

13. Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників: Наказ Міністерства освіти і науки України № 930 від 06.10.10 року. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10>.

14. Постанова КМУ від 30 серпня 2002 року за №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (із змінами). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/1298-2002-п>.

УДК 349.3

СОКОЛОВ В. М.

ВИДИ ФУНКЦІЙ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Дослідження функцій дозволить виявити, на які аспекти суспільних відносин із державними службовцями здатна впливати соціальна безпека. Також саме аналіз функцій допоможе зробити висновок про ефективність та результативність тієї чи іншої сфери соціальної безпеки, наявність прогресу у втіленні завдань соціальної безпеки. Таким чином, саме функції відображають практичну сторону, тому виокремлення їх особливостей ілюструватиме якість правового регулювання соціальної безпеки державних службовців. З'ясовано, що на сьогодні окремих стратегій для профілактики дискримінації у державній службі ще не створено, однак на законодавчому рівні визначено спеціальні гарантії для жінок-державних службовців, введено інститут оцінювання з метою більш прозорого визначення якості працівників державної служби незалежно від будь-яких ознак. Таким чином, сутністю функції щодо профілактики дискримінації є створення таких умов соціальної безпеки, при яких дискримінація засуджується не лише на рівні закону, але й отримує осуд з боку усіх членів трудового колективу державного органу, а рівність гарантується через оперативний розгляд у суді. Зроблено висновок, що реалізація функцій соціальної безпеки державних службовців має здійснюватися винятково в межах однієї мети, що на даний час не в повній мірі відповідає дійсності. Так, розпорошеність національного законодавства, різна періодичність його вдосконалення призводить до зниження ефективності виконання функцій, а також контролю за їх виконанням, який стає менш результативним та прозорим.

Ключові слова: факультативні функції, ефективність, соціальна безпека, правові інститути.

Исследование функций позволит определить, на какие аспекты общественных отношений с государственными служащими способна влиять социальная безопасность. Также анализ функций поможет сделать вывод об эффективности и результативности той или иной сферы социальной безопасности, наличии прогресса в воплощении задач социальной безопасности. Таким образом именно функции отражают практическую сторону, поэтому выделение их особенностей будет иллюстрировать качество правового регулирования социальной безопасности государственных служащих. Выяснено, что на сегодняшний день отдельных стратегий для профилактики дискриминации в государственной службе еще не созданы, однако на законодательном уровне определены специальные гарантии для женщин-государственных служащих, введен институт оценивания с целью более прозрачного определения качества работников государственной службы независимо

от каких-либо признаков. Таким образом, сущностью функции по профилактике дискриминации является создание таких условий социальной безопасности, при которых дискриминация осуждается на уровне закона, но и получает осуждение со стороны всех членов трудового коллектива государственного органа, а равенство гарантируется через оперативное рассмотрение в суде. Заключено, что реализация функций социальной безопасности государственных служащих должна осуществляться исключительно в пределах одной цели, что в настоящее время не в полной мере соответствует действительности. Так, разброс национального законодательства, разная периодичность его совершенствования приводит к снижению эффективности выполнения функций, а также контролю за их выполнением, который становится менее результативным и прозрачным.

Ключевые слова: факультативные функции, эффективность, социальная сохранность, правовые университеты.

The study of functions will reveal which aspects of public relations with civil servants can be influenced by social security. Also, the analysis of functions will help to conclude about the effectiveness and efficiency of a particular area of social security, the availability of progress in the implementation of social security objectives. Thus, it is the functions that reflect the practical side, so highlighting their features will illustrate the quality of legal regulation of social security of civil servants. It was found that to date, separate strategies for the prevention of discrimination in the civil service have not been developed, but the legislative level defines special guarantees for women civil servants, introduced an evaluation institute to more transparently determine the quality of civil servants, regardless of any signs. . Thus, the essence of the function of discrimination prevention is to create such conditions of social security, in which discrimination is condemned only at the level of law, but also condemned by all members of the staff of the state body, and equality is guaranteed through prompt trial. It is concluded that the implementation of social security functions of civil servants should be carried out exclusively within one goal, which is currently not fully true. Thus, the dispersion of national legislation, different frequency of its improvement leads to a decrease in the efficiency of functions, as well as control over their implementation, which becomes less effective and transparent.

