

Костенко В. Г.,кандидат юридичних наук, суддя
Ковпаківського районного суду міста Суми

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У КОНТЕКСТІ ЗДІЙСНЕННЯ РЕФОРМИ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Анотація. Стаття присвячена з'ясуванню особливостей забезпечення гідної праці державних службовців у контексті здійснення реформи соціальної безпеки державної служби. З 2025 р. в Україні фрагментарно розпочалось здійснення реформи соціальної безпеки держслужби, що зосереджується переважно на удосконаленні системи матеріального забезпечення державних службовців. При цьому відповідні зміни в законодавстві не в повній мірі враховують проблематику матеріального забезпечення держслужбовців системи правосуддя України, а також зростаючий дефіцит Державного бюджету України, що є фактором, який ускладнює реалізацію соціальної функції держави в цьому контексті. Вказане обставини також позначаються й на спроможності держави забезпечувати належну безпекову обстановку в сфері забезпечення соціальної безпеки держслужби в умовах глобалізації. Саме тому, в умовах вказаної реформи потребується закріплення в Законі України «Про державну службу» права усіх держслужбовців на безоплатне медичне обслуговування у державних закладах охорони здоров'я, а також обов'язку держави здійснювати на рівні кожного органу державної влади систематичні заходи із психологічної підтримки та запобігання й протидії професійному вигоранню держслужбовців. Також в цьому законодавчому акті слід передбачити окрему статтю, яка буде визначати мету, завдання та зміст забезпечення гідної праці держслужбовців, а також окреслюватиме базові правила стандарти гідної праці таких службовців. Вказані стандарти повинні узгоджуватись із метою та завданнями соціальної безпеки держслужби та передбачати, зокрема, заходи для забезпечення впорядкованого й стійкого перебігу службово-трудових відносин, підтримання сприятливого морально-психологічного клімату в трудовому колективі, недопущення конфлікту інтересів і трудових конфліктів загалом, а також протидії мобінгу (психологічному тиску) тощо.

Ключові слова: *гідна праця, глобалізація, державний службовець, соціальна безпека, соціальне забезпечення, соціальне право.*

Kostenko V. H. Ensuring decent work for civil servants in the context of implementing the reform of social security in the civil service

Abstract. The article clarifies the specific requirements for securing decent work for civil servants in the course of social-security reform of the civil service. Since 2025, Ukraine has pursued the reform in a largely piecemeal manner, concentrating chiefly on improving the system of material support. Yet the legislative changes adopted to date do not fully address the problems of remuneration and benefits for civil servants in the justice system and must be assessed against the growing deficit of the State Budget of Ukraine (a factor that complicates the State's capacity to discharge its social function in this domain). These constraints also bear upon the State's ability to maintain a safe environment for civil service social security under conditions of globalisation, limiting both the effective use of globalisation's positive effects and the prevention or mitigation of its negative ones. The difficulty is compounded by the long-standing neglect of social-security needs across all categories of civil servants and branches of public authority. Against this background, the reform should explicitly entrench, in the Law of Ukraine "On Civil Service", a universal entitlement of all civil servants to free medical care in public healthcare institutions, alongside statutory duties requiring every public authority to provide psychological support and to prevent and counteract occupational burnout. The statute should also include a dedicated provision defining the purpose, objectives, and substantive content of decent work for civil servants, and should set out basic rules and standards consistent with the aims of civil-service social security. In practical terms, those standards ought to sustain an orderly and stable course of service and labour relations, uphold a favourable moral-psychological climate within the workforce, prevent conflicts of interest and labour disputes, and counteract mobbing (psychological harassment) and related practices. Framed in this way, the reform would align decent-work guarantees with the wider social-security architecture of the civil service, thereby strengthening institutional resilience in the face of globalising pressures while safeguarding the dignity, health, and professional autonomy of civil servants.

Key words: *civil servant, decent work, globalisation, social law, social provision, social security.*

