

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2022.4.71>

POZYTYWNE DOŚWIADCZENIA LITWY W ZAKRESIE PRAWNEJ REGULACJI OCHRONY SOCJALNEJ FUNKCJONARIUSZY PUBLICZNYCH W NOWOCZESNYCH WARUNKACH KOMUNIKACJI INFORMACYJNEJ

Kateryna Shapovalova

doktor filozofii w dziedzinie "Prawo" (Kijów, Ukraina)

ORCID ID: 0000-0003-4027-7576

katerynasapovalova@gmail.com

Adnotacja. W artykule przeanalizowano specyfikę regulacji prawnej ochrony socjalnej funkcjonariuszy publicznych na Litwie. Podano główne prawa Litwy w tej dziedzinie. Szczegółowo opisano treść i znaczenie przepisów prawnych dotyczących ochrony socjalnej funkcjonariuszy publicznych we współczesnych warunkach komunikacji informacyjnej. Wskazane są pozytywne punkty regulacji prawnej tego obszaru w porównaniu z doświadczeniem krajowym. Sformułowano wykaz propozycji zapożyczenia takich punktów do krajowego prawa socjalnego. Ważność każdego z nich jest uzasadniona dla poprawy prawnej regulacji ochrony socjalnej funkcjonariuszy publicznych w Ukrainie. Wskazano, że ustawodawca krajowy mógłby wykorzystać doświadczenie ustawodawstwa litewskiego w regulowaniu ograniczeń związanych ze służbą publiczną; warto byłoby skorzystać z doświadczenia ustawodawstwa litewskiego w regulowaniu prawnym poszczególnych gwarancji socjalnych zapewnionych urzędnikom publicznym na Litwie; ustawodawca krajowy miałby nieco złagodzić ograniczenia przy jednoczesnym rozszerzeniu listy gwarancji socjalnych.

Słowa kluczowe: ochrona socjalna, urzędnicy publiczni, ubezpieczenie społeczne, służba publiczna, prawo socjalne, Litwa.

POSITIVE EXPERIENCE OF LITHUANIA REGARDING THE LEGAL REGULATION OF SOCIAL PROTECTION OF CIVIL SERVANTS IN MODERN CONDITIONS OF INFORMATION COMMUNICATIONS

Kateryna Shapovalova

Doctor of Philosophy in Law (Kyiv, Ukraine)

ORCID ID: 0000-0003-4027-7576

katerynasapovalova@gmail.com

Abstract. The article analyzes the specifics of the legal regulation of social protection of civil servants in Lithuania. The main laws of Lithuania in this area are given. The content and significance of the legislative provisions on the social protection of civil servants in the modern conditions of information communications are detailed. The positive aspects of the legal regulation of this area in comparison with the domestic experience are indicated. A list of proposals for borrowing such points from national social legislation has been formulated. The importance of each of them for improving the legal regulation of social protection of civil servants in Ukraine is argued. It is noted that: the domestic legislator could use the experience of Lithuanian legislation in regulating restrictions related to public service; it would be worthwhile to use the experience of Lithuanian legislation in the legal regulation of certain social guarantees granted to civil servants in Lithuania; the domestic legislator should slightly relax the restrictions while simultaneously expanding the list of social guarantees.

Key words: social protection, civil servants, social security, civil service, social legislation, Lithuania.

ПОЗИТИВНИЙ ДОСВІД ЛИТВИ ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНИХ КОМУНІКАЦІЙ

Катерина Шаповалова

доктор філософії з галузі «Право» (Київ, Україна)

ORCID ID: 0000-0003-4027-7576

katerynasapovalova@gmail.com

Анотація. У статті проаналізовано специфіку правового регулювання соціального захисту державних службовців в Литві. Наведено головні закони Литви у даній сфері. Деталізовано зміст і значення законодавчих положень щодо соціального захисту державних службовців в сучасних умовах інформаційних комунікацій. Вказано позитивні моменти правового регулювання даної царини у порівнянні з вітчизняним досвідом. Сформульовано перелік пропозицій щодо запозичення таких моментів у національне соціальне законодавство. Аргументовано вагомість кожної із них для удосконалення правового регулювання соціального захисту державних службовців в Україні. Зазначено, що: вітчизняний законодавець міг би використати досвід литовського законодавства у регламентації обмежень, пов'язаних із державною службою; було б варто скорити

статись досвідом литовського законодавства у правовому регулюванні окремих соціальних гарантій, якими наділяються державні службовці в Литві; вітчизняний законодавець мав би дещо послабити обмеження із одночасним розширенням переліку соціальних гарантій.