Key words: optional functions, efficiency, social security, legal institutions.

Дослідження функцій дозволить виявити, на які аспекти суспільних відносин із державними службовцями здатна впливати соціальна безпека. Також саме аналіз функцій допоможе зробити висновок про ефективність та результативність тієї чи іншої сфери соціальної безпеки, наявність прогресу у втіленні завдань соціальної безпеки. Таким чином, саме функції відображають практичну сторону, тому виокремлення їх особливостей ілюструватиме якість правового регулювання соціальної безпеки державних службовців.

Оскільки соціальна безпека спрямована на досягнення власної мети, то і її вплив на суспільні відносини також буде мати власну специфіку. Досліджуючи функції соціальної безпеки державних службовців, необхідно звернути увагу на правовий аспект їх впливу, адже в іншому випадку такий вплив не матиме постійного та обов'язкового характеру, а отже, й не може бути віднесений до функцій. У даному аспекті О.А. Дегтяр зазначає, що «основними функціями соціальної безпеки, як і суб'єктів, що її забезпечують, є: охоронно-захисна та контрольно-регулятивна. Для першої характерне гарантування прав та забезпечення їх реалізації, друга спрямована на припинення дії помилкових рішень, які є загрозою для соціальної безпеки» [1, с. 5-6].

Дискусійним є питання щодо об'єднання охорони та захисту, адже далеко не завжди їх виконують одні й ті ж органи. Крім того, саме охорона націлена на допомогу у реалізації, тобто державний службовець буде отримувати послуги від самої держави. Водночас захисна функція реалізується не у всіх випадках та пов'язана із наявністю порушень. Щодо поєднання регулювання та контролю, то воно теж здійснюється різними методами. Для контрольної функції повинна стосуватись винятково дотримання норм права, регулятивна ж функція визначає сам порядок дії. Наведений перелік потребує доповнення наглядовою функцією, яка стосується забезпечення можливості реалізувати соціальні права та є особливо актуальною в трудових відносинах. Пого-

джуючись із автором щодо самих функцій, все ж зауважимо, що їх поєднання дещо недоречно в контексті детального дослідження соціальної безпеки та відповідної поведінки суб'єктів, що її здійснюють.

Дещо інший підхід використовує В.К. Антошкін, зазначаючи, що функціями соціальної безпеки є: «створення фундаментальної економічної основи та проведення правового захисту прав й свобод, а також соціальних інтересів» [2, с. 20].

Виділення економічної функції доцільне в аспекті матеріальної складової соціальної безпеки. Проте саме виділення коштів, наприклад, на соціальну допомогу чи виплату заробітних плат, відбувається відповідно до норм права, а тому більш доречним буде виділення функції забезпечення матеріальної стабільності. Щодо функції правового захисту, то потребує уточнення розуміння терміна «захист», оскільки використання найбільш поширеного підходу охоплюватиме й поняття охорони та регулювання, а за вузького підходу дані функції необхідно буде додати. Крім того, правовий характер повинен включати й моніторинг та нагляд, а також надання соціальної допомоги нематеріального характеру, такої як психологічна підтримка. Крім того, використовуючи підхід щодо відокремлення економічної та правової складової соціальної допомоги, необхідно також додати екологічну, політичну та культурну функції, адже соціальна безпека сприяє зменшенню навантаження на особу, внаслідок чого у неї з'являється час для розвитку й інших сфер життя.

Дещо іншу класифікацію функцій наводить Н.В. Коленда, розподіляючи їх на такі види: «функція забезпечення проживання; функція забезпечення харчування; функція забезпечення зайнятості; функція забезпечення навчання; функція забезпечення відпочинку; функція забезпечення здоров'я; функція забезпечення безпеки; функція зменшення криміногенності» [3, с. 5].

