

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/TNU-2707-0581/2024.4/08>**Пікуль В.П.**

кандидат юридичних наук

ВИДИ ТА АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

Ця наукова стаття представляє поглиблене дослідження теоретико-практичних аспектів реалізації права на працю державними службовцями в контексті євроінтеграційних процесів в Україні. У статті визначено широкий перелік проблем, що виникають у цій сфері, та надано детальну характеристику кожної з них, виходячи з результатів аналізу наукової літератури та положень чинного національного трудового законодавства.

Автором розкриваються ключові виклики, з якими стикаються державні службовці під час реалізації права на працю, зокрема, проблеми відповідності національних правових норм вимогам європейських стандартів, забезпечення соціальних гарантій, та дотримання принципів рівності і недискримінації. Окрім того, досліджуються питання правової невизначеності, що часто виникає через неузгодженість між національним та європейським законодавством.

У статті наголошується, що процес євроінтеграції вимагає від України не лише адаптації національного законодавства, але й перегляду існуючих механізмів захисту прав державних службовців, що часто є недостатньо ефективними або застарілими. В контексті реформування державного управління, автор приділяє особливу увагу впливу інституційних змін на правовий статус державних службовців, зокрема змінам у їхніх трудових правах та обов'язках, що виникають внаслідок реорганізації державних органів та введення нових управлінських практик.

Проведений аналіз наукової літератури та нормативно-правових актів дозволяє автору виявити системні проблеми та запропонувати конкретні шляхи удосконалення правового регулювання права на працю державних службовців. У статті пропонуються рекомендації щодо гармонізації національного законодавства з європейськими стандартами, зокрема через запровадження нових нормативних актів, що враховують специфіку праці державних службовців та їхню роль у процесі євроінтеграції.

Автор підкреслює необхідність комплексного підходу до вирішення означених проблем, що включає не лише нормативні зміни, але й інституційні та соціально-економічні заходи, спрямовані на посилення правового захисту державних службовців та забезпечення їхніх трудових прав на належному рівні.

Ключові слова: державна служба, конкурс, трудові права, конституційні права, публічна служба, форми реалізації прав, посада, трудове законодавство.

Постановка проблеми. В сучасному суспільстві будь-яка діяльність людини є фактично повністю врегульованою нормами права. Трудова діяльність є однією із тих сфер, де якісне правове регулювання є ключовою гарантією належного дотримання прав та інтересів учасників відповідних суспільних відносин. Тому, одне із найголовніших питань, яке має бути проаналізоване нами

у процесі дослідження реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України, полягає в аналізі проблем його правового регулювання.

Державний службовець в розумінні трудового права є працівником із спеціальним правовим статусом, який відрізняється від правового статусу інших працівників тим, що регулюється

як загальними нормами трудового законодавства, так і у спеціальному порядку за допомогою норм Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1]. Тож, регламентація реалізації права на працю державними службовцями відбувається із урахуванням того, що державний службовець – це працівник, який вступає в трудові правовідносини із державою для здійснення від її імені її функцій, а тому має особливі права та обов'язки, зумовлені характером державної служби. Саме тому, із однієї сторони для реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України характерні загальні проблеми трудового права, яким присвячена велика кількість праць вітчизняних науковців. Із іншої сторони, реалізація права на працю державними службовцями супроводжується низкою специфічних проблем, притаманних саме державній службі та законодавству про державну службу. Прийняття Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII дозволило остаточно оновити законодавство з питань державної служби, адже внесені законодавцем зміни торкнулись багатьох інститутів державної служби, у тому числі і порядку реалізації права на працю державними службовцями. Сьогодні зайняті на державній службі працівники наділяються широким колом правомочностей для виконання своїх трудових функцій, а також рядом додаткових гарантій у порівнянні із іншими працівниками, переважно матеріального характеру (наприклад, надбавки до заробітної плати за вислугу років, надбавки за ранг, премії, надання службового житла, надання матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань тощо), для компенсації тих обмежень, яких вони мають дотримуватись у процесі своєї трудової діяльності. Але наділення державних службовців додатковими гарантіями водночас обумовлює виникнення додаткових проблем правового регулювання реалізації права на працю державними службовцями, адже як свідчить наше дослідження, законодавство про державну службу все ще залишається доволі недосконалим. А тому, такі теоретико-правові та практичні проблеми реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України мають бути проаналізовані в рамках нашого дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Звернення до наукової літератури продемонструвало, що з моменту проголошення незалежності України та затвердження службово-трудова відносин як одного із інститутів трудового права, ряд