Ключові слова: соціальний захист, державні службовці, соціальне забезпечення, державна служба, соціальне законодавство, Литва.

Вступ. У сучасних умовах інформаційних комунікацій та євроінтеграції України формування в нашій державі системи державної служби, яка відповідає кращим європейським стандартам, потребує залучення до служби ефективних і кваліфікованих службовців. Система соціального захисту державних службовців є складовою цього масштабного процесу. Як ми вже неодноразово підкреслювали в даній роботі, держава зобов'язана створити необхідні умови для того, щоб забезпечити високий рівень мотивації та захисту державних службовців та членів їх сімей. Державні службовці об'єктивно потребують підвищеного рівня соціального захисту, із урахуванням змісту їхньої трудової діяльності, завдань, які вони виконують, навантажень, яких вони зазнають, та, безумовно, обмежень, визначених Законами України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII й іншими нормативно-правовими актами та спрямованих на недопущення конфлікту приватних інтересів державних службовців із публічними інтересами суспільства. Тому, рівень соціального захисту державних службовців має відповідати не лише сучасним умовам інформаційних комунікацій, а й особливостям правового статусу державних службовців, як суб'єктів трудових правовідносин. Саме тому, вважаємо логічним, що подальший розвиток його положень також доцільно здійснювати на основі досвіду більш розвинених держав. Однією із країн, досвід якої потребує нашої уваги, є Литовська Республіка як держава, що також перебувала в складі Союзу Радянських Соціалістичних Республік, але при цьому на сьогодні є членом ЄС.

Актуальність дослідження позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання соціального захисту державних службовців в сучасних умовах інформаційних комунікацій та євроінтеграції України можна пояснити через призму наступних аспектів. По-перше, на сьогодні у науковій літературі нашої держави наявна вкрай незначна кількість праць, присвячених зарубіжному досвіду в цій сфері. По-друге, в даній роботі ми встановили, що сучасний стан правового регулювання соціального захисту державних службовців характеризується наявністю деяких проблем, а пошук шляхів їх вирішення пропонуємо здійснювати у тому числі і з урахуванням курсу України до євроінтеграції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У науковій літературі нашої держави наявні праці, присвячені аналізу законодавства про державну службу в зарубіжних країнах. У даному контексті відзначимо внесок таких науковців, як: В. А. Багрій, К. К. Баранцева, В. В. Безусий, Т. Ю. Витко, Н. Т. Гончарук, О. А. Губська, М. І. Іншин, А. С. Карпунець, Ю. Ю. Кізілов, А. В. Кірмач, Т. П. Мельничук, А. М. Михненко, Л. С. Мосора, О. Ю. Оболенський, С. М. Озірська, В. М. Олуйко, О. І. Пархоменко-Куцевіл, Л. Л. Прокопенко, Д. І. Сіроха, Т. А. Соколова, Л. С. Стельмащук, В. П. Тимошук, А. О. Чаркіна. Втім, питанням соціального захисту ними приділено не так багато уваги.

Мета статті. Дослідити стандарти державної служби на прикладі Литви, окреслити шляхи імплементації в національне законодавство позитивного досвіду Литви щодо правового регулювання соціального захисту державних службовців.

Виклад основного матеріалу. Соціальний захист державних службовців в Литві до цих пір регулюється цим нормативно-правовим актом – Законом Литовської Республіки «Про державну службу» № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316) (Сейм Литовської Республіки, 1999), яким визначаються основні засади державної служби, права та обов'язки державного службовця, відповідальність, заробітна плата, соціальні та інші гарантії, правові засади управління державною службою. Окрім високої оцінки Європейської Комісії, за змістом та структурою даний нормативно-правовий акт нагадує Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII (Верховна Рада України, 2016), а тому позитивний досвід цієї держави особливо зручний для імплементації.

