

ГРОМАДСЬКА ДУМКА ПРО ПРАВОТВОРЕННЯ

У НОМЕРІ:

- **ЗАКОНОДАВСТВО ПРО ПРАЦЮ**

✓ *Правове регулювання надомної
та дистанційної роботи*

- **ДЕРЖСЛУЖБА**

✓ *Системи оплати праці державних службовців*

- **САНКЦІЇ**

✓ *Законодавчі нововведення щодо удосконалення
санкційної політики*

№ 8 (294) КВІТЕНЬ 2025

НАЦІОНАЛЬНА БІБЛІОТЕКА УКРАЇНИ ІМЕНІ В. І. ВЕРНАДСЬКОГО
НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА БІБЛІОТЕКА

**ГРОМАДСЬКА ДУМКА
ПРО ПРАВОТВОРЕННЯ**

№ 8 (294) 2025

Інформаційно-аналітичний бюлетень
на базі оперативних матеріалів

Додаток до журналу
«УКРАЇНА: ПОДІЇ, ФАКТИ, КОМЕНТАРІ»

Засновники:

Національна бібліотека України
імені В. І. Вернадського
Національна юридична бібліотека

Головний редактор
Ю. Половинчак

Редакційна колегія:

Н. Іванова (відповідальна за випуск), Т. Дубас,
Ю. Калініна-Симончук

Заснований у 2011 році
Видається двічі на місяць

Передрук – тільки з дозволу редакції

З повнотекстовою версією видання можна
ознайомитись на сайті

Центру досліджень соціальних комунікацій
nbuviar.gov.ua

ЗМІСТ

АКТУАЛЬНА ПОДІЯ

Президент України підписав Закон України,
який уточнює правила продовження дії
патентів під час війни..... 3

АНАЛІТИЧНИЙ РАКУРС

Чернявська Л.

Правове регулювання надомної
та дистанційної роботи: українські реалії
та світовий досвід..... 3

Волошин Д.

Системи оплати праці державних службовців:
досвід ЄС, США та шляхи реформування
в Україні..... 11

Кривецький О.

Законодавчі нововведення
щодо удосконалення санкційної політики ... 19

ЩОДЕННИК БЛОГЕРА * 22

АКТУАЛЬНА ПОДІЯ

Президент України підписав Закон України, який уточнює правила продовження дії патентів під час війни

Президент України В. Зеленський підписав Закон України, яким уточнюються правила дії патентів на ліки під час воєнного стану (законопроект № 9383).

Цей документ входить до переліку заходів для зниження цін на медичні препарати відповідно до рішення РНБО від 12 лютого цього року, повідомляв голова Комітету ВР з питань здоров'я нації М. Радущкий.

Відтепер діятимуть лише ті патенти, які справді можуть бути продовжені відповідно до законодавства.

Це має відкрити ринок для генеричних препаратів, посилити конкуренцію і зробити ліки більш доступними для українців.

В умовах воєнного стану дія багатьох патентів в Україні автоматично продовжувалася, оскільки в перші місяці повномасштабної війни

не всі могли фізично доїхати до державних структур та продовжити дію патенту.

Нагадаємо, що Верховна Рада України 15 квітня прийняла в першому читанні законопроект № 13087, який передбачає запровадження «правила Болар» в українське законодавство.

Як повідомив М. Радущкий, відповідно до рішення РНБО від 12 лютого передбачено запровадження механізмів, які дозволять посилити конкуренцію та знизити ціни на ліки-генерики. Один з них – імплементація «правила Болар» в українське законодавство (*SUD.UA* (<https://sud.ua/uk/news/laws/329699-zelenskiy-podpisal-zakon-utochnyayuschiy-pravila-deystviya-patentov-na-lekarstva-vo-vremya-voennogo-polozheniya>)). – 2025. – 29.04).

АНАЛІТИЧНИЙ РАКУРС

Л. Чернявська, наук. співроб., НЮБ НБУВ

Правове регулювання надомної та дистанційної роботи: українські реалії та світовий досвід

Наприкінці березня 2025 р. Верховна Рада України ухвалила Закон України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо удосконалення правового регулювання окремих питань надомної та дистанційної роботи». Законом передбачено доповнення Кодексу законів про працю України положеннями щодо випадків: направлення у службові відрядження надомних та дистанційних працівників, якщо це передбачене трудовим договором; переведення працівника (точніше, лише одного з подружжя) на надомну або дистанційну роботу, у зв'язку з навчанням дитини віком до 14 років дистанційно, за погодженням з роботодавцем.

Ідея впровадити в чинне законодавство таку норму виникла у зв'язку з тривалою військовою агресією Російської Федерації проти України, під час якої частина закладів загальної середньої освіти змушена перебувати на змішаній формі навчання (очно-дистанційній). Така ситуація є виправданою з точки зору безпеки дітей та педагогічних працівників, однак, створює труднощі для батьків у випадку їх одночасного перебування на роботі під час дистанційного навчання дитини.

Так, у Законі зазначено, що в разі необхідності направлення працівника, який виконує роботу дистанційно, у службове відрядження працівник зобов'язаний повідомити роботодавця про своє

місцезнаходження у будь-який зручний спосіб, у тому числі з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Особливості направлення такого працівника у відрядження встановлюються трудовим договором про дистанційну (надомну) роботу.

Нагадаємо, що чинний Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» (2021 р.) розділив дистанційну та надомну роботу на два різні способи організації праці. Ідеться про роботу, яка виконується працівником поза робочим чи виробничим приміщенням або територією роботодавця.

У чому різниця:

- дистанційний працівник сам обирає робоче місце, сам створює безпечні та нешкідливі умови праці і використовує інформаційно-комунікаційні технології;

- надомний працівник виконує роботу за його місцем проживання або в іншому закріпленому приміщенні та використовує технічні засоби для виробництва продукції або надання послуг. При цьому відповідальність за належні та безпечні умови праці покладено на роботодавця.

Відмінності в режимі роботи:

- дистанційний працівник розподіляє робочий час на власний розсуд і на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку;

- надомний працівник дотримується загального графіка підприємства.

Аналізовані новації створюють додаткові умови для підтримки сімей із дітьми, а також передбачає нові гарантії для працівників у випадках тимчасової непрацездатності.

Нині в Україні попит на дистанційну роботу залишається стабільно високим, а конкуренція за такі вакансії значно перевищує середній рівень на ринку праці. За даними Work.ua, у січні 2024 р. конкуренція за дистанційні посади зросла на 49 % у порівнянні з груднем.

У сучасних умовах феномен нетипових видів зайнятості у всьому світі набув широкого поширення і став звичним явищем на ринку

праці. Такому стану речей сприяв цілий ряд факторів, всю різноманітність яких можна звести до корінних змін, що відбуваються в основних сферах життєдіяльності сучасного суспільства. До пандемії COVID-19 відносно незначна частина населення у світі працювала дистанційно на постійній основі: за оцінками МОП 8 % світової робочої сили постійно працювали вдома. Для країн ЄС у 2019 р. їх частка становила лише трохи більше 5 %. Натомість пандемія очікувано змінила ситуацію. Так, у розпал пандемії – в березні–квітні – в тій чи іншій мірі вдома працювали 2/3 (62 %) всіх працюючих у США (згідно з панельними даними Gallup). У країнах ЄС ці показники були дещо меншими, проте, різниця із ситуацією до пандемії є значною. Так, в аналогічний період у Німеччині та Угорщині в тій чи іншій мірі роботу вдома виконувала чверть всього зайнятого населення, а в Чехії та Польщі таких було майже третина.

Нині, за даними МОП, близько 8 % робочої сили світу, тобто близько 260 млн людей, працюють дистанційно. Проте в Україні немає достовірних даних про поширеність цієї форми зайнятості. Офіційні статистичні дані, що збирає Державна служба статистики України, не розрізняють працівників, які працюють на робочому місці, наданому роботодавцем, від тих, хто працює за його межами. Згідно деяких соціологічних досліджень відсоток працівників, які працюють дистанційно, коливається від 29 до 57.

У сучасних умовах дистанційна зайнятість може відповідати потребам сучасності і задовольнити потреби працівників та роботодавців, оскільки є також одним з реальних способів зменшення рівня безробіття, що збільшується через одночасно нестачу кваліфікованих фахівців та зростання значення інформаційного суспільства. Адже вона є ефективним засобом забезпечення доступності праці для різних категорій осіб, дозволяє подолати просторові обмеження та забезпечує гнучкість процесу роботи, що сприяє підвищенню продуктивності та ефективності.

Нестандартні форми зайнятості дозволяють суспільству на макроекономічному рівні

зменшити гостроту незайнятості через надання можливості (в тому числі і найбільш вразливим на ринку праці категоріям населення) отримувати дохід, підтримувати рівень своєї кваліфікації та працездатності, а підприємству на мікрорівні – маніпулювати обсягом робочої сили, не створюючи при цьому соціальної напруги через звільнення працівників внаслідок зміни потреб виробництва.

У міжнародно-правовому регулюванні праці питанням зайнятості і працевлаштування осіб завжди приділялася значна увага. На європейському рівні положення віддаленої форми праці регулюють: Конвенція МОП «Про надомну працю» від 20.06.1996 р. № 177 та Рекомендація МОП щодо надомної праці № 184; Конвенція МОП «Про гідну працю домашніх працівників» від 16.06.2011 р. № 189 та Рекомендація № 201, що регулюють питання фрілансерів.

Однак ці конвенції не ратифіковані Україною, тому їхні норми є лише консультативними.

Конвенції МОП № 2 «Пробезробіття» (1919 р.) та № 122 «Про політику в галузі зайнятості» (1964 р.) були ратифіковані Україною і стали частиною національного законодавства.

Конвенція МОП «Про надомну працю» № 177 та однойменна Рекомендація № 184 термін «надомна праця» означає роботу, яку особа виконує: за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; за винагороду; з метою виробництва товарів або послуг згідно з указівками роботодавця. До речі, багато західних країн, керуючись Конвенцією № 177, законодавчо забезпечили умови для зарахування надомної праці до звичайної трудової діяльності працівника, чим було створено умови для збереження трудових відносин з різними категоріями працівників, які прагнули піти в іншу сферу зайнятості.

Питання дистанційної роботи закріплені також у Конвенції МОП № 189 «Про гідну працю надомних працівників» та однойменній Рекомендації № 201, прийняті у 2011 р., які декларують, що дистанційні працівники повинні користуватися тими ж трудовими правами, що і звичайні працівники, зокрема,

стосовно таких базових категорій, як тривалість робочого часу та відпочинку, свободу на об'єднання, укладення колективних договорів, гарантії мінімальної оплати праці, охорону їхньої праці тощо.

Улітку 2020 р. МОП видала Практичне керівництво «Дистанційна робота в часи та після пандемії COVID-19», в якому містяться рекомендації для працівників і роботодавців, розглядаються основні питання та проблеми віддаленої роботи та пропонуються можливі способи їх вирішення. У документі зазначається, що до пандемії лише невелика частина працівників у світі періодично працювала у віддаленому режимі. У ЄС же поширеність регулярної або епізодичної дистанційної роботи була від 30 % і більше в Данії, Нідерландах та Швеції, до 10 % і менше в Чехії, Греції, Італії та Польщі. Близько 1/5 всіх працюючих у США регулярно або періодично працювали поза приміщеннями роботодавця. Унаслідок же протиковідних заходів майже четверо з десяти працюючих в Європі перейшли на віддалений режим роботи, причому цей показник вищий у тих країнах, де віддалена робота була краще розвинена ще до пандемії. Так, у Фінляндії більше половини працівників перейшли на віддалений формат. У країнах Бенілюксу та Данії таких виявилася половина. Трохи менше половини – в Ірландії, Австрії, Італії та Швеції. Виявилось, що за умов правильного використання технологій та засобів зв'язку і зміни організації трудового процесу дистанційно можна виконати значно більше видів роботи, ніж вважалося раніше. МОП у своїх дослідженнях звертає увагу на вразливі місця роботи віддалених працівників, зокрема такі: обмеження чи відсутність безпосереднього спілкування з колегами можуть вести до зменшення можливостей здобувати нові навички, виникнення специфічних проблем зі здоров'ям, менший рівень соціального захисту, тенденцію до отримання меншої зарплати віддаленими працівниками порівняно з офісними, причому це стосується, в тому числі, і висококваліфікованих спеціалістів.

МОП визначає кілька форм віддаленої праці, вважаючи їх по суті тотожними:

віддалена робота (тимчасова робота на дому, яка виконується з використанням інформаційно-комунікаційних технологій); дистанційна робота (виконання працівником трудових функцій поза місцем знаходження роботодавця, що допускає роз'їзний характер роботи); дистанційна присутність (замість відвідування офісів взаємодія відбувається через телекомунікаційні засоби зв'язку).

Використання і поширення інформаційних технологій у сучасному світі дедалі зростає. Як наслідок цих процесів, багато працівників працюють віддалено (дистанційно), за межами офісів і приміщень роботодавця, використовуючи у своїй роботі комп'ютерні мережі і телекомунікаційні пристрої. В існуючих європейських документах до працівників, що виконують роботу в такий спосіб, застосовується термін «дистанційні працівники», а сама робота, як процес, має назву – дистанційна робота, яка позначається в оригінальних текстах як *telework*, і відтак в українських текстах часто перекладається як телеробота/праця саме з огляду на застосування і використання працівниками телекомунікаційних технологій (слововжиток має місце як у публіцистиці, так і наукових текстах).

На рівні ЄС Європейською комісією та Європейським об'єднанням профспілок і роботодавців (ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP) 16 липня 2002 р. була укладена Європейська рамкова угода щодо дистанційних форм зайнятості. Ст. 2 визначено, що телеробота є однією з форм організації та/або виконання роботи з використанням інформаційних технологій у контексті трудового договору/відносин, де робота, яка також може бути виконана у приміщеннях роботодавця, здійснюється за межами цих приміщень на постійній основі. Угода нагадує, що працівники з дистанційними формами зайнятості користуються загальним захистом, що надається працівникам. Отже, метою укладення цього документа було визначення загальної основи для використання телероботи таким чином, щоб задовольнити потреби роботодавців і працівників. Угода визначає основні сфери,

що вимагають адаптації або особливої уваги, коли люди працюють поза приміщеннями роботодавця, для захисту даних працівника, недоторканності приватного життя, здоров'я та безпеки, організації роботи, навчання тощо.

Унікальною особливістю цієї Угоди є те, що вона не була втілена в життя на основі Європейської директиви, як це відбувалося з трьома попередніми міжгалузевими угодами про батьківську відпустку, неповний робочий день і термінові роботи. Ця Угода повинна впроваджуватись «автономно». Відповідно до Європейського словника трудових відносин «автономна угода – це угода, підписана європейськими соціальними партнерами. Незважаючи на те, що вона не є директивою, подібна угода створює договірні зобов'язання залежних організацій сторін з реалізації угоди на кожному відповідному рівні національної системи регулювання трудових відносин».

У таких країнах, як Бельгія, Фінляндія, Франція, Німеччина, Греція, Італія, Норвегія, Іспанія, Великобританія вказаний європейський документ був імплементований на національному рівні шляхом укладення колективних угод.

Найпоширенішим способом імплементації Європейської рамкової угоди щодо телероботи стало укладення внутрішньодержавних угод на національному та міжгалузевому рівнях. Наприклад, у Бельгії була укладена національна Колективна угода № 85 від 9 листопада 2005 р. щодо телероботи, а її положення стали обов'язковими за допомогою підписання Королівського указу від 13 червня 2006 р.

У порівнянні з Європейською рамковою угодою щодо телепраці 2002 р., Колективна угода № 85 більш докладно визначає зміст індивідуального трудового договору, укладеного у письмовій формі між працівниками з дистанційними формами зайнятості та їх роботодавцями, наслідки відсутності такого письмового договору угоди, а також питання витрат, пов'язаних з випадками поломок устаткування. Так, у ст. 6 Колективної угоди № 85 передбачається, що індивідуальний трудовий договір, укладений у письмовій формі до початку роботи, повинний містити наступну

інформацію: (а) час роботи та дні, в які вона виконується при необхідності дні/або час, коли працівник знаходиться на підприємстві; (б) час, у період якого з працівником можна зв'язатись, визначеним способом; (в) випадки компенсації роботодавцем працівнику витрат, пов'язаних із самим устаткуванням та його поломками; (г) умови, при яких працівник має право виконувати роботу в офісі роботодавця; (д) строк повідомлення, перед звільненням та/або термін роботи та умови її продовження.

У випадку відсутності письмової угоди з цих питань працівник має право на роботу в офісі роботодавця. У ст. 13 Колективної угоди № 85 передбачається, що у випадку поломки устаткування, працівник повинен негайно інформувати про це роботодавця. У такому випадку може бути визначений порядок дій, а саме заміна устаткування або тимчасове призначення на роботу в офіс роботодавця. Ця Угода розповсюджується Королівським наказом на всіх працівників та є по суті, «імперативним правом», тобто забезпечується нормами державного примусу. Що є правильним та необхідним, особливо для країн з низьким рівнем економічного та соціального розвитку, що буде сприяти насамперед чіткому виконанню та дотриманню законодавства про дистанційні форми зайнятості.

У Великобританії дистанційна робота вводиться на основі консенсусу, тобто якщо роботодавець робить пропозицію дистанційної роботи, то працівник може прийняти або відмовитися від неї. Якщо працівник висловлює бажання дистанційної роботи, то роботодавець може прийняти або відхилити цей запит.

У Бельгії запроваджено привабливі обов'язкові умови трудового договору про дистанційну роботу (оплата витрат, пов'язаних з тим, що робота виконується за межами підприємства (витрати на оплату за користування інтернетом, електроенергією) та визначення часу або періоду, протягом яких працівник доступний, тобто готовий до спілкування з роботодавцем, у т. ч. за допомогою сучасних технологій).

Італія ще у 2011 р. запровадила перші стимули для роботодавців, які приймають працівників

на дистанційну роботу аби дати можливість поєднувати свої трудові обов'язки із сімейними. Зокрема, згідно Закону від 12 листопада 2011 р. (Legge di Stabilità dal 12 novembre 2011, п. 183) роботодавцям виплачуються певні дотації, якщо цей вид зайнятості сприяє гнучкості роботи окремих категорій працівників (всіх категорій працівників, які мають неповнолітніх дітей віком до 12 років або 15 років, або дітей з інвалідністю, в разі догляду за родичами з обмеженими можливостями чи працівників, що доглядають за особами, що страждають від тяжкої хвороби).

Дистанційна праця в Італії регулюється Положенням про дистанційну працю в державних органах відповідно до Закону № 191 від 16 червня 1998 р. Закон дозволяє застосування дистанційної праці в державних органах. Зокрема, ст. 4 вказаного Закону закріплює норму: «З метою раціоналізації організації роботи та досягнення економії управління за рахунок гнучкого використання людських ресурсів, державні органи, можуть використовувати дистанційні форми праці. З цією метою, вони можуть встановлювати обладнання та підключення телефонних і інших даних, необхідних для виконання роботи працівником». Працівники можуть бути повернуті до звичайної роботи, тобто передбачено зміна дистанційної праці на звичайне виконання роботи за запитом працівника.

Головний документ, що регулює сферу дистанційної та надомної роботи у Сполучених Штатах Америки, – Закон про телероботу, де визначаються як основні повноваження, так і гарантії для працівників та роботодавців у процесі телероботи. Особливістю передусім є те, що роботодавець наділяється основними повноваженнями щодо регулювання охорони дистанційної праці на локальному рівні. Це – звичний підхід для американського трудового законодавства, оскільки, як і в загальних випадках (тобто щодо звичайних, недистанційних трудових відносин), саме роботодавець встановлює правила поведінки та заходи охорони праці в локальних актах чи трудових договорах.

Правове регулювання дистанційної праці у Франції здійснюється на підставі Трудового кодексу Франції, а саме Розд. 4, Гл. II, ст.ст. L1222-9–L1222-11. Відповідно до ст. L1222-9 Трудового кодексу Франції дистанційна праця – це будь-яка робота, яка виконується працівником за межами приміщень (офісу) роботодавця на добровільній і регулярній основі з використанням інформаційно-комунікаційних технологій у межах трудового договору або додатку до нього. Дистанційний працівник – будь-який співробітник компанії, який виконує дистанційну працю. У Трудовому кодексі сформульовані обов'язки роботодавця щодо дистанційних працівників: 1) роботодавець несе всі витрати пов'язані з виконанням дистанційної роботи, включаючи вартість обладнання, програмного забезпечення, витрати на листування (марки, конверти тощо), засоби зв'язку та їх обслуговування; 2) встановлює обмеження на використання обладнання або інструментів, або послуг і штрафи за недотримання таких обмежень використання електронного зв'язку; 3) визначає пріоритети щодо застосування чи не застосування дистанційної праці з урахуванням кваліфікації та професійних навичок працівника; 4) роботодавець організує щорічне обслуговування, яке повинно включати інформацію про ділові умови працівника і його робоче навантаження; 5) встановлює час (період), протягом якого він зазвичай може зв'язатися із працівником.

Досить поширеним явищем є застосування дистанційної праці в Польщі. Цьому існує ряд пояснень, зокрема те, що працівник розширює можливості по організації свого робочого часу і навіть може сприймати себе в якості співвиконавця, а не просто найманого працівника. Однак така форма зайнятості до останнього часу мала низку недоліків: 1) вона дозволяє роботодавцю економити на обладнанні робочих місць; 2) працівник сам несе відповідальність за порушення правил охорони праці; 3) дистанційні працівники не створюють профспілки; 4) на «віддалених» працівників де-факто не поширюються вимоги програм корпоративної соціальної

відповідальності, які встановлюють підвищені стандарти безпеки на роботі; 5) такий тип відносин розмиває межу між роботою і відпочинком, що може бути шкідливим для психологічного здоров'я. Водночас навіть в країнах, де така форма зайнятості узаконена (Австралія), контроль за дотримання трудового законодавства дистанційним працівником, який працює вдома, стає досить складним.

Із 7 квітня 2023 р. у Польщі набули чинності зміни до трудового законодавства, якими врегулювали дистанційну роботу найманих працівників, які передбачають, зокрема, що працівники можуть працювати дистанційно повністю або частково – в місці, обраному найманим працівником, яке потрібно щоразу погоджувати з роботодавцем. Ідеться і про новачки, як, наприклад, можливість компенсації за електроенергію, яку людина витрачає для роботи з власного обладнання у власному помешканні.

У законодавстві закріпили поняття повністю дистанційного та гібридного формату роботи, які зможуть дати додаткову гнучкість рішень в разі надзвичайних ситуацій, чергової епідемії, пожежі або підтоплення в офісі.

За працівниками закріплюється право час від часу працювати дистанційно через особисті обставини – до 24 днів на рік, із завчасним попередженням роботодавця.

Роботодавець не зможе відмовити у проханні про дистанційну роботу, наприклад, батькам, які мають дітей віком до 4 років, тим, хто наглядає за хворим родичем та вагітним жінкам. За словами міністра з питань родини та соціальної політики М. Малаг, віддалена робота створює додаткові можливості, особливо для мешканців малих містечок і багатьом людям це спростить поєднання роботи та сімейного життя.

На думку українських експертів, подальше реформування трудового законодавства в нашій державі пов'язане саме з необхідністю врахування європейського досвіду.

В українському законодавстві дистанційна праця є сучасним нововведенням. Уже згадуваний Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання

дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» 2021 р. конкретизує поняття «дистанційної праці», вдосконалює процес її оформлення. Так, дистанційна робота – це форма організації праці, за якої працівник виконує роботу поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України), доповнений важливими статтями: 60-1 «Надомна робота» та 60-2 «Дистанційна робота». Ці два поняття остаточно розмежовані і наразі вони в науці трудового права більше не ототожнюються. Варто зауважити, що відповідно до ст. 60-2 КЗпП України передбачений чіткий порядок оформлення трудових відносин з дистанційним працівником.

В умовах воєнного стану через збройну агресію та постійну небезпеку в Україні збільшилась кількість поважних причин для укладення саме строкових договорів про дистанційну роботу, наприклад, для усунення кадрового дефіциту.

Водночас науковці, зокрема М. Луняк, звертають увагу на законодавчу неврегульованість таких питань, як: захист конфіденційної інформації (комерційної таємниці); безпека працівника, його членів сім'ї та ввіреного йому обладнання (через можливе шкідливе випромінювання матеріалів чи обладнання, втручання дітей, домашніх тварин, сторонніх осіб у технологічний процес); облік робочого часу та часу відпочинку працівника; застосування заходів дисциплінарної відповідальності за прогул. Таким чином, потрібно забезпечити належні умови захисту прав та свобод сторін віддалених правовідносин через оперативне реагування законодавців.

Наступною і вкрай важливою проблемою дистанційної роботи є комунікація співробітників, яка забезпечується саме засобами електронної комунікації (електронна пошта, відеоконференції на різних платформах, голосові та текстові повідомлення та ін.). Науковці С. Лучик та В. Лучик звертають

увагу на те, що постійне перебування в інтернет-середовищі, використання інтернет-комунікацій може створювати у працівників відчуття ізольованості від колективу і не тільки. Посилене використання електронних комунікацій у більшості людей викликає фізичну і психологічну втому, напруження, що може переходити у хвороби. Згідно дослідження Університету Чикаго дистанційним працівникам може бути складніше спілкуватися та співпрацювати зі своїми колегами, що може призвести до непорозумінь та зниження продуктивності.

У кінцевому сенсі основні негативні риси дистанційної зайнятості для працівника (не лише в Україні, а і в інших державах), які можуть виникнути в результаті її популяризації, пов'язані насамперед з проблемами невизначеності статусу дистанційного працівника, відсутності або зниження соціального захисту, забезпечення гарантій трудових прав працівників, з нівелюванням перспектив професійного розвитку. Основними негативними наслідками поширення дистанційної зайнятості для роботодавця є наявність певних ризиків, зокрема, невиконання або невчасного виконання роботи; збереження комерційної таємниці; відсутності контролю робочого часу та часу відпочинку працівника, дотримання ним норм охорони праці, санітарно-гігієнічних норм тощо.

Водночас низка досліджень підтверджують, що дистанційна робота може сприяти збалансованій робочій обстановці, зниженню стресу та підвищенню задоволеності працівників. Зокрема, дослідження Університету Стенфорда показало, що працівники, які працюють дистанційно, мають більше гнучкості у плануванні свого робочого дня, що може призвести до кращого балансу між роботою та особистим життям. Дослідження Американської асоціації управління людськими ресурсами свідчить, що 78 % дистанційних працівників рекомендують дистанційну роботу іншим.

Нестандартна зайнятість може бути перевагою – гнучкий графік роботи, дистанційна або надомна робота, норми щодо

яких з'явилися у Кодексі законів про працю України (КЗпП) у 2020–2021 рр. як відповідь на виклики пандемії, спричиненої COVID-19. Трохи пізніше – у 2022 р. з'явився абсолютно новий для українського трудового законодавства вид трудового договору – трудовий договір з нефіксованим робочим часом (аналог «роботи за викликом»). Ці та інші форми нестандартної зайнятості дозволяють підприємцям більш гнучко реагувати на коливання попиту та замінювати тимчасово відсутніх працівників. Однак використання таких форм потенційно зменшує рівень соціальної захищеності та розвитку людських ресурсів, тому потрібно дотримуватись рівності прав «стандартних» та «нестандартних» працівників, що визначається передусім нормами законодавства. Дистанційна робота на законодавчому рівні полегшила становище як працівників, так і роботодавців. Поштовхом до законодавчого закріплення дистанційної роботи стала пандемія. Запровадження воєнного стану також вплинуло на цю форму організації праці, а саме: дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі; час початку щоденної роботи, у т. ч. дистанційну, визначає роботодавець.

Із часом варіативність нестандартних форм зайнятості, вочевидь, буде тільки збільшуватися, відповідаючи на виклики та потреби на ринку праці, а тому національне законодавство, колективні угоди та комплексні системи соціального захисту повинні стати інструментами того, щоб зайняті в таких формах працівники мали гідні умови праці та не зазнавали дискримінації.

Водночас подальшого дослідження потребують питання здійснення контролю за належним виконанням дистанційної роботи, а також гарантії прав сторін трудових правовідносин.

Тож дистанційна зайнятість сьогодні стає все більш поширеною формою зайнятості та має багато переваг, адже може призвести до підвищення продуктивності, гнучкості та економії коштів.

З іншого боку, вона має певні недоліки, які необхідно усувати з метою забезпечення належного рівня співпраці та збалансованості інтересів між сторонами працівників та роботодавців, охорони та захисту прав працівників, які працюють дистанційно, через створення більш сприятливої правової сфери для розвитку дистанційної зайнятості.

У сучасних реаліях це питання є проблемним і потребує детального аналізу. Звичайно, потрібно прийняти такий кодифікований нормативний акт, який і буде чітко забезпечувати правове регулювання трудових відносин, у тому числі – дистанційних. При цьому важливо враховувати як вітчизняні сучасні проблеми законодавчого регулювання трудових відносин, так і міжнародний досвід у вирішенні цього питання.

Чітке розуміння правових аспектів дистанційної та надомної роботи дозволяє роботодавцям та працівникам будувати ефективну співпрацю в сучасних умовах, а юридично грамотне оформлення трудових відносин захищає інтереси обох сторін.

Законодавство України надає чіткі інструменти для легального та комфортного впровадження віддаленої роботи – важливо лише правильно ними скористатися.

Ухваленням законопроекту № 10164-1 український парламент продовжує системну законодавчу роботу задля підвищення спроможності держави, економічної стабільності та безпеки громадян (*Статтю підготовлено з використанням інформації таких джерел: Офіційний вебпортал парламенту України (<https://www.rada.gov.ua/news/razom/260571.html>; <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/43116>); вебсайт «Юридична практика» (<https://pravo.ua/komitet-sotspolityky-rekomenduie-pryiniaty-za-osnovu-zakonoproiekt-10164-1-shchod-udoshkonalennia-pravovoho-rehuliuivannia-okremykh-pytan-nadomnoi-ta-dystantsiinoi-roboty/>); вебсайт «Укрінформ» (<https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3975489-distancijna-j-nadomna-robota-rada-vnesla-zmini-u-kodeks-zakoniv-pro-pracu.html>); вебсайт політичної партії «Слуга*

народу» (<https://sluga-narodu.com/batky-shkoliariv-zmozhut-pratsiuvaty-dystantsiynorada-pidtrymala-zakonoproiekt/>); Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці (<https://smu.dsp.gov.ua/news/inspektsiia-pratsi-informuiie-pro-vazhlyvi-zminy-do-kzpp-ukrainy/>); вебсайт «Освіторія» (<https://osvitoria.media/news/batky-ditej-shho-navchayutsya-dystantsijnomozhut-obyraty-nadomnu-robotu/>); вебсайт UA.NEWS (<https://ua.news/ua/ukraine/rada-ukhvalila-novii-zakon-pro-distantiynu-robotu/>); вебсайт Finance News (<https://financenews.com.ua/4191-zminy-do-trudovoho-kodeksu-deputaty-vrehuliuvaty-dystantsiynu-ta-nadomnu-robotu/>); вебсайт «Апостроф» (<https://apostrophe.ua/ua/news/economy/2025-03-27/distantionnaya-rabota-rada-vnesla-izmeneniya-v-kodeks-zakonov-o-trude/341413>); Науковий вісник Ужгородського Національного Університету (<https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2024/11/22-1.pdf>); <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2021/10/35.pdf>); вебсайт HR Liga (<https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=2018>); вебсайт «Юридичний вісник» (<https://jrnl.nau.edu.ua/index.php/UV/article/download/13403/18619>); Юридичний науковий електронний журнал (http://www.lsej.org.ua/10_2021/59.pdf); вебсайт «Цензор.НЕТ» (<https://censor.net/n3410714>); «Актуальні проблеми правознавства» (<https://scispace.com/pdf/legal-aspects-of-remote-work-in-modern-realities-v6fepbx7.pdf>); «Юридичні аспекти протидії сучасним загрозам сталому розвитку» – тези доповідей XV Міжнародної науковопрактичної конференції «Від громадянського суспільства – до правової держави» (Харків, 07 червня 2024 р.) (https://law.karazin.ua/resources/doks2021/nauka/repozitary/Konferentsiia_07-06-2024_Zbirka_tez.pdf); Юридична компанія «КОЛТ» (<https://kolt.com.ua/koli-dim-staye-ofisom-pravovi-realiyi-distanciznoyi-ta-nadomnoyi-roboti/>)).

Д. Волошин, мол. наук. співроб. НЮБ НБУВ

Системи оплати праці державних службовців: досвід ЄС, США та шляхи реформування в Україні

Оплата праці державних службовців є однією з ключових складових ефективного функціонування системи публічного управління. Вона не лише визначає матеріальну мотивацію працівників державного сектору, а й відіграє важливу роль у формуванні суспільної довіри до держави, забезпеченні належного рівня професіоналізму та запобіганні корупційним ризикам. У сучасних умовах прозорість, справедливість і передбачуваність оплати праці державних службовців розглядаються як базові принципи належного врядування.

Правове регулювання цієї сфери суттєво різниться залежно від інституційної моделі публічної служби, що функціонує в тій чи іншій країні. Європейську практику організації публічної служби можна умовно поділити на дві основні моделі, що представляють спосіб

організації системи оплати праці державних службовців.

Кар'єрна модель публічної служби й характерна для неї система оплати праці функціонує у таких державах, як Франція, Німеччина, Австрія, Іспанія, Бельгія, Данія, Болгарія, Кіпр, Словенія, Словаччина тощо. У підходах до визначення розмірів заробітної плати державних службовців ця модель орієнтується на нематеріальні вигоди, тобто пріоритет віддається статусу державного службовця і пов'язаному з ним соціальному пакету, у тому числі пенсійні схеми. В основі системи оплати праці – фіксована сітка посадових окладів, яка застосовується до всіх державних службовців. Структура заробітної плати державного службовця визначається законом з урахуванням трудового (переважно службового) стажу. Регламентація порядку

встановлення розмірів структурних складових заробітної плати державного службовця кожного рівня публічної служби здійснюється відповідно до підзаконних нормативно-правових актів. Величина заробітної плати державного службовця обраховується відповідно до рівня (категорії) посад публічної служби та рангу (чину) службовця. У разі отримання державним службовцем вищого звання відбувається підвищення заробітної плати у межах однієї посади. На індивідуальний розмір заробітної плати доплати групи «професійні показники» мають незначний вплив. Таким чином, основою заробітної плати державних службовців є базовий посадовий оклад. Надбавки до окладу суттєво не впливають на її розмір.

Протилежною до кар'єрної є посадова модель публічної служби. В основі зазначеної моделі закладено принцип «наявність у державного службовця необхідного рівня вузькофахових знань для відповідної посади». Така модель публічної служби й відповідна їй система оплати праці поширена в таких державах, як: Ірландія, Нідерланди, Фінляндія, Швеція, Естонія тощо. Провідна ідея цієї моделі публічної служби полягає в перейнятті від бізнесу раціональних та ефективних методів керівництва, що неодмінно впливає на систему оплати праці й визначення розмірів структурних складових заробітної плати. Оплата праці державних службовців орієнтована на конкуренцію із приватним сектором, тому в законодавстві детально визначені функції міністерств (відомств) щодо організації оплати праці та повноваження керівників щодо встановлення розмірів заробітної плати державних службовців, які знаходяться в їх підпорядкуванні. Окрім того, особливості правового регулювання діяльності державних службовців посадової моделі публічної служби мають безпосередній вплив на порядок оплати їх праці, а саме: відносини державної служби виникають на основі контракту, який у субсидіарному порядку регулюється цивільним законодавством; на розмір заробітної плати впливає професійний досвід, у тому числі набутий під час роботи у приватному секторі; існує висока залежність

розміру оплати праці від якісного виконання функцій та досягнутих кінцевих результатів. Ступінь диференціації в оплаті праці може бути різним. Розмір заробітної плати суттєво залежить від розміру надбавки, доплати й додаткової винагороди. Таким чином, розмір базового посадового окладу в посадовій моделі публічної служби є незначним порівняно з надбавками, доплатами і преміями.

Законодавство щодо системи оплати праці, визначення принципів, функцій та гарантій нарахування заробітної плати державних службовців у державах-членах ЄС складається з: конституцій, кодексів, законів про державну службу, окремих законів про оплату праці публічних службовців, указів, наказів, постанов або спеціальних положень трудового законодавства, колективних угод тощо. В конституціях та кодифікованих актах визначаються державні гарантії щодо оплати праці державних службовців. Так, базовим принципом оплати праці службовців відповідно до Конституції Федеративної Республіки Німеччина є принцип «утримання» (*sorgpflicht*). Держава дбає про благо службовця та його сім'ї і платить не за працю, а оплачує функції службовця. В Італії відповідно до Конституції держава забезпечує додаткові соціальні гарантії, у тому числі з оплати праці державним службовцям, які працюють в органах державної адміністрації. Законодавчим актом Італії, який визначає статус державних службовців, є базовий Закон про державну службу від 29 березня 1983 р. Кожний вид державної служби й система оплати праці службовців, порядок встановлення розмірів заробітної плати визначаються відповідними законами та підзаконними нормативними актами. Кодекс цивільних службовців Греції встановлює, що цивільному службовцю призначається щорічна зарплата, яка має забезпечити гідне життя службовцю та його сім'ї. Відповідно до Загального кодексу державної служби Французької Республіки («Книга VII: винагороди та соціальні гарантії») визначено організаційно-правові засади системи оплати праці державних службовців. Розмір посадового окладу встановлюється

відповідно до класу державного службовця та ступеня, якого він досяг, або посади, на яку його призначено.

У Німеччині порядок оплати праці державних службовців і працівників, яким заробітна плата фінансується з бюджету, регламентований спеціальним Законом про заробітну плату від 23.05.1975 р. (Bundesbesoldungsgesetz). Проведена в 2006 р. реформа трудового законодавства кардинально вплинула на принципи оплати праці державних службовців. За її результатами в нормативно-правових актах із питань оплати праці з'явилися поняття «стимулювання праці» та «трудова віддача». Законодавство Німеччини передбачає чотири схеми оплати праці, які застосовуються до різних професійних груп: схеми А, В (для державних службовців, які працюють в уряді); схема W (для професорсько-викладацького складу вищих освітніх закладів); схема R (для суддів та адвокатів). Осучаснення організаційно-правових засад системи оплати праці державних службовців поєднувалося із процесами децентралізації адміністративного управління. Низка питань щодо оплати праці службовців стала предметом регулювання колективних договорів. Змінилися підходи до порядку визначення розміру змінної частини у структурі заробітної плати. Корегування розмірів заробітної плати відбувається відповідно до економічних та фінансових змін у державі та спеціального законодавства землі. Так, розмір територіальної надбавки, який суттєво зріс за останні роки, визначається законодавством землі (Офіційний портал Верховної Ради України. Аналітична записка з питань порівняльного законодавства щодо систем оплати праці публічних (державних) службовців у державах-членах ЄС*. URL: <https://komsamovr.rada.gov.ua/uploads/documents/44068.pdf>).

Заробітна плата чиновника у Німеччині складається з основного окладу, місцевої доплати, посадових надбавок та інших додаткових виплат. Усі питання, пов'язані з посадовими окладами, регулюються на спільній правовій основі та дійсні для службовців Федерації, земель і громад.

Конституційною основою оплати праці службовців Німеччини є принцип «утримання» – один з основних принципів статусу чиновника (Sorgepflicht). Держава має дбати про благо службовця та його сім'ї, надавати допомогу і захищати його в період трудової діяльності. Фактично держава платить не за працю службовця, вона оплачує його функцію. Оплата праці має бути сумірною і відповідати займаній посаді. Вона має забезпечити працівникові можливість повністю присвятити себе роботі, оскільки лише фінансово незалежний службовець може самовіддано працювати на державу (Лопушинский І. П. Публічна служба Німеччини: досвід для України / І. П. Лопушинский. – С. 48–54., с. 51–52).

На державній службі у Німеччині немає будь-яких спеціальних надбавок за військові посади й звання, за особливий вид служби (поліція, військові) і т. ін. Такій категорії посадовців надаються інші пільги, наприклад додаткова відпустка, право більш раннього виходу на пенсію (Головачова А. Зарубіжний досвід правового регулювання оплати праці державних службовців. Підприємництво, господарство і право. 2017. № 9. С. 82-84. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pgip_2017_9_17).

В Іспанії регулювання відносин із питань оплати праці державних службовців здійснюється відповідно до Основного статуту державних службовців, затвердженого Королівським законодавчим указом 5/2015 від 30.10.2015 р. р.16. Відповідно до ст. 21 вказаного акта розміри основної та додаткової винагороди державних службовців, а також порядок збільшення посадового окладу відображаються у відповідному бюджетному законі на кожний бюджетний рік. Не можуть бути погоджені підвищення окремих видів надбавок, доплат або збільшення розміру заробітної плати в цілому, якщо вони перевищують ліміт, який щорічно встановлюється для службовців відповідно до Закону про державний бюджет (Офіційний портал Верховної Ради України. Аналітична записка з питань порівняльного законодавства щодо систем оплати праці публічних (державних) службовців у державах-

членах ЄС*. URL: <https://komsamovr.rada.gov.ua/uploads/documents/44068.pdf>).

У Республіці Молдова Закон «Про систему оплати праці державних службовців», опублікований в Monitorul Oficial, визначає порядок, умови й розміри їх заробітку. При цьому не йдеться про найвищі посади, оклади яких регулюються окремо. Новий Закон передбачає побудову ієрархії заробітних плат за категоріями посадовців і залежність розміру прибутку від професійних досягнень, ризику та значущості роботи. Структура заробітної плати державного службовця складається з двох частин: фіксованої, куди входить посадовий оклад і надбавка за рівень посади, спеціальне звання або дипломатичний ранг, і змінний, куди входить надбавка за колективні досягнення відомства і річна премія. Крім цього, посадовець має право на одноразові премії і доплати за додаткову роботу. Законом передбачено 23 рівня оплати праці залежно від рангу, задач та обов'язків держслужбовця. Окрім рівнів, для врахування індивідуальних професійних досягнень посадовця вводяться дев'ять ступенів оплати праці.

В Італії існує гарно налагоджений і відрегульований державний і адміністративний апарат, котрий функціонує, як правило, незалежно від зміни влади. Головним нормативним актом, що регламентує статус державних службовців, є Закон рамка про державну службу № 93 від 29 березня 1983 р., але по відношенню до кожного з типів державних службовців діє значна кількість нормативних актів. Правове положення державних службовців регулюється спеціальними нормативними актами. Саме у Конституції прямо сказано, що до державних службовців відносять тільки тих, хто працює у системі державної адміністрації. Саме конституція і є базовим актом, який визначає роль і місце державних службовців у системі адміністративно-правових інститутів. Відповідно до Конституції, державні службовці знаходяться виключно на службі народу.

У Франції заробітна плата службовців складається з трьох частин: основної платні, додаткової винагороди і соціальних пільг.

Існує жорстка система виплати службовцям основної платні. Оплачується тільки вже виконана робота (ст. 20 Загального статуту). Причому оплачується робота, яка входить у коло посадових обов'язків. Зроблене понад обов'язки адміністрація формально не зобов'язана оплачувати. Звільнений або відсторонений від роботи службовець не має права претендувати на виплату йому платні за час вимушеного прогулу. Він має право на отримання відшкодування лише за наявності вини адміністрації. Якщо після відсторонення потерпілий десь працював, то суми платні за новим місцем роботи будуть враховані для визначення розміру відшкодування завданої йому шкоди. Нарешті, у разі страйку службовці не одержують платню за кожен день страйку, навіть неповний. Закон вимагає також, щоб службовець виконував свої обов'язки добре, інакше він може втратити право на винагороду. Разом із тим службовець не може ухилятися від отримання платні. Він зобов'язаний її отримати, бо цього вимагає престиж державної служби (Головачова А. Зарубіжний досвід правового регулювання оплати праці державних службовців. Підприємництво, господарство і право. 2017. № 9. С. 82–84. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pgip_2017_9_17).

У Польщі відповідно до ст. 87 Закону про державну службу складовими елементами заробітної плати державного службовця є основний посадовий оклад, надбавка за посадове звання та службова надбавка (за виконання додаткових завдань; надбавка за вислугу років на державній службі в розмірі 5 % від місячного основного посадового окладу після п'яти років служби із збільшенням на 1 % щороку до досягнення 20 % від місячної основної заробітної плати). Загалом же за даними Європейського статистичного бюро Євростат (European Statistical Office, Eurostat) медіанне значення умовно-змінної та змінної частини у структурі заробітної плати державних службовців складає 10 % та 19 % відповідно. Поширеним співвідношенням у розподілі між постійними, умовно-змінними та змінними виплатами є таке: 70 % (фіксований оклад), 10 % (надбавки) і 20 % (премії за

результатами). У переважній більшості держав розміри посадових окладів, а також надбавок до заробітної плати державних службовців встановлюються законодавством та є прозорими для суспільства. У Польщі відповідно до ст. 99 Закону про державну службу прем'єр-міністр своїм розпорядженням визначає: перелік службових посад, класифікований за групами посад; професійні кваліфікації працівників, необхідні для виконання роботи на посадах, якщо це не регулюється спеціальними положеннями; коефіцієнти (множники) для визначення основної заробітної плати членів корпусу державної служби; службові ранги державних службовців та коефіцієнти (множники) надбавки для кожного службового рангу; коефіцієнти (множники) для визначення функціональної надбавки; умови призначення та розміри доплати за багаторічну службу тощо (Офіційний портал Верховної Ради України. Аналітична записка з питань порівняльного законодавства щодо систем оплати праці публічних (державних) службовців у державах-членах ЄС*. URL: <https://komsamovr.rada.gov.ua/uploads/documents/44068.pdf>).

У Латвії діє Положення про оплату праці посадових осіб і службовців органів державної влади та порядок визначення такої винагороди, а також про професії та окремі галузі, до яких застосовується ринковий коефіцієнт. Цей коефіцієнт затверджується Урядом. Розмір індивідуального місячного посадового окладу посадової особи (службовця) встановлюється відповідно до групи посадових окладів згідно з Додатком 3 до Закону про оплату праці посадових осіб і службовців органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Конкретний розмір визначає керівник установи або уповноважена ним посадова особа відповідно до таких критеріїв: кваліфікація та компетенція; рівень виконання роботи; регулярний обсяг роботи. Місячний оклад переглядається, якщо рівень виконання роботи державним службовцем частково або повністю не відповідає встановленим вимогам. У разі невідповідності рівня виконання роботи місячний оклад зменшується не більш як на 15 %. Місячна заробітна плата керівника

установи визначається міністром, а місячна заробітна плата директора Державної канцелярії та керівника Міжгалузевого координаційного центру визначається прем'єр-міністром. У Латвії відповідно до ч. 9 ст. 3 Закону про оплату праці посадових осіб і службовців органів державної влади та органів місцевого самоврядування (Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums. URL: <https://likumi.lv/ta/id/202273-valsts-un-pasvaldibu-instituciju-amatpersonu-un-darbinieku-atlidzibas-likums>), державний орган оприлюднює на своєму вебсайті в мережі Інтернет інформацію про порядок, підстави й умови оплати праці, визначені нормативно-правовими актами. Зокрема: критерії визначення розміру оплати праці посадових осіб та розподіл заробітної плати за групами посад; розміри спеціальних надбавок, зазначених у частині одинадцятій ст. 15 зазначеного Закону; іншу інформацію про розмір винагород, що виплачується посадовій особі в розмірі, визначеному Урядом. З метою захисту права посадових осіб на особисте життя чи з міркувань національної безпеки Уряд має право визначати відомості про розмір виплаченої заробітної плати й перелік посадових осіб, інформація про яких не оприлюднюється на вебсайті.

Цікавою є еволюція організації оплати праці державних службовців Швеції: від централізованого регулювання та однакових критеріїв для всіх держслужбовців – до децентралізації та колективних перемовин стосовно заробітної плати. Ці процеси відбувалися упродовж 30–40 років. Нині застосовується індивідуальна система встановлення розміру заробітної плати. Поширення цієї системи відбулося одночасно із проведенням реформи бюджетної системи. Державні установи отримали право встановлювати заробітну плату своїх працівників у межах асигнування з бюджету. Розмір такого асигнування коригується з рівнем цін і динамікою заробітної плати у приватному секторі. Державні установи отримали повну свободу дій при встановленні заробітної плати в межах виділеного асигнування. Водночас на керівників покладена матеріальна

відповідальність за дотримання передбаченого в колективному договорі порядку встановлення розмірів виплат (Офіційний портал Верховної Ради України. Аналітична записка з питань порівняльного законодавства щодо систем оплати праці публічних (державних) службовців у державах-членах ЄС*. URL: <https://komsamovr.rada.gov.ua/uploads/documents/44068.pdf>).

Велика Британія вийшла зі складу ЄС, однак, демонструє яскравий приклад посадової моделі публічної служби. Досвід організації оплати праці державних службовців у цій країні становить певний інтерес. Відбором кандидатів для вступу на публічну службу займаються безпосередньо міністерства і відомства у взаємодії з Комісією у справах цивільної служби. Керівники державних установ несуть повну відповідальність за роботу підпорядкованого їм персоналу і мають широкі повноваження щодо визначення оплати праці та посад (Administration and the Civil Service in the EU 27 Member States: 27 country profile. URL: http://www.fonctionpublique.gouv.fr/files/files/publications/etudes_perspectives). При встановленні розмірів окладів службовців керівники можуть застосовувати не стандартну шкалу оплати, прийняту в публічній цивільній службі, а ринковий механізм. Такий підхід сприяє підвищенню якості та здешевленню низки адміністративних послуг. Усі державні службовці наймаються на посади, «просуваються» по службі й отримують винагороди за програмами, проголошеними прем'єр-міністром і Парламентом. Таким чином, межі дискреційних повноважень керівника визначені такими програмними документами та відповідними до них обсягами фінансування (Офіційний портал Верховної Ради України. Аналітична записка з питань порівняльного законодавства щодо систем оплати праці публічних (державних) службовців у державах-членах ЄС*. URL: <https://komsamovr.rada.gov.ua/uploads/documents/44068.pdf>).

Наприклад, була прийнята Директива ЄС про прозорість оплати праці (2023), що має на меті забезпечити рівну оплату за рівноцінну працю та зменшити гендерний розрив в оплаті. Основні положення:

- обов'язкове розкриття інформації про стартову заробітну плату в оголошеннях про вакансії;

- заборона роботодавцям запитувати про попередню заробітну плату кандидатів;

- обов'язкове щорічне звітування для компаній з понад 250 працівниками щодо гендерного розриву в оплаті;

- обов'язкове проведення спільної оцінки оплати праці, якщо виявлено розрив понад 5 % без об'єктивного обґрунтування (Official website of the Council of the EU and the European Council. URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/pay-transparency>).

Директива ЄС 2023/970 про прозорість оплати праці встановлює обов'язкові заходи для забезпечення рівної оплати за рівну працю або працю рівної цінності між жінками та чоловіками. Вона зобов'язує роботодавців надавати кандидатам інформацію про початкову заробітну плату або її діапазон до проведення співбесіди та забороняє запитувати у кандидатів про їхню попередню заробітну плату. Працівники мають право отримувати письмову інформацію про рівень своєї заробітної плати та середній рівень оплати праці для працівників, які виконують ту саму або рівноцінну роботу, з розподілом за статтю. Роботодавці з чисельністю персоналу понад 100 осіб зобов'язані регулярно звітувати про гендерний розрив в оплаті праці та інші пов'язані показники. Якщо виявлено необґрунтований розрив в оплаті праці понад 5 %, роботодавець повинен провести спільну оцінку оплати праці разом із представниками працівників