, які повною мірою відповідатимуть принципам державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності, спростити процедури регулювання та зменшити, пов'язані з ними, фінансові та інші витрати підприємців.

Правовими підставами для проведення регіонального регуляторного перегляду є ст. 19 Конституції України, Закон України від 11 вересня 2003 р. № 1160-IV «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності», Методика проведення аналізу впливу регуляторного акту, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 11 березня 2004 р. № 308. Для реалізації завдань регіонального регуляторного перегляду вбачається доцільним створення відповідних комісій або робочих груп і залучення до їх роботи представників влади, бізнесу та громадськості, а саме: об'єднань підприємців, громадських рад, депутатського корпусу відповідного рівня, наукових та експертних установ, місцевих державних адміністрацій, територіальних органів Державної регуляторної служби України, Міністерства юстиції України. У результаті перегляду регуляторного акта зазначеними комісіями або робочими групами прийматимуться рішення про зупинення дії даного акта, скасування, внесення змін до нього або залишення цього регуляторного акта без змін.

Здійснення оптимізації регулювання господарської діяльності регіональними органами влади та місцевого самоврядування забезпечить більш ефективно витрачання бюджетних коштів, призначених на забезпечення діяльності вказаних органів, зменшення адміністративного навантаження на суб'єктів господарювання, а відповідно, створення передумови для розвитку малого та середнього підприємництва.

Комплексне проведення зазначених заходів відповідно до чинного законодавства та належний контроль за їх виконанням з боку уряду, дозволять забезпечити реалізацію державної політики щодо проведення дерегуляції, впровадити практику ухвалення збалансованих нормативно-правових актів, оптимально регулюючих різні галузі підприємницької діяльності, створити передумови для стрімкого зростання економіки, підвищення інвестиційної привабливості України та конкурентоздатності товарів і послуг національних виробників.

#### **Список використаних джерел**

1. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>

2. Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2017 році: Аналітична доповідь до Щорічного Послання Президента України до Верховної Ради України. – К. : НІСД, 2017. – 928 с.

3. Деякі питання Державної регуляторної служби України» (зі змінами): Постанова Кабінету Міністрів України від 24 грудня 2014 р. № 724 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/724-2014-%D0%BF>

4. Аналітичний звіт за 2017 рік//Державна регуляторна служба України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.drs.gov.ua/press-room/analitichnyj-zvit-drs-za-2017-rik/>

**Тетяна РОГОЖНИКОВА**

*слухачка ДРІДУ НАДУ*

### **РЕФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ УКРАЇНИ ІЗ УРАХУВАННЯМ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОДЕЛЕЙ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В КРАЇНАХ ЄС**

На сучасному етапі розвитку України особливого значення набуває питання реформування системи місцевого самоврядування, яка є демократичною основою суспільного життя, децентралізації управління та необхідною передумовою становлення громадянського суспільства. В Україні закладено конституційні засади місцевого самоврядування,

ратифіковано Європейську хартію місцевого самоврядування, ухвалено низку нормативно-правових актів, що регулюють діяльність органів місцевого самоврядування.

Для ефективного реформування системи місцевого самоврядування необхідним є підвищення рівня кадрового забезпечення та ефективна кадрова політика, яка включає: відтворення кадрового потенціалу органів місцевого самоврядування, його зайнятість, правове врегулювання трудових відносин, організаційних механізмів і процедур відбору персоналу, мотивацію, оцінку, удосконалення, просування, переміщення кадрів, формування корпоративної культури [1]. Метою кадрової політики є відбір та ефективне використання на службі в органах місцевого самоврядування висококваліфікованих фахівців, створення належних умов для реалізації ними професійного потенціалу та успішного виконання своїх професійних обов'язків [2].

Служба в органах місцевого самоврядування відповідно до статті 1 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» є професійною діяльністю громадян, що спрямована на реалізацію територіальною громадою свого права на місцеве самоврядування та окремих повноважень органів виконавчої влади, наданих законом [3].

Службу в органах місцевого самоврядування та державну службу останнім часом об'єднують у більш ширше загальне поняття – публічна служба. Термін «публічна служба» вперше на законодавчому рівні був закріплений в 2005 р. у Кодексі адміністративного судочинства України. Відповідно до пункту 15 статті 3 цього Кодексу публічна служба характеризується як діяльність на державних політичних посадах, професійна діяльність суддів, прокурорів, військова служба, альтернативна (невійськова) служба, дипломатична служба, інша державна служба, служба в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування [4]. Із наведеного визначення зрозуміло, що служба в органах місцевого самоврядування включається у поняття публічна служба. Отже, надалі звернемо увагу на моделі публічної служби в країнах Європейського Союзу, оскільки спираючись на них формуються принципи, основні риси та складові кадрової політики в публічному управлінні.

На сьогодні, існує три основні моделі публічної служби – кар'єрна (кадрова), посадова та змішана. Публічна служба Європейського Союзу та низки країн-членів Європейського Союзу (Франції, Німеччини, Данії, Іспанії, Болгарії, Румунія та ін.) побудована за принципом кар'єрної моделі. Посадова модель застосовується в Швеції, Нідерландах, Естонії, змішана – в Італії, Великій Британії, Латвії, Литві, Мальті, Польщі, Угорщині, Чехії.

Кар'єрна модель також має назву закритої моделі публічної служби, через те, що вона обмежує можливість вільного переміщення персоналу