Розпочнемо із аналізу спеціальних обмежень та заборон, яких зазнають державні службовці на державній службі в Литві. Зазначимо, що за останніх декілька років Закон Литовської Республіки про державну службу № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316) (Сейм Литовської Республіки, 1999) зазнав суттєвих змін, і якщо порівнювати його редакцію за червень 2019 року (Сейм Литовської Республіки, 2018) із чинною, то вони відрізняються настільки ж масштабно, як, для прикладу, положення Законів України «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-XII та від 10.12.2015 № 889-VIII у частині регулювання соціального захисту державних службовців.

Правам та обмеженням державних службовців Литви в попередній редакції Закону Литовської Республіки «про державну службу № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316) (Сейм Литовської Республіки, 2018) присвячувався окремий розділ IV «Права та обов'язки державних службовців». Для нашого дослідження було б корисно проаналізувати як окремі обов'язки державних службовців за цим Законом, так і деякі з їх прав. Так, частиною 1 статті 18 Закону Литовської Республіки про державну службу № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316) (Сейм Литовської Республіки, 2018) передбачалось право литовських державних службовців виконувати іншу роботу та отримувати за неї заробітну плату або винагороду, якщо його робота на таких підприємствах, установах, організаціях відповідала таким умовам: по-перше, це не викликало конфлікту громадських та приватних інтересів на державній службі; по-друге, це не створювало

передумови для використання державної служби в особистих інтересах; по-третє, це не дискредитувало авторитет державної служби; по-четверте, це не перешкоджало державному службовцю належним чином здійснювати посадові обов'язки на державній службі; по-п'яте, трудові відносини укладені не з підприємствами, установами, організаціями, щодо яких державний службовець має владні повноваження або здійснює контроль, нагляд за їх діяльністю або приймає будь-які інші рішення щодо цього підприємства, установи або організації. Іншими словами, якщо був відсутній конфлікт інтересів між державним службовцем та його іншим роботодавцем, законом допускалось працевлаштування державного службовця за сумісництвом на іншому підприємстві, установі чи організації, та одержання за роботу заробітної плати чи іншої нагороди. Відсутність обмеження на здійснення іншої оплачуваної діяльності суттєво применшувало значення соціального захисту державних службовців, адже в такому випадку у державного службовця була можливість забезпечити своє існування та існування своєї сім'ї з інших законних джерел одержання прибутку. Для того, щоб реалізувати це право, державний службовець мав звернутись до керівника державної служби із відповідним клопотанням. Дозвіл на здійснення роботи за сумісництвом надавався лише для виконання конкретної роботи на конкретній посаді. У разі переведення державного службовця на іншу посаду чи зміни його трудової функції, керівник державної служби мав оцінити ризики, та прийняти рішення щодо надання дозволу чи заборони займатись цією роботою. У разі звільнення державного службовця, наданий дозвіл скасовувався.

Також у процесі нашого дослідження ми звернули увагу на інші права державних службовців, які були закріплені попередньою редакцією Закону Литовської Республіки про державну службу № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316) (Сейм Литовської Республіки, 2018). Так, у статті 17 з-поміж інших, було закріплено права державних службовців на страйк, окрім державних службовців, які виконують обов'язки керівника державного органу або установи або органу або установи самоврядування, та їх право бути членами політичних партій та здійснювати політичну діяльність у позаслужбовий час. Тобто, принцип політичної нейтральності державних службовців в Литовській Республіці мав дещо інший зміст, аніж в Україні. І у даному контексті, у відповідності до зроблених нами раніше у цій роботі висновків, вважаємо підхід литовського законодавця більш правильним.

Перелік обмежень було закріплено статтею 19 Закону Литовської Республіки про державну службу № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316) (Сейм Литовської Республіки, 2018), і до них було віднесено заборони займатися будь-якою діяльністю, якщо це викликає конфлікт суспільних та приватних інтересів на державній службі та заборону обіймати більше однієї посади державної служби. Тобто, якщо порівнювати із тими заборонами та обмеженнями, які закріплені Законами України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII та іншими нормативно-правовими актами, можемо зробити висновок, що литовське законодавство було значно лояльнішим до державних службовців, аніж українське. Втім, якщо звернутись до Закону Литовської Республіки про державну службу № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316) (Сейм Литовської Республіки, 1999) у чинній редакції, то можемо виявити, що його зміст є значно ближчим до законодавства України.