авторів у своїх працях приділяли увагу питанню проблем реалізації права на працю державними службовцями. Відзначимо у даному контексті праці таких дослідників, як: В.А. Багрій, І.П. Греков, О.Ю. Дрозд, М.І. Іншин, М.І. Кобаль, А.Ю. Коротких, В.Л. Костюк, І.В. Кудрявцев, І.Л. Олійник, М.В. Панченко, О.В. Чурсін тощо. Втім, варто враховувати наступне: по-перше, прийняття Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII призвело до втрати актуальності ряду проблем, які раніше виділялись вітчизняними науковцями, а також до виникнення нових проблем, обумовлених недосконалістю змісту даного нормативно-правового акту; по-друге, ряд проблем, які раніше виділялись вітчизняними науковцями, так і не були вирішені із прийняттям Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII; по-третє, наразі у науковій доктрині нашої держави відсутні праці, в яких би комплексно досліджувались проблеми реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України. Все це у комплексі свідчить про важливість здійснення дослідження на задану тематику.

Постановка завдання. Метою статті є загальнотеоретична характеристика видів проблем реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України.

Виклад основного матеріалу. У процесі нашого аналізу наукової літератури, а також положень Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, Кодексу законів про працю України [1] та інших актів вітчизняного законодавства, ми зосередились на пошуку тих проблем, які є ключовими та які на нашу думку, мають найбільш негативний вплив на реалізацію права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України. За результатами здійсненого аналізу ми зробили висновок, що сучасний стан правового регулювання реалізації права на працю державними службовцями характеризується наявністю наступних теоретико-правових та практичних проблем:

1) встановлення в Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII норм, які стосуються реалізації права на працю державними службовцями, та які мають бланкетний характер;

2) одночасне вживання в Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII термінів «державний службовець» і «працівник

¹ Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971 р. Додаток до N 50

державного органу», та проблематика їх розмежування;

3) неможливість практичної реалізації всіх соціально-трудоових гарантій державних службовців, передбачених Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII;

4) неможливість реалізації державними службовцями права на страйк, гарантованого Конституцією України всім, хто працює.

Першою, та найбільш масштабною, серед виділених нами теоретико-правових проблем реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України є наявність в Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII норм, які стосуються реалізації права на працю державними службовцями, та які мають бланкетний характер.

Погодимось із О.М. Куракіним у тому, що хоча праця державних службовців має свою специфіку, це не означає, що ця праця не повинна регулюватися трудовим правом, оскільки служіння державі є працею, трудовою діяльністю громадян [3, с. 38]. Так, частина 3 статті 5 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII передбачає, що на державних службовців може поширюватися дія норм трудового законодавства у частині відносин, не врегульованих законодавством про державну службу. Це означає, що реалізація права на працю державними службовцями здійснюється одночасно як нормами Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, так і нормами Кодексу законів про працю України та іншими актами трудового законодавства нашої держави. Із однієї сторони, такий порядок регулювання реалізації права на працю державними службовцями є позитивним, оскільки дозволяє не переважувати законодавство про державну службу нормами, які вже встановлені чинним законодавством України. Проте, із іншої сторони, погодимось із М.І. Іншиним у тому, що Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII є основним нормативно-правовим актом, який врегульовує службово-трудоові відносини, а тому його значення для державних службовців є тотожним значенню Кодексу законів про працю України для всіх категорій працівників [4, с. 143]. Тому, на наше переконання, було би доцільним максимально обмежити наявність таких норм в змісті Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, та трансформувати даний нормативно-правовий акт в єдиний закон, присвячений регулюванню трудових правідносин державних службовців.

Іншими словами, норми трудового законодавства застосовуються у двох випадках: по-перше, якщо нормами спеціальних законів не врегульовані трудові праввідносини; по-друге, якщо необхідність застосування трудового законодавства безпосередньо визначена спеціальним законом. При цьому, підкреслимо те, що для застосування виключно норм спеціальних законів для регулювання службово-трудоових відносин, необхідно або взагалі не передбачати у спеціальному законодавстві можливість застосування трудового законодавства, або ж прямо заборонити таку можливість.