Постановка проблеми. Державна служба (далі – ДС) в Україні, як і в будь-якій сучасній державі, перебуває у постійній конкуренції за кваліфіковані кадри, пропонуючи переваги стабільності службово-трудових відносин, можливість здобути визнаний соціально-правовий статус та інші переваги, зокрема триваліші відпустки й додаткове страхування життя та здоров'я. При цьому роботодавці приватного сектору економіки нерідко успішніше приваблюють фахівців завдяки вищому рівню оплати, широкому обсягу пільг, можливості участі у прибутку через корпоративні інструменти та іншим матеріальним стимулам, які доповнюються значними нематеріальними благами, які позначаються на рівні соціальної безпеки (далі – СБ) службовців (приміром, фінансуванням підвищення кваліфікації, здобуттям нової освіти у провідних закладах освіти, опануванням іноземних мов або підвищенням рівня їх володіння тощо). При цьому, в постійній конкуренції за професійні кадри із приватним сектором економіки, що загострюється в контексті глобалізації, держава зможе ефективним чином вирішувати назрілі кадрові проблеми у тому разі, якщо почне систематично діяти в цьому аспекті в якості відповідального та добросовісного роботодавця, що турбується про СБ найнятих працівників, насамперед, забезпечуючи працівників умовами праці, які відповідають міжнародним стандартам гідної праці. Вказане засвідчує потребу комплексного удосконалення системи забезпечення СБ ДС, в якій особлива увага має бути приділена саме підвищенню рівня гідної праці державних службовців (при цьому для всіх категорій держслужбовців та у всіх гілках публічної влади, а не лише виконавчої).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогоднішній день проблематика забезпечення гідної праці працівників в цілому та державних службовців зокрема вже була предметом наукового дослідження ряду вітчизняних науковців, серед яких, Л.П. Амеличева, М.А. Барсук, І.В. Дашутін, М.І. Іншин, Л.М. Князькова, Л.Ю. Малюга, О.В. Пожарова, Д.І. Сіроха, В.М. Соколов, О.Г. Турченко, В.М. Шкода та ін. учені та дослідники. Разом із тим, слід констатувати, що по сьогодні

в науці соціального права не здійснювалось дослідження особливостей забезпечення гідної праці державних службовців у контексті здійснення реформи СБ ДС, з урахуванням останніх змін чинного законодавства та актуальних соціальних ризиків, зокрема, тих, що обумовлюються глобалізацією.

Мета статті полягає в з'ясуванні особливостей забезпечення гідної праці державних службовців у контексті здійснення реформи СБ ДС в Україні. Для досягнення цієї мети слід виконати такі завдання: 1) проаналізувати позитивну та негативну характеристику впливу глобалізації на безпековий стан в сфері забезпечення СБ; 2) окреслити особливості забезпечення гідної праці державних службовців у контексті здійснення реформи СБ ДС в Україні; 3) узагальнити результати наукової розвідки.

Виклад основного матеріалу. Провідне місце в ієрархії суспільних пріоритетів належить правам і свободам людини та їх належному забезпеченню державою, що в цілому зумовлюється сучасним глобальним правопорядком, сформованим під впливом процесів глобалізації, який визначає чіткі межі та орієнтири подальшого їх розвитку. Поряд із тим, хоча глобалізація в цілому сприяла виробленню універсальних стандартів прав людини, що стали підґрунтям для визначення мінімально допустимого рівня СБ особи і критерієм цивілізованості держав, паралельно із процесом універсалізації прав людини зростає й кількість підстав для їх обмеження [1, с. 4]. Таким чином припускається, що позитивний потенціал глобалізації, як об'єктивно складного явища, на практиці повинен оцінюватись з урахуванням того, що відповідні властивості глобалізації також об'єктивуються й в умовах існування людини й соціуму, що характеризується множиною соціальних ризиків, здатних спотворити та нівелювати сприятливий вплив глобалізації, а також використати глобалізацію в якості чинника, що посилюватиме фактори, що обумовлюють складні життєві обставини буття сучасної людини.

Поряд із цим варто підкреслити, що визнання самоцінності прав і свобод людини не може слугувати аргументом на користь дру-

горядності держави та її інтересів, оскільки інтереси громадян і держави повсякчас перебувають у тісному взаємозв'язку. З цього приводу погодимось із тим, що виключно потужна та розвинена держава здатна повною мірою гарантувати права людини, а відповідно забезпечення державного суверенітету, територіальної цілісності та недоторканності є передумовою стабільного розвитку та захищеності громадян [2, с. 146], хоча, звісно, й безпосередньо вказані властивості держави автоматично не означають, що в такій державі має місце СБ. Утім, в означеному контексті набуває особливої ваги проблематика збереження суверенітету як умови належного рівня СБ населення від негативних ефектів глобалізації. Актуальність проблеми зумовлена тим, що глобалізація послаблює суверенітет держав (як у сенсі реальної спроможності забезпечення державою верховенства у внутрішній політиці, так і в аспекті незалежності її зовнішньополітичної діяльності) [3, с. 162–163].