Розділ IV Закону Литовської Республіки про державну службу № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316) (Сейм Литовської Республіки, 1999) внаслідок останніх змін був суттєво видозмінений, і на сьогодні складається лише з трьох статей, присвячених правам державних службовців, їх обов'язкам та визначенню діяльності, яка є несумісною із державною службою. Право на страйк є так само передбаченим статтею 21 цього нормативно-правового акту, як і право брати участь у політичній діяльності поза посадою. Тобто у даному контексті відзначимо те, що права державних службовців в Литві є дещо ближчими до прав працівників інших сфер, аніж це є в Україні. Але разом із тим, статтею 20 визначено обов'язок державного службовця не брати участь у політичній діяльності під час служби, тобто у даному аспекті важливо чітко розуміти ту межу, коли політична діяльність державного службовця шкодить його професійному та нейтральному виконанню службових обов'язків. На нашу думку, литовський законодавець мав би врегулювати цей механізм у спеціальному порядку, втім наразі в Законі Литовської Республіки про державну службу № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316) (Сейм Литовської Республіки, 1999) відповідні норми відсутні.

Серед обмежень, які поширюються на державних службовців, та які закріплені статтею 22 Закону Литовської Республіки про державну службу № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316) (Сейм Литовської Республіки, 1999), виділимо заборони: входити до складу органів управління підприємств і неприбуткових організацій, та отримувати винагороду за це; представляти інтереси приватних підприємств, установ чи організацій та виїжджати за кордон за їх рахунок; працювати працівником, радником, експертом чи консультантом у приватних підприємствах чи організаціях а також отримувати заробітну плату, не передбачену Законом Литовської Республіки про державну службу № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316) (Сейм Литовської Республіки, 1999) (винятки з цього правила є подібними до тих, що передбачені Законом України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII (Верховна Рада України, 2014), а саме крім оплати праці у виборчих комісіях та комісіях референдуму, а також в органах управління неприбуткових організацій, якщо це передбачено законом, за науково-педагогічну роботу в установах освітніх установах підвищення кваліфікації державних службовців, за роботу в редакційних групах

і комісіях, якщо ця робота не передбачена посадовою інструкцією, а також оплати згідно Закону Литовської Республіки про авторське право і суміжні права); страйкувати, якщо державний службовець займає посаду керівника підрозділу установи, органу або вищу посаду або якщо це заборонено законом або статутом; бути членом політичних партій чи політичних організацій, профспілок чи об'єднань, брати участь у політичній діяльності, якщо це заборонено законом або статутом; займати більше однієї посади державної служби. Аналізуючи цей перелік, звернемо увагу на наступне. По-перше, узагальнюючи наведену норму, зробимо висновок про наступні обмеження державних службовців: 1) заборону займатись іншою оплачуваною діяльністю, крім роботи у виборчих комісіях та комісіях референдуму, органах управління неприбуткових організацій, науково-педагогічної роботи в установах освітніх установах підвищення кваліфікації державних службовців, роботи в редакційних групах і комісіях, творчої діяльності; 2) заборону організувати та брати участь у страйках державним службовцям, які займають посади керівника підрозділу установи, органу або вищу посаду; 3) бути членом політичних партій чи політичних організацій, профспілок чи об'єднань, брати участь у політичній діяльності, якщо це суперечить законодавству про державну службу чи статуту державного органу; 4) працювати за сумісництвом чи суміщенням на іншій посаді державної служби. У цілому, такий перелік є співставний із переліком обмежень державних службовців в Україні. По-друге, литовський законодавець фактично щодо кожного обмеження вживає формулювання «якщо це передбачено законом чи статутом» або «якщо це передбачено законом чи статутом». Тобто, з більшої заборон наявні винятки. Наприклад, заборона здійснення іншої оплачуваної діяльності не означає, що державний службовець не може отримувати дохід із інших джерел. Передусім, це свідчить про те, що у таких питаннях він має керуватись Законом Литовської Республіки про державну службу № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316) (Сейм Литовської Республіки, 1999), іншими актами литовського законодавства, статутом державного органу.