Таким чином, кожній із функцій відповідає одне із соціальних прав, реалізація яких є необхідною для підтримання соціальної безпеки. Для державного службовця особливо актуальним є питання підтримання здоров'я, оскільки сама сутність виконуваних обов'язків пов'язана із позитивною відповідальністю, а отже, й значним стресом. Водночас виконання функції забезпечення житлом для державних службовців є лише частковим та стосується дипломатичної служби й окремих видів державних органів, а тому виділення такої функції є недоречним. Спірним видається також і виділення функції зайнятості, оскільки вона може бути реалізована державним службовцем за окремих умов, підтримання ж постійної зайнятості не відбувається, що є однією із причин зменшення конкурентоспроможності працевлаштування на державні посади. Спільний аналіз наведених функцій не дав можливості встановити критерій їх поєднання, оскільки окремі функції можуть бути віднесені не лише до соціальної безпеки, наприклад, такі як зменшення криміногенності або ж забезпечення відпочинку.

Досліджуючи функції соціального забезпечення державних службовців, П.Ю. Добросюк виділяє серед них наступні: «оплати праці, заохочення щодо сумлінної праці, надання щорічних відпусток; пенсійного та грошового забезпечення» [4, с. 64].

Наведені автором функції хоча й можливо віднести до соціальної безпеки, однак вони не є визначальними. Наприклад, надання щорічних відпусток характерне й для інших фізичних осіб. Водночас сутність оплати праці є видозміненою, оскільки державні службовці не можуть змінювати власний розмір заробітної плати без відповідно підвищення. Крім того, розмір заробітної плати не змінюється залежно від докладених зусиль або отриманого результату, як це може відбуватись у приватній сфері. Варто наголосити, що оплата праці разом із преміюванням та соціально-побутовою допомогою є видами матеріального забезпечення, тому їх віднесення до функцій є недоречним, оскільки відсутня диференціація призначення.

В.І. Микитин до функцій соціального забезпечення державних службовців відносить «протицію корупційній злочинності», що пояснюється «впливом на появу кримінологічно важливих проблем у державних механізмах» [5, с. 65].

Наведена автором функція має додатковий характер та не завжди може бути втілена завдяки винятково створенню умов для соціальної безпеки. Дійсно, соціальна безпека може сприяти зменшенню неправомірного тиску на державного службовця з боку керівництва чи інших державних службовців щодо заохочення до протиправних дій, а також зменшити потребу в додаткових коштах, що також є однією із причин виникнення корупції. Проте лише застосування інституту соціальної безпеки є недостатнім, адже необхідним є підвищення правосвідомості, дієвості засобів захисту та виконання судових рішень.

Отже, слід резюмувати, що функції соціальної безпеки державних службовців варто розподіляти за критерієм значимості для реалізації соціальних прав такими державними службовця-

ми на основні та факультативні. Щодо основних, то дія таких функцій є постійною й без них досягнути мети або ж виконати завдання соціальної безпеки неможливо. Таким чином, до основних функцій соціальної безпеки державних службовців слід віднести:

- 1) функцію гарантування реалізації соціальних прав;
- 2) функцію захисту від соціальних ризиків;
- 3) функцію забезпечення матеріальної стабільності.

У свою чергу, факультативні функції доповнюють вплив основних, підвищують ефективність соціальної безпеки, однак самостійного значення не мають. Їх факультативність обґрунтовується неможливістю виняткового впливу засобів соціальної безпеки для досягнення чіткого результату, що викликає потребу у комплексній дії декількох правових інститутів та обов'язковому використанні іншого галузевого законодавства, такого як антикорупційне або сімейне. Спільними із основними функціями є спрямованість та завдання, проте відмінним можна вважати спосіб реалізації та саму сутність. До факультативних функцій соціальної безпеки державних службовців включаються такі:

- 1) функція зменшення корупційних проявів;
- 2) функція збалансування професійного та приватного життя;
- 3) функція профілактики дискримінації.