З огляду на викладене підкреслимо, що вплив глобалізації на глобальні процеси не піддається однозначній оцінці [4, с. 26], оскільки це явище в дійсності породжує як сприятливі, так і несприятливі для людини, суспільства та держави наслідки, у тому числі амбівалентні щодо СБ держави. Отже, можемо дійти законірного висновку, що глобалізацію слід розуміти як об'єктивну даність, що водночас відкриває значні можливості й генерує істотні загрози, а її перебіг відзначається складністю та суперечливістю [5, с. 125]. Поряд із тим, як зауважують О.В. Хмелевський та Н.О. Керницька, глобалізаційні процеси здебільшого приносять сприятливі результати для індустріально розвинених держав [6, с. 238]. Тобто, глобалізація поєднує як позитивні, так і негативні аспекти свого виразу в цілому та на сферу забезпечення СБ зокрема, а скористатися її перевагами в повнішому обсязі здатні насамперед держави з достатнім виробничо-технічним і фінансово-економічним потенціалом. Зокрема, Р.В. Войтович з цього приводу зауважує, що «перехідні суспільства найбільшою мірою підпадають під виклики глобалізації, більшість із них виявляються навіть не готовими їм протистояти»

[7, с. 95]. Так, оскільки роками в Україні триває повномасштабна війна й її виробничо-технічний та фінансово-економічний потенціал в цілому закономірним чином не характеризується відповідністю найбільш економічно розвиненим країнам світу (зокрема, США, Німеччини, Італії), а тому існує значний ризик того, що в нашій державі не в достатній мірі будуть враховуватись позитивні тенденції глобалізації, а негативні вирази цього явища будуть об'єктивуватись у ще більш руйнівному впливі, негативно позначаючись на безпековій обстановці у сфері забезпечення СБ ки держави в цілому та СБ ДС, зокрема. Особливо проблематичним чином вказане стосується сфери забезпечення гідної праці державних службовців, адже через брак фінансового забезпечення функціонування системи забезпечення СБ ДС досить часто знаходяться під ризиком виконання роботи в негідних їх людської гідності умовах, що в цілому посилюється глобальною тенденцією десоціалізації сфери праці та зайнятості. При цьому, слід мати на увазі, що поширення десоціалізації у сфері праці та зайнятості, яке має глобальний характер, зумовлюється нерідко соціально безвідповідальними діями та рішеннями роботодавців, а також держави, істотно впливаючи на зміст праці, властивості трудових правовідносин і рівень соціальної солідарності суспільства.

У цьому контексті можемо стверджувати про необхідність врахування під час здійснення реформи СБ ДС вказаних обставин, а саме шляхом посилення рівня забезпечення гідної праці державних службовців. При цьому наразі цьому питанню вже приділяється увага держави, а саме в частині матеріально-фінансового виразу забезпечення гідної праці службовців у вигляді підвищення рівня їх заробітної плати (грошової винагороди). Значущість цього напряму реформування зумовлена тим, що належна, справедлива й конкурентоспроможна оплата праці (грошова винагорода) є визначальною передумовою соціальної захищеності держслужбовців [див., напр.: 8, с. 147]. У зв'язку з цим держава як роботодавець, на яку покладено юридичну та соціальну відповідальність у сфері трудового права, має гарантувати

і в межах реформи послідовно вдосконалювати достатній рівень заробітної плати працівників ДС. Так, станом на сьогодні, виходячи з приписів ч. 1 ст. 52 Закону України «Про державну службу», з 1 квітня 2025 р. встановлено надбавку за вислугу років у розмірі 2% за кожен календарний рік стажу, при цьому її граничний обсяг не може перевищувати 30%. Крім того, ч. 3 ст. 51 цього ж Закону закріплює мінімальний посадовий оклад для державних службовців, які працюють в органах із юрисдикцією в межах одного чи кількох районів, районів у містах або міст обласного значення, він має бути не нижчим за подвійну мінімальну заробітну плату, а з 1 січня 2026 року, що відображено у ч. 6 ст. 51 чинної редакції Закону України «Про державну службу», – не нижчим за дві з половиною мінімальні заробітні плати. Поряд із тим, зазначені зобов'язання держави мають бути підкріплені реальними фінансовими ресурсами, що є проблематичним для держави вже тривалий час. Примітним є те, що тривалий час цю проблему відчувають держслужбовці системи правосуддя України, на що звернено увагу у зверненні Вищої ради правосуддя до Кабміну від 8 липня 2025 р., а також у зверненні до КМУ від 26 лютого 2025 р. щодо пріоритетів фінансового забезпечення судової влади та її незалежності на 2026–2028 рр.