Підсумовуючи аналіз правового регулювання обмежень, яких зазнають державні службовці Литовської Республіки на період своєї служби, зробимо висновок, що хоча в цілому обмеження державних службовців за законодавством України є співставним, вітчизняний законодавець міг би запозичити деякий досвід литовського законодавця. Як ми неодноразово підкреслювали в цій роботі, на сьогодні обмеження, яких зазнають державні службовці в Україні, не є співставними їх соціальному захисту, покликаному компенсувати такі обмеження. Оскільки вже не один рік спостерігається тенденція до зрівнювання соціального захисту державних службовців із соціальним захистом інших громадян, які не зазнають таких обмежень, пов'язаних із їхньою службовою діяльністю, одним із ймовірних шляхів вирішення проблем соціального захисту державних службовців вбачаємо у пом'якшенні обмежень, пов'язаних із службовою діяльністю. У даному контексті проаналізовані нами особливості литовського законодавства могли би бути враховані при внесенні змін до Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII (Верховна Рада України, 2016) та інших актів вітчизняного законодавства про державну службу нашої держави. Пропонуємо наступні зміни із урахуванням литовського досвіду.

Вважаємо доцільним доповнити перелік прав державних службовців правами на страйк з метою захисту своїх економічних і соціальних інтересів, та на участь у політичній діяльності, якщо це не суперечить законодавству про державну службу, положенням про структурні підрозділи державних органів та посадовим інструкціям, затвердженим керівниками державної служби в цих органах.

Отже, нами встановлено, що не зважаючи на наявність широкого кола обмежень, у цілому законодавство про державну службу є лояльним до литовського державного службовця. Більшість обмежень, передбачених ним, мають умови застосування, тобто стосуються не усіх без виключення державних службовців, а лише окремих випадків. Наступне питання, яке ми будемо встановлювати в рамках цього дослідження, полягає в аналізі соціальних гарантій державних службовців в Литві.

Як і в Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, в Законі Литовської Республіки про державну службу № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316) (Сейм Литовської Республіки, 1999) питанню соціальних гарантій державних службовців присвячено одразу декілька розділів цього нормативно-правового акту.

Розділ VI складається із п'яти статей та є присвяченим оплаті праці державних службовців та «іншим соціальним гарантіям». Заробітна плата державних службовців Литовської Республіки згідно зі статтею 31 Закону Литовської Республіки про державну службу № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316) (Сейм Литовської Республіки, 1999) складається із посадового окладу, надбавки за вислугу років та премії. Порівнюючи дану норму з положеннями статті 50 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII (Верховна Рада України, 2016), зробимо висновок, що заробітна плата державних службовців в Україні є більш прогресивною, адже окрім перерахованих складових, складається також із надбавки за ранг державного службовця. Звернемо увагу на те, що встановлення розмірів посадового окладу, надбавок за вислугу років та премій в обох державах здійснюється схожим чином. Наприклад, і частина 1 статті 52 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII (Верховна Рада України, 2016), і частина 1 статті 34 Закону Литовської Республіки про державну службу № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316) встановлюють ідентичну норму, згідно якої розмір надбавок до посадового окладу не може перевищувати 50 відсотків посадового окладу. До «інших» соціальних гарантій державних службовців статтею 35 Закону Литовської Республіки про державну службу № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos

Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316) (Сейм Литовської Республіки, 1999) віднесено компенсація витрат на відрядження та соціальний захист працівників дипломатичних установ. У контексті аналізу цього розділу, зробимо висновок, що правове регулювання оплати праці державних службовців в Литовській Республіці є співставним із правовим регулювання оплати праці державних службовців в Україні. У даному напрямі не вбачаємо жодних перспектив щодо запозичення вітчизняним законодавцем позитивного литовського досвіду.

У розділі VIII Закону Литовської Республіки про державну службу № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316) (Сейм Литовської Республіки, 1999) литовський законодавець присвятив статті 46 та 47 заохоченням та нагородам державних службовців за успіхи в службі. Деякі із заохочень (наприклад, оголошення подяки) відповідають заохоченням, передбаченим статтею 53 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII (Верховна Рада України, 2016), але в цих нормах також врегульовані інші види заохочень, на правовому регулюванні яких пропонуємо зупинитись детальніше.

Із урахуванням литовського досвіду, та виключенням тих форм заохочень, які на нашу думку є застарілими, вважаємо, що зміст частини 1 статті 53 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII (Верховна Рада України, 2016) міг би бути наступним:

«Стаття 53. Заохочення державних службовців

1. За бездоганну та ефективну державну службу, за особливі заслуги до державних службовців застосовують такі види заохочень:

- 1) оголошення подяки;
- 3) дострокове присвоєння рангу в порядку, визначеному цим Законом;
- 6) виплата грошового бонусу за одноразове ефективне виконання службового завдання або за результативну, ефективну, якісну службу протягом одного року;
- 7) вручення іменного подарунку [...]