Отже, із урахуванням здійсненого нами аналізу, вирішення даної проблеми вбачаємо у внесенні комплексних змін до Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, та трансформації його у єдиний нормативно-правовий акт, яким врегульовуються службово-трудоові відносини у нашій державі.

Наступна виділена нами теоретична проблема полягає в одночасному вживанні у Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII термінів «державний службовець» і «працівник державного органу», та проблематиці їх розмежування.

Так, погодимось із І.Л. Олійник у тому, що основи правового статусу будь-якого суб'єкту закріплені у термінології, визначеної законодавством [5, с. 218]. Основи правового статусу державного службовця, як суб'єкта трудового права, закріплені в частині 2 статті 1 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, в якій державний службовець визначений, як «громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби».

Аналізуючи дану дефініцію, першочергово звернемо увагу на те, що термін «службовець» визначається у Великому тлумачному словнику сучасної української мови, як «той, хто займається розумовою чи фізичною працею, пов'язаною не з виробництвом, а з обслуговуванням когонебудь» [6, с. 1346]. Тобто, у загальнотеоретичному розумінні, службовець є працівником, трудові функції якого характеризуються певною специфікою, пов'язаною із вчиненням однією особою дій на користь та в інтересах іншої особи.

Обслуговування може здійснюватись як інтелектуально, так і з застосуванням фізичної праці, втім коли ми ведемо мову про державних службовців, погодимось із А.Г. Кабанцем у тому, що державні службовці, як правило, зайняті розумовою працею [7, с. 48]. Як свідчить аналіз наукової літератури, такий підхід до розуміння сутності поняття «службовець» обумовлений специфікою радянського права. Українське законодавство про працю в радянський період оперувало такими поняттями, як «робітники» і «службовці». Вважалося, що службовцями є працівники нефізичної і розумової праці, які отримують фіксовану заробітну плату. Тому, в радянських кодексах про працю, у тому числі й чинному на сьогодні Кодексі законів про працю України, вживались терміни «керівники», «робітники» та «службовці» [5, с. 218]. З метою уніфікації цих понять, Закон УРСР «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» від 20.03.1991 № 871 [8] замінив ці терміни узагальненим терміном «працівники», але менше з тим, в законодавстві про працю до цих пір вживаються різні терміни для позначення осіб, які виконують трудові функції.

«Працівник» є найбільш загальним поняттям, яке позначає будь-яку особу, яка перебуває у трудових відносинах та заробляє на власне існування своєю працею. Також в Кодексі законів про працю України наявні такі терміни, як «робітник», тобто особа, що здійснює фізичну працю, і «службовець», як особа, що здійснює працю від імені та в інтересах держави. Водночас, в Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII також вживаються інші терміни для позначення працівників державних органів, при цьому сутність не кожного із них є розкритою у змісті цього нормативно-правового акту, але які необхідно розрізняти. Сьогодні, першочергово, державний службовець є працівником, який виконує завдання і функції держави. Така концепція знаходить свою підтримку і в науковій літературі. Наприклад, О.М. Куракін визначає державного службовця, як працівника, що виконує організаційно-розпорядчі та консультативно-дорадчі функції в межах компетенції державних органів, установ, організацій [3, с. 38]. Тобто, вітчизняний законодавець, на відміну від радянського, акцентує увагу не на тому, який вид праці здійснюється державними службовцями, а на тому, що праця здійснюється від імені та в інтересах держави в межах компетенції певного державного органу.