Окремо слід відзначити, що важливим складовим гідної праці державних службовців є забезпечення та охорона здоров'я службовців. При цьому зазначимо, що чинне право України гарантує окремим державним службовцям і членам їхніх сімей, які проживають разом із ними, безоплатне медичне обслуговування у державних закладах охорони здоров'я (зокрема, ст. 144 Закону України 2016 р. № 1402-VIII, ст. 95 Закону України 2015 р. № 580-VIII та ін.). Як убачається відповідне право повинно бути гарантоване усім державним службовцям в тексті Закону України «Про державну службу». Крім того, в межах реформування системи СБ державної служби доцільно передбачити ухвалення окремого концептуально-стратегічного акта, спрямованого на профілактику та подолання проявів професійного вигорання у державних службовців. У такому документі мають бути

регламентовані мета, завдання та основні види забезпечувальних заходів, спрямованих на попередження та протидію професійному вигоранню службовців, зокрема у вигляді встановлення гнучких режимів роботи, надання права на тимчасові перерви у проходженні служби та запровадження програм психологічної підтримки для таких працівників і членів їхніх сімей.

Особливої уваги в межах реформи слід приділити вирішенню проблем охорони праці та забезпеченню безпеки службової діяльності як самостійному напрямку реформування СБ ДС в умовах глобалізації. Зазначимо, що цей напрям реформи в цілому повинен: по-перше, здійснюватися через комплекс сучасних трудовправових засобів соціального захисту держслужбовців [див., напр.: 9]; по-друге, враховувати, що хоча робота цієї категорії працівників здебільшого не пов'язана з типовими для промислового виробництва фізичними ризиками, проте їй притаманні інші професійні загрози, зокрема перевантаженість, стрес і професійне вигорання, а в певних випадках можливі психологічний тиск і навіть ризики для особистої безпеки (це часто стосується суддів, прокурорів, працівників поліції та ін.). Отже, комплекс заходів забезпечення СБ ДС в контексті забезпечення гідної праці охоплює покладений на державу обов'язок гарантувати в органах влади безпечні і здорові умови праці з урахуванням сучасних стандартів гідної праці, вироблених на універсальному та регіональному (передусім європейському) рівнях міжнародного права. Відповідно до цих стандартів органи державної влади як роботодавці зобов'язані забезпечувати службовцям умови належного виконання обов'язків (необхідні ресурси, належну організацію праці та гарантії, що дають змогу працювати безпечно й результативно, не наражаючись на ризик потрапляння у складні життєві обставини). Таким чином, зміст цього напрямку реформування СБ ДС охоплює обов'язок державного органу: по-перше, забезпечити службовця всією необхідною для виконання посадових обов'язків інформацією та засобами виконання службових обов'язків; по-друге, належно обладнати робоче місце у придат-

ному для виконання службових обов'язків приміщенні й підтримувати його в належному стані, а за потреби забезпечити спеціальне пристосування та безперешкодний доступ до нього (зокрема через пандуси, ліфти та інші елементи доступності) для службовців з інвалідністю; по-третє, організувати умови для приймання їжі та відпочинку протягом робочого дня (із передбаченням установлених перерв і короткочасних пауз в виконанні роботи) з урахуванням індивідуальних медичних рекомендацій щодо кількох перерв для спеціальної дієти, підтверджених відповідною довідкою, аби забезпечити повну реалізацію права на відпочинок й охорону здоров'я; по-четверте, гарантувати додержання вимог охорони праці й протипожежної безпеки в державному органі.

Слід підкреслити, що окреслені та інші елементи гідної праці державних службовців ані прямо не відображені у Законі України «Про державну службу», ані належно не систематизовані у Кодексі законів про працю України. Зазначений недолік нормативно-правового забезпечення гідної праці держслужбовців необхідно усунути в ході реформування СБ ДС, беручи до уваги позитивні глобалізаційні тенденції щодо поширення прогресивних стандартів гідної праці [див., напр.: 10; 11]. З огляду на це доцільно передбачити у Законі України «Про державну службу» спеціальну норму, яка визначала б режим гідної праці для державних службовців і встановлювала базові стандарти її забезпечення. Додатково, з урахуванням сучасних підходів вітчизняних науковців до розуміння «гідної праці» та обов'язків держави й інших учасників щодо її реального забезпечення [див., напр.: 12], слід наголосити, що в межах реформи СБ ДС це поняття (зокрема, безпечність виконання посадових обов'язків) охоплює значно ширший обсяг вимог, ніж суто технічні стандарти охорони праці. У цьому контексті слід вести мову про ергономічні характеристики та складові психологічної безпеки службового середовища, що водночас кореспондує з оздоровчо-рекреаційним напрямом реформування СБ ДС, передбачаючи запровадження заходів

для забезпечення впорядкованого й стійкого перебігу службово-трудова відносин, підтримання сприятливого морально-психологічного клімату в колективах, недопущення конфлікту інтересів і трудових спорів загалом, а також протидії мобінгу (психологічному тиску).