Також дану статтю необхідно доповнити положенням, яке б врегулювало питання фінансування виплати таких бонусів, які були нами передбачені у пункті 6 частини 1 статті 53 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII (Сейм Литовської Республіки, 1999). Тому, дану статтю пропонуємо доповнити новою частиною 4:

«[...] 4. Грошовий бонус за одноразове ефективне виконання службового завдання або за результативну, ефективну, якісну службу протягом одного року виплачується в межах фонду преміювання».

Серед інших соціальних гарантій державних службовців Литви, передбачених Законом Литовської Республіки про державну службу № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316) (Сейм Литовської Республіки, 1999), відзначимо те, що тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки державних службовців в Україні є більшою (30 днів проти 28 у Литві). Частина 1 статті 53 Закону Литовської Республіки про державну службу № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316) (Сейм Литовської Республіки, 1999) встановлює обов'язковість державного соціального страхування та медичного страхування державних службовців Литви. В даному контексті відзначимо, що раніше у даній роботі нами було запропоновано запровадити обов'язкове державне страхування життя і здоров'я державних службовців, яке буде здійснюватись за рахунок коштів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. Пенсійне забезпечення державних службовців, у відповідності до частини 2 статті 53 Закону Литовської Республіки про державну службу № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316) (Сейм Литовської Республіки, 1999) здійснюється згідно положень спеціального нормативно-правового акту – Закону про пенсії державних службовців № I-693 від 13.12.1994 року (Lietuvos Respublikos pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas) (Сейм Литовської Республіки, 1994). У даному контексті відзначимо, що одну із проблем правового регулювання соціального захисту державних службовців ми вбачали у тому, що пенсійне забезпечення державних службовців сьогодні здійснюється у відповідності до положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 № 1058-IV. Втім врегулювання даного питання в рамках спеціального нормативно-правового акту ми не вважаємо найбільш вдалим шляхом. Доцільніше, врегулювати пенсійне забезпечення державних службовців в рамках окремого розділу Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, як це, для прикладу, було зроблено в Законі України «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-XII.

Серед інших гарантій звернемо увагу на соціальну гарантію, визначену у частині 2 статті 55 Закону Литовської Республіки про державну службу № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316) (Сейм Литовської Республіки, 1999), та яка передбачає, що поховання державного службовця, який виконував службові обов'язки, здійснюється за рахунок держави. У вітчизняному законодавстві така гарантія, зокрема, передбачена Законом України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 № 1697-VII щодо поховання прокурорів. Із урахуванням того, що вітчизняний законодавець практикував регламентацію такої соціальної гарантії щодо інших осіб, які в своїй професійній діяльності виконують завдання та функції держави, а також те, що така соціальна гарантія є притаманною практиці європейських держав, вважаємо, що вітчизняний законодавець міг би внести відповідні зміни до Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII та розширити у такий спосіб коло соціальних гарантій державних службовців.

Пропонуємо доповнити Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII (Верховна Рада України, 2016) новою статтею 54-1 «Інші соціальні гарантії»:

«54¹. Інші соціальні гарантії

1. Поховання державного службовця, який загинув (помер) під час виконання службових обов'язків, або звільненого з посади, який помер внаслідок заподіяння тілесних ушкоджень або іншої шкоди здоров'ю, пов'язаних з виконанням службових обов'язків, здійснюється за рахунок коштів державного бюджету у порядку та розмірах, встановлених Кабінетом Міністрів України.

Державний службовець вважається загиблим під час виконання службових обов'язків, якщо подія, що стала причиною загибелі (смерті) державного службовця, відбулася при виконанні ним посадових обов'язків, визначених цим Законом, іншими нормативно-правовими актами у сфері державної служби чи посадовою інструкцією за винятком випадків, коли державний службовець загинув (помер) при скоєнні умисного злочинного діяння або іншого правопорушення, або коли причиною загибелі (смерті) державного службовця було алкогольне сп'яніння, сп'яніння від наркотичних, психотропних чи токсичних речовин, самогубство або у інших випадках, не пов'язаних зі службою.