Основна функція гарантування соціальних прав пов'язана із різноманіттям самих досліджуваних прав. М.М. Шумило зауважує, що «гарантування втілення соціальних прав є обов'язком держави, адже без них особа може взагалі припинити своє фізичне існування. Державна допомога повинна стосуватися соціальних виплат та послуг, без яких особа не може обійтися, а щодо їх кількості та якості, то розмір соціальних прав має бути достатнім для втілення особою власних прав та свобод» [6, с. 6]. Дійсно, гарантування відбувається саме з боку держави, що особливо яскраво ілюструється у відносинах із державними службовцями, де держава як визначає наявність права, так і спосіб його втілення. Водночас варто наголосити, що гарантування відбувається не лише шляхом надання соціальних послуг, але й через сприяння реалізації інших соціальних прав. Наприклад, право на пенсію не стосується безпосередньо соціальної допомоги, адже попередньо державним службовцем було сплачено внески до Пенсійного фонду, однак саме завдяки взаємодії із державними органами вдається реалізувати дане право безперешкодно.

Отже, функція гарантування соціальних прав соціальної безпеки державних службовців проявляється у наступному:

1) закріпленні кожного права, що пояснюється особливостями профільного законодавства та наявністю у державного службовця лише тих прав, які ним передбачені. Саме тому гарантування передбачає й закріплення самої можливості реалізувати дане право, як у випадку із соціально-побутовим забезпеченням, отримання якого не є обов'язковим. Важливо, щоб певне право не лише було встановлене у законодавстві, але й передбачало конкретний порядок реалізації;

2) наявності заборон та обов'язків, що особливо стосується діяльності керівництва або інших державних службовців. Заборони стосуються принципів положень щодо рівності, застосування корупції або неправомірного звільнення, що можуть стати причиною соціального ризику та порушити соціальну безпеку. Водночас обов'язки допомагають спрямувати реалізацію соціальних прав державними службовцями. Такі обов'язки стосуються вчинення активних дій з боку керівництва або навіть самого державного службовця, як у випадку із отриманням відпустки через вагітність та пологи та підтвердження її медичним висновком;

3) діяльності спеціальних органів, адже гарантування обов'язково здійснюється саме державою. Залежно від виду соціального права такі повноваження щодо гарантування соціальної безпеки можуть бути делеговані органам місцевого самоврядування, що є доцільним з точки зору правильного розподілу бюджету. Також саме наявність спеціальних органів підвищує стабільність гарантування та втілення соціальних прав, оскільки законодавчо передбачено різні способи правомірного впливу на їх діяльність, а сама ж діяльність незалежна від суб'єктивних факторів.

Наступною функцією соціальної безпеки державних службовців є захист від соціальних ризиків. Настання соціального ризику може бути непередбачуваним і для державного службовця, а тому важливо попередньо створити умови для мінімізації шкідливого впливу від ризику. Для тлумачення поняття соціального ризику В.Г. Бульба пропонує використовувати такі критерії, як «загальна приналежність до негативних та ймовірних ситуацій, а також відмінність від інших видів небезпечних подій техногенного чи природного характеру» [7, с. 5].

Використання даних критеріїв є необхідним, оскільки повного переліку соціальних ризиків встановити неможливо. Водночас захист від їх настання має бути спеціальним та полягати

не лише в фінансових виплатах, але й створенні комфортних умов для наступного продовження реалізації права на гідне життя. Таким чином, функція захисту від соціальних ризиків для державних службовців характеризується наступними особливостями:

1) постійністю, адже дана функція охоплює як превентивні дії щодо мінімізації шкоди, такі наприклад, як участь у соціальному страхуванні, так і наступну підтримку після настання соціального ризику до повного подолання його наслідків, якщо це є можливим. Завдяки постійності соціальна безпека може реалізовувати свої завдання незалежно від зовнішніх факторів. Заходами гарантування постійності можна вважати діяльність судової та правоохоронної системи, а також економічну спроможність держави;