Висновки. Узагальнюючи викладене зазначимо, що з 2025 р. в нашій державі розпочато фрагментарні заходи із удосконалення системи забезпечення СБ держслужбовців, що переважно торкаються оптимізації їх матеріального забезпечення, проте ці заходи не повністю враховують проблематику оплати праці у системі правосуддя, а також наростаючий дефіцит Державного бюджету, який ускладнює реалізацію соціальної функції держави в умовах повномасштабної війни. Ці фактори прямо позначаються на здатності держави підтримувати належний рівень СБ ДС в умовах глобалізації, тобто повноцінно використовувати позитивний вплив глобальних процесів і при цьому ефективно запобігати несприятливим наслідкам таких процесів. Ситуацію ускладнює і тривале недооцінювання потреби у забезпеченні СБ всіх категорій службовців у межах усіх гілок публічної влади. У зв'язку з цим доцільним видається закріплення в Законі України «Про державну службу» загального права кожного службовця на безоплатну медичну допомогу у державних закладах охорони здоров'я, а також обов'язку держави організовувати на рівні кожного органу влади системні заходи психологічної підтримки та профілактики (протидії) професійному вигоранню службовців. Окрім того, у цьому Законі варто передбачити окрему статтю, що визначатиме мету, завдання та зміст забезпечення гідної праці держслужбовців, а також окреслюватиме ключові критерії такої праці. Зауважимо, що ці критерії мають відповідати меті та завданням СБ ДС та включати, зокрема, вимоги щодо сталого перебігу службово-трудова відносин, підтримання сприятливого морально-психологічного клімату в трудовому колективі, недопущення конфлікту інтересів і трудових спорів, а також протидії мобінгу тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Васечко Л.О. Обмеження прав людини в умовах глобалізації: проблеми теорії і практики. *Юридична Україна*. 2013. № 1. С. 4-8.
2. Кухтик С.В. Трансформація держави під впливом глобалізації (теоретико-правовий аспект): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. 2015. 199 с.
3. Held D. The Changing Structure of International Law: Sovereignty Transformed? *The Global Transformation Reader: An Introduction to the Globalization Debate* / Ed. by D. Held, A. McGrew; 2nd ed. Cambridge: Polity, 2003. P. 162-176.
4. Диба О.М., Осадчий Є.С. Вплив глобалізації на соціально-економічний стан України. *Ринок цінних паперів України*. 2014. № 7. С. 19-28.
5. Вітер І.І. Вплив глобалізації на європейські інтеграційні процеси. *Антологія творчих досягнень*. 2004. Вип. 1. С. 125-131.
6. Хмелевський О.В., Керницька Н.О. Глобалізація міжнародного економічного середовища за впливом на міжнародний бізнес транснаціональних корпорацій. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2018. № 3, Т. 1. С. 235-239.
7. Войтович Р.В. Вплив глобалізації на розвиток сучасного світу. *Економічний розвиток: теорія, методологія, управління: матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Прага, 26-28 листопада 2018 р.)*. Prague: Nemoros s.r.o., 2018. С. 87-98.
8. Малюга Л.Ю. Правове регулювання грошового забезпечення військовослужбовців Служби безпеки України: етапи розвитку та сучасний стан. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2025. Вип. 88, Ч. 2. С. 146-153. doi:10.24144/2307-3322.2025.88.2.20.
9. Шкода В.М. Особливості правового регулювання трудових заходів соціального захисту працівників митних органів. *Аналітичне-порівняльне правознавство*. 2022. № 6. С. 174-178. doi:10.24144/2788-6018.2022.06.31.
10. Амелічева Л.П., Турченко О.Г. Забезпечення та захист права на належні безпечні і здорові умови праці у світлі міжнародних та європейських трудових стандартів. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія: Економічна. Юридична*. 2022. Вип. 35. С. 50-58. doi:10.5281/zenodo.7510879.
11. Пожарова О.В. Гідні умови праці жінок: міжнародні стандарти та законодавство України. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. № 3. С. 105-108.
12. Дашутін І.В. Правовий механізм забезпечення гідної праці патронатних службовців. *Соціальне право*. 2023. № 1. С. 25-31.

Дата першого надходження рукопису до видання: 24.09.2025

Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 21.10.2025

Дата публікації: 28.11.2025