Державний службовець визнається загиблим під час виконання службових обов'язків у встановленому законом порядку».

Висновки. Отже, наше дослідження дозволяє зробити висновок, що позитивний досвід Литовської Республіки у правовому регулюванні соціального захисту державних службовців в сучасних умовах інформаційних комунікацій та євроінтеграції України полягає у наступному:

1. Вітчизняний законодавець міг би використати досвід литовського законодавства у регламентації обмежень, пов'язаних із державною службою. В даній роботі ми неодноразово підкреслювали, що одне із ключових завдань професійного соціального захисту державних службовців полягає у компенсуванні тих обмежень, яких зазнають державні службовці на службі. У процесі дослідження ми вказували на те, що деякі із таких обмежень є не виправдано жорсткими, і їх усунення не нанесло б шкоди інтересам державної служби та держави у цілому. В Литовській Республіці на державних службовців накладаються фактично ті ж самі обмеження, що й на державних службовців в Україні. Проте, все ж вважаємо цей перелік більш лояльним до державних службовців. Литовський законодавець досить часто вживає формулювання, які свідчать про те, що деякі із обмежень стосуються лише окремих державних службовців та можуть бути застосовані лише за певних обставин. Це, на нашу думку, якісно відрізняє правове регулювання соціального захисту державних службовців в Литовській Республіці від такого ж регулювання в Україні.

2. Вітчизняному законодавцю було б варто скористатись досвідом литовського законодавства у правовому регулюванні окремих соціальних гарантій, якими наділяються державні службовці в Литві. У процесі нашого дослідження ми вказували на різноманітні негативні тенденції розвитку правового регулювання соціального захисту державних службовців в нашій державі, у тому числі пов'язані із зменшенням кола соціальних гарантій, а також неактуальністю деяких із гарантій, закріплених Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII. У даному аспекті правове регулювання соціального захисту державних службовців в Литовській Республіці, на нашу думку, є якіснішим та сучаснішим. Вітчизняний законодавець міг би поширити на державних службовців окремі соціальні гарантії, визначені в Законі Литовської Республіки про державну службу № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316), або ж вдосконалити наявні законодавчі формулювання на основі досвіду законодавця цієї держави.

3. На нашу думку, в законодавстві про державну службу Литовської Республіки набагато краще дотримано баланс між обмеженнями, яких зазнають державні службовці у зв'язку із їхньою службовою діяльністю, та тими перевагами, які їм надає державна служба. В Україні, в той самий час, після прийняття Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII цей баланс було відчутно порушено. Наше дослідження неодноразово засвідчило, що ті професійні соціальні гарантії, які на сьогодні належать державним службовцям, не є адекватними обмеженням, яких вони зазнають у зв'язку із службовою діяльністю. Вітчизняний законодавець мав би дещо послабити обмеження із одночасним розширенням переліку соціальних гарантій хоча б на той рівень, на який державні службовці претендували за Законами України «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-XII та від 17.11.2011 № 4050-VI.

Список використаних джерел:

1. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/cad5a783834211e89188e16a6495e98c/asr>
2. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Відомості Верховної Ради. 2016. № 4. Ст. 43.
3. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316 (офіційний переклад Закону російською мовою). URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/a45bb470fbd511e993cb8c8daaf8ff8a>
4. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. Відомості Верховної Ради. 2014. № 49. Ст. 2056.
5. Lietuvos Respublikos pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.15125/SwHAKJqJCT>

References:

1. Lietuvos Respublikos statisty servinci lyattymas Nr. VIII-1316. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/cad5a783834211e89188e16a6495e98c/asr>
2. On civil service : Law of Ukraine dated 10.12.2015 No. 889-VIII. Verkhovna Rada information. 2016. No. 4. Article 43. [in Ukrainian]
3. Lietuvos Respublikos valystys serznoć lyattymas Nr. VIII-1316 (official translation of the Law into Russian). URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/a45bb470fd511e993cb8c8daaf8ff8a>
4. On the prevention of corruption : Law of Ukraine dated 14.10.2014 No. 1700-VII. Verkhovna Rada information. 2014. No. 49. Article 2056. [in Ukrainian]
5. Laws of the Lietuvos Respublikos ošinnių ir karių valstinių pensijų lyattymas. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.15125/SwHAKJqJCT>