2) загальністю, що пояснюється поширенням захисту від соціальних ризиків на державних службовців незалежно від їх категорії або ж посади. Загальність визначає можливість рівної соціальної безпеки й надання в однаковій мірі допомоги після настання соціального ризику. Саме загальність поширення соціальної безпеки є критерієм її правомірності і доцільності застосування;

3) правовою визначеністю, яка розкривається через обов'язковість встановлення порядку здійснення захисту. Відповідно, можна контролювати саму діяльність уповноважених державних органів щодо підтримання соціальної безпеки, а також інформувати державних службовців по їх права. Правова визначеність допомагає відслідковувати ефективність здійснюваних заходів та швидко їх змінювати, пристосовуючи до сучасних умов.

Ще однією загальною функцією соціальної безпеки державних службовців є забезпечення матеріальної стабільності. Тобто ключовим є не сам розмір допомоги, а її наявність, а також можливість гарантувати мінімальні гідні для життя умови. Водночас втілення даної функції є доволі спірним. Так, Ю.І. Матвеева вказує на необхідність закріплення у законодавстві певних принципів, таких як «зрозумілість, чіткість, доступність, а також неможливість зворотної дії та захист легітимних очікувань» [8, с. 97].

Таким чином, саме стабільність у правовому регулюванні дозволяє виправдати такі легітимні очікування. Проте правове регулювання може бути застарілим або ж, навпаки, містити привілеї, а тому завданням функції забезпечення матеріальної стабільності є поступове вдосконалення та видозмінення. Обов'язковість же матеріальної складової пояснюється неможливістю реалізувати право на гідне життя державним службовцем в сучасних українських реаліях без матеріального забезпечення.

Слід констатувати, що функції забезпечення матеріальної стабільності притаманні наступні особливості:

1) обмеженість, адже розмір матеріальної допомоги для державного службовця залежить від визначеного державою та не може коливатись відповідно до його бажання. Крім того, саме завдяки обмеженості соціальної допомоги стимулюється наступний професійний розвиток через необхідність підвищення матеріальної допомоги. Важливо, щоб обмеженість не отожднювалась із недостатністю фінансових коштів, оскільки тоді соціальна безпека державного службовця уже буде порушеною;

2) економічна доцільність, яка пояснюється не лише можливістю держави постійно надавати допомогу у певному розмірі, але й фактичною потребою у такій допомозі та збільшенні її розміру. Наприклад, в умовах економічної кризи підвищення матеріальних виплат державним службовцем є обґрунтованим забезпеченням як соціальних, так й інших природних прав. Проте реалізація права на побутове забезпечення не завжди є доцільною. Також під час визначення розміру матеріальної допомоги варто виходити не лише з можливостей держави, але й потреб особи, щоб не створювати привілеїв для державних службовців та не погіршувати якість державної служби;

3) соціально-правова залежність, яка пов'язана із видозміненням сутності матеріальної стабільності із часом. Така ситуація пояснюється потребою актуалізації розмірів матеріальної допомоги та її видів. Водночас держава не завжди може в повній мірі реалізувати заплановані економічні витрати, а тому для стабільності важливим є встановлення тих видів матеріального забезпечення, виплата яких є першочерговою незалежно від соціальних умов. Правовий аспект даної особливості полягає у вилученні або ж запровадженні обов'язкових видів допомоги для гарантування соціальної безпеки державних службовців.

Факультативна функція щодо зменшення корупційних проявів пов'язана із успішністю проведення заходів соціальної безпеки та її підтримання серед державних службовців, що усуває потребу в отриманні доходу незаконним шляхом. Досліджуючи корупцію, І.М. Дралюк зазначає, що «все більше настання таких соціальних ризиків, як бідність, відчуженість, диференціація на-

селення, звуження доступу до навчання та медичної допомоги, призводить до створення реальних загроз національній безпеці» [9, с. 48].

Для державного службовця дана ситуація має наслідком як погіршення виконання функцій і завдань держави, що впливає на стан соціальної безпеки іншого населення, так і зменшення розміру бюджетних видатків на забезпечення саме державних службовців через потребу в компенсації збільшеної кількості соціальних ризиків. Тобто корупція породжує велику кількість негативних наслідків, вирішувати які необхідно комплексно, а не лише стосовно конкретних випадків. Таким чином, сутністю факультативної функції щодо зменшення корупційних проявів є вплив на соціальне забезпечення державних службовців як у фінансовому аспекті, так і щодо довіри до держави, стабільності та високого рівня правосвідомості для мотивації та заохочення державних службовців до правомірної діяльності та покарання тих осіб, що здійснюють корупційні діяння. Важливо наголосити, що лише засобами соціальної безпеки подолати корупцію неможливо. Для цього потрібно провести реформу органів державної служби, оновити її якісний кадровий склад, покращити економічну ситуацію, проте все ж без соціальної безпеки усі перелічені дії не призведуть до досягнення необхідного результату.

Наступною факультативною функцією соціальної безпеки державних службовців є збалансування приватного та публічного життя. Реалізація такої функції відбувається як через поєднання імперативних та диспозитивних методів правового регулювання, так і через поступове наближення до європейських стандартів. Проте ще існують певні законодавчі проблеми, до яких О.В. Когут відносить і таку, як «неможливість визначити правильний спосіб поведінки щодо реалізації права державним службовцем, як у випадку із зміною «по батькові», яке може змінюватись лише із ім'ям, що визначено національним законодавством, однак є порушенням природних прав, на думку ЄСПЛ» [10, с. 104].

Така ситуація може викликати порушення етичних правил державним службовцем, а також слугувати ілюстратором нехтування національним законодавством, хоча ж фактичне порушення права у даній ситуації відсутнє. Відповідно, сутність функції щодо збалансування приватного та публічного життя державного службовця полягає у підтриманні можливості перебувати у сімейних, цивільних чи інших суспільних відносинах приватного характеру таким чином, щоб це не шкодило діяльності як представника держави та не впливало на зміст і якість виконання посадових обов'язків. Підтримання балансу у житті державного службовця сприятиме зменшенню рівня стресу та шкоди для здоров'я і дозволить розмежовувати свою діяльність та приділяти увагу в межах виділеного часу тільки їй.

Ще однією факультативною функцією соціальної безпеки державного службовця є профілактика дискримінації. Соціальна безпека сприяє комфортному працевлаштуванню та можливості кар'єрного розвитку на основі рівних та справедливих умов. Для виконання даної функції І.С. Пашко пропонує створити «стратегії для відродження традицій історико-демократичного характеру щодо високого статусу жінки та підтримання її прагнень до розвитку» [11, с. 169].

На сьогодні окремих стратегій для профілактики дискримінації у державній службі ще не створено, однак на законодавчому рівні визначено спеціальні гарантії для жінок-державних службовців, введено інститут оцінювання з метою більш прозорого визначення якості працівників державної служби незалежно від будь-яких ознак. Таким чином, сутністю функції щодо профілактики дискримінації є створення таких умов соціальної безпеки, при яких дискримінація засуджується на лише на рівні закону, але й отримує осуд з боку усіх членів трудового колективу державного органу, а рівність гарантується через оперативний розгляд у суді.

Отже, на основі проведеного дослідження можливо дійти **висновку**, що реалізація функцій соціальної безпеки державних службовців має здійснюватися винятково в межах однієї мети, що на даний час не в повній мірі відповідає дійсності. Так, розпорошеність національного законодавства, різна періодичність його вдосконалення призводить до зниження ефективності виконання функцій, а також контролю за їх виконанням, який стає менш результативним та прозорим.

Список використаних джерел:

1. Дегтяр О.А., Непомнящий О.М. Якість життя населення як основна умова забезпечення соціальної безпеки в державі. *Інтернаука*. 2016. № 12 (1). С. 15-20.
2. Антошкін В.К. Сутність соціально-економічної безпеки регіонів та її зв'язок з національною безпекою держави. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2014. № 3. С. 17-23.
3. Коленда Н.В. Соціальна безпека населення та її основні складові. URL: <https://cutt.ly/bsuf2t0>.

4. Добросюк П.Ю. Проблеми соціально-матеріального забезпечення державних службовців та перспективи вирішення. *Матеріали 8 наукових читань, присвячених пам'яті академіка В.В. Копейчикова*. К. : НАВС, 2018. С. 63-66.
5. Микитин В.І. Механізми зменшення негативного впливу корупції на суспільство в країнах світу. *Актуальні проблеми правознавства*. 2019. № 18. 61-66.
6. Шумило М.М. Динамічні та статичні соціальні права у контексті зміни парадигми соціального захисту в Україні. *Університетські наукові записки*. 2016. № 3 (59). С. 291-300.
7. Бульба В.Г., Євтухов О.В. Соціальні ризики людського розвитку: сутність та місце в державному управлінні. *Актуальні проблеми державного управління*. 2017. № 2. С. 209-214.
8. Матвеева Ю.І. Поняття та розуміння принципу правової визначеності. *Наукові записки НаУКМА. Серія: Юридичні науки*. 2017. Т. 200. С. 93-97.
9. Дралоук І.М. Корупція як загроза національним інтересам у внутрішній та зовнішній сферах діяльності об'єктів національної безпеки України. *Боротьба з організованою злочинністю і корупцією (теорія і практика)*. 2014. № 2. С. 45-49.
10. Когут О.В. Проблемні питання правового регулювання державної служби. *Університетські наукові записки*. 2016. № 3. С. 101-111.
11. Пашко І.С. Гендерна політика в системі державної служби України. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія: Державне управління*. 2018. № 3. С. 165-170.

УДК 349.2

ФОМІНА Г. Ю.

ЗАРОДЖЕННЯ ТА РОЗВИТОК ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПЕРЕВЕДЕННЯ ТА ПЕРЕМІЩЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ТЕРИТОРІЇ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ

Стаття присвячена формуванню актуальної наукової думки стосовно процесу зародження та розвитку правового регулювання переведення та переміщення працівників на історичних територіях сучасної України. Автор аналізує наявні в науковій літературі підходи до періодизації зародження та розвитку різних трудо-правових явищ, а також визначаються певні закономірності формування розглянутих авторських класифікацій періодів розвитку досліджуваних явищ. У процесі з'ясування наявного стану наукової думки стосовно зародження та розвитку правового регулювання переведення та переміщення працівників в Україні, виявляються проблемні питання наявної історико-правової думки щодо правового регулювання зазначених кадрових процедур, формулюються пропозиції щодо вирішення таких проблем. Обґрунтовується позиція, відповідно до якої становлення та розвиток правового регулювання переведення та переміщення працівників доцільно окреслювати в рамках трьох історичних періодів. Перший період – фабрично-заводський період правового регулювання переведення працівників (1835-1918 роки). Другий період – радянський період правового регулювання переведення та переміщення працівників, що поділяється на три етапи: перший (1918-1922 роки) та другий (1922-1970 роки) етапи правового регулювання переведення працівників нормами радянського трудового права; третій етап правового регулювання переведення та переміщення працівників нормами радянського трудового права (1971-1991 роки). Третій період – період правового регулювання переведення та переміщення працівників за часів незалежної України (з 1991 року). У висновках до статті узагальнюються результати дослідження.

Ключові слова: зародження, переведення працівників, переміщення працівників, правове регулювання, працівник, розвиток, трудові відносини.

© ФОМІНА Г. Ю. – аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення (Київський національний університет імені Тараса Шевченка)