Отже, ми встановили, що по суті державний службовець, є працівником державного органу, який виконує специфічну трудову функцію, пов'язану із здійсненням встановлених для його посади повноважень, за що він отримує заробітну плату від держави. В статті 2 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII законодавець надав визначення таким поняттям, як «безпосередній керівник», «керівник державної служби» та «суб'єкт призначення». Кожна із цих осіб по суті є державним службовцем, який виконує специфічні функції. Тобто, в широкому розумінні, державні службовці поділяються на керівників та інших державних службовців, які займають визначені посади державної служби. І керівників, і державних службовців, і працівників органів державної влади, інших державних органів, їх апаратів, які не є державними службовцями, можна окреслити єдиним терміном – «працівник державного органу». Але водночас, поняття «державний службовець» має значно вужче значення та використовується для позначення лише окремих працівників, які обіймають відповідну посаду державної служби. Погодимось із І.Л. Олійник у тому, що застосування до державних службовців поняття «працівники», яке використовується у трудовому праві відносно усіх осіб, які заробляють на своє життя працею, є юридично некоректним [5, с. 218]. Але в той самий час, варто враховувати, що в змісті Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII законодавець вживає термін «працівник державного органу», не пояснюючи при чому відмінність таких працівників від державних службовців, а в деяких випадках прямо синонімізуючи даний термін із державними службовцями.

Для прикладу, визначаючи у частині 1 статті 2 цього нормативно-правового акту термін «керівник державної служби», законодавець відносить до його посадових обов'язків «організацію роботи інших працівників у цьому органі». Підкреслимо, що в даному контексті мова йде не про державних службовців та інших працівників, а лише про працівників. Тобто, у такий спосіб законодавець під терміном «працівник» узагальнив усіх осіб, які працюють в певному державному органі.

В цій же статті законодавець визначив термін «функції з обслуговування», як діяльність працівників державного органу, яка не передбачає здійснення повноважень, безпосередньо пов'язаних з виконанням завдань і функцій держави. Звернемо увагу на наступні моменти. По-перше, якщо в радянському праві панувала концепція, згідно

якої функції з обслуговування здійснювались службовцями, то Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII передбачає, що обслуговування здійснюється працівниками державного органу, а не державними службовцями. По-друге, підкреслено, що здійснення повноважень з обслуговування є відділеним від виконання завдань і функцій держави.

Тож, із урахуванням всього вищенаведеного, вважаємо, що вітчизняне законодавство потребує роз'яснення того, хто є працівниками державного органу та хто є працівниками державного органу, які не є державними службовцями. Відповідні зміни мають бути внесені до Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII.

Перша серед виділених нами практичних проблем реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України полягає в неможливості практичної реалізації всіх соціально-трудова гарантій державних службовців, передбачених Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII.

Першочергово варто підкреслити, що з моменту прийняття першої редакції Закону України «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-XII [9] і до прийняття Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII у чинній редакції, соціально-трудова гарантії державних службовців зазнали суттєвих змін, при чому переважно в сторону їх звуження. Для прикладу, в частині 1 статті 36 першої редакції Закону України «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-XII передбачалось, що державні службовці, які займають посади першої – четвертої категорій, мають право на першочергове встановлення квартирних телефонів, а усі державні службовці, які потребували поліпшення житлових умов, могли претендувати на земельну ділянку та безвідсотковий кредит на строк до 20 років для індивідуального і кооперативного житлового будівництва або для придбання квартир чи індивідуальних жилих будинків. Очевидно, що в чинному Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII такі соціально-трудова гарантії відсутні.

Але в той самий час, навіть не всі із тих соціально-трудова гарантій, які наявні в чинному Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, можуть бути реалізовані на практиці. В першу чергу, ми маємо на увазі одну із гарантій соціально-побутового забезпечення державних службовців, закріплену в статті 54 – гарантію, згідно якої державному службовцю у випад-

ках і порядку, визначених Кабінетом Міністрів України, може надаватись службове житло. Проте, такий порядок Кабінетом Міністрів України так і не прийнято станом на кінець 2021 року, при тому що дана гарантія з'явилась у змісті даного нормативно-правового акту ще в 2015 році. Також у даному контексті відзначимо, що порядки забезпечення надання державним службовцям іншими соціально-трудова гарантіями Кабінетом Міністрів України були прийняті – передусім, маємо на увазі Порядок надання державним службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань [10]. Іншими словами, чинним законодавством передбачено, що надання державним службовцям службового житла має врегульовуватись спеціальним порядком, прийнятим Кабінетом Міністрів України, і такий порядок на сьогодні не прийнято.

Таким чином, зробимо висновок, що проблема неможливості практичної реалізації всіх соціально-трудова гарантій державних службовців, передбачених Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, могла би бути вирішена у частині регламентації Кабінетом Міністрів України випадків і порядку надання державним службовцям службового житла шляхом прийняття Кабінетом Міністрів України відповідної постанови, на кшталт того, як це було здійснено в Постанові Кабінету Міністрів України від 18.07.2012 № 681 [11].

Наступною практичною проблемою реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України є неможливість реалізації державними службовцями права на страйк, гарантованого Конституцією України [12] всім, хто працює.

Так, стаття 44 Конституції України встановлює, що кожен, хто працює, має право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, але при цьому заборона страйку можлива на підставі закону. Одним із таких законів, який встановлює заборону страйку, є Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, частина 5 статті 10 якого встановлює, що державний службовець не має права організувати і брати участь у страйках. Як нами встановлено раніше у даній роботі, державна служба є специфічним різновидом трудових правовідносин, а тому було би логічно поширити і на них право на страйк. Втім, наразі державні службовці із огляду на зміст частини 5 статті 10 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII підпадають під виняток, передбачений Основним Законом.

Разом із тим, погодимось із М.І. Кобалем у тому, що позбавлення державних службовців права на страйк, гарантованого статтею 44 Конституції України усім працюючим, можна розглядати як суперечність змісту законодавства про працю засадам конституційного ладу в Україні [13, с. 100–101]. Перш за все, підкреслимо, що дана заборона стосується лише державних службовців, але при цьому не поширюється на осіб, які працюють в державному органі, але не здійснюють повноважень, безпосередньо пов'язаних з виконанням завдань і функцій держави. Тобто, на практиці має місце ситуація, коли частина працівників державного службовця має право на страйк, а інша частина не має такого права.

Окрім цього, право на страйки гарантується рядом міжнародних нормативно-правових актів, зокрема пунктом «d» частини 1 статті 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [14]. Зазначимо, що в даній нормі мова йде про здійснення даного права «відповідно до законів кожної країни», але при не зазначена можливість обмежувати це право для певних категорій громадян. Так само, стаття 6, пункт 4 Європейської соціальної хартії (переглянутої) [15], ратифікованої Україною 21 грудня 2006 року [16], встановлює, що право на страйк може регулюватись кожною країною законодавчим шляхом, а також обмежуватись кожною країною за умови, якщо такі обмеження необхідні в демократичному суспільстві для захисту прав і свобод інших людей або для захисту державних інтересів, національної безпеки, здоров'я людей чи моралі. Частина 2 статті G Хартії встановлює, що будь-які обмеження, які дозволяються Хартією, можуть застосовуватись тільки з метою, з якою вони передбачені, і у даному контексті підкреслимо, що частина 5 статті 10 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII не роз'яснює таку мету.

В той час, як в європейських державах поступово відбуваються процеси стирання різниці у правовому

статусі різних категорій працівників, в Україні державні службовці все обмежуються в ряді конституційних гарантій (зокрема, в праві на страйк), на них покладаються додаткові зобов'язання (зокрема, передбачені Законом України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII [17]), і при цьому вони несуть підвищену відповідальність за виконання покладених на них повноважень. Тому, зробимо висновок, що тенденція до зближення змісту Кодексу законів про працю України та Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII має бути продовжена, а одним із шляхів до удосконалення реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України на нашу думку, є надання державним службовцям права організовувати та брати участь у страйках для захисту їх трудових прав.

Тож, вирішення проблеми, яка полягає у неможливості реалізації державними службовцями права на страйк, гарантованого Конституцією України всім, хто працює, вбачаємо у внесенні відповідних змін до статті 10 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, та наданні державним службовцям, як особам які у процесі службової діяльності реалізують право на працю, права на страйк.

Висновки. Підсумовуючи дослідження теоретико-правових та практичних проблем реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України, зробимо висновок про те, що у цілому сучасний стан законодавства є неоднозначним. Із однієї сторони, до вітчизняного законодавства вносяться регулярні зміни, і як наслідок, в Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII службово-трудові відносини врегульовані значно досконаліше, ніж це здійснювалось Законами України «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-XII та від 17.11.2011 № 4050-VI. Із іншої сторони, на даний момент очевидним є те, що ряд фундаментальних проблем до цих пір є притаманними регулюванню реалізації права на працю державними службовцями.

Список літератури:

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 4. ст. 43.
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971 р. Додаток до N 50.
3. Куракін О. М. Трудові правовідносини в сфері державної служби: теоретико-правова характеристика. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2016. Вип. 4. С. 36–40.
4. Іншин М. Основні права державного службовця як працівника. *Публічне право*. 2018. № 3. С. 140–146.
5. Олійник І. Л. Теоретико-правовий огляд понятійно-категоріального апарату «державний службовець», «посадова особа», «керівник». *Право і суспільство*. 2013. № 6.2. С. 217–221.

6. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [гол. ред. В.Т. Бусел, редактори-лексикографі: В.Т. Бусел, М.Д. Василега-Дерибас, О.В. Дмитрієв, Г.В. Латник, Г.В. Степенко]. К. : Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.
7. Кабанець А. Г. . Державна служба. Харків : Вид. ХНЕУ, 2004. 176 с.
8. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки: Закон України від 20.03.1991 № 871-ХІІ. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. N 23. ст. 267.
9. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 № 3723-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. N 52. ст. 490.
10. Про затвердження Порядку надання державним службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.08.2016 № 500. *Офіційний вісник України*. 2016 р. № 65. стор. 44. стаття 2191. код акта 82810/2016
11. Про надання державним службовцям службового житла, а також компенсації витрат на проживання та інших витрат у зв'язку з тимчасовим переведенням на іншу посаду державної служби до іншого населеного пункту: Постанова Кабінету Міністрів України від 18.07.2012 № 681. *Офіційний вісник України*. 2012 р. № 57. стор. 19. стаття 2287. код акта 62774/2012
12. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. ст. 141.
13. Кобаль М.І. Особливості сучасного стану правового регулювання забезпечення трудових прав державних службовців в умовах євроінтеграції. *Науковий вісник публічного та приватного права: трудове право; право соціального забезпечення*. Вип. 2, ч. 4. 2016, С. 97–101.
14. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Міжнародний документ від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення 20.10.2023 року)
15. Європейська соціальна хартія (переглянута): Міжнародний документ від 03.05.1996. *Відомості Верховної Ради України*. 2007 р. № 51. стор. 2096.
16. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 № 137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. N 43. ст. 418.
17. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 49. ст. 2056.

Pikul V.P. TYPES AND ANALYSIS OF THE PROBLEMS OF EXERCISING THE RIGHT TO WORK BY CIVIL SERVANTS UNDER UKRAINE'S EUROPEAN INTEGRATION

This scientific article presents an in-depth study of the theoretical and practical aspects of the implementation of the right to work by civil servants in the context of European integration processes in Ukraine. The article defines a wide list of problems arising in this area and provides a detailed description of each of them, based on the results of the analysis of scientific literature and the provisions of the current national labor legislation.

The author reveals the key challenges that civil servants face during the implementation of the right to work, in particular, the problems of compliance of national legal norms with the requirements of European standards, provision of social guarantees, and compliance with the principles of equality and non-discrimination. In addition, the issue of legal uncertainty, which often arises due to inconsistencies between national and European legislation, is explored.

The article emphasizes that the process of European integration requires Ukraine not only to adapt national legislation, but also to review the existing mechanisms for protecting the rights of civil servants, which are often insufficiently effective or outdated. In the context of public administration reform, the author pays special attention to the impact of institutional changes on the legal status of civil servants, in particular to changes in their labor rights and duties arising from the reorganization of state bodies and the introduction of new management practices.

The analysis of scientific literature and regulatory legal acts allows the author to identify systemic problems and propose concrete ways of improving the legal regulation of the right to work of civil servants. The article offers recommendations on the harmonization of national legislation with European standards, in particular through the introduction of new normative acts that take into account the specifics of the work of civil servants and their role in the process of European integration.

The author emphasizes the need for a comprehensive approach to the solution of these problems, which includes not only regulatory changes, but also institutional and socio-economic measures aimed at strengthening the legal protection of civil servants and ensuring their labor rights at the appropriate level.

Key words: public service, competition, labor rights, constitutional rights, public service, forms of exercising rights, position, labor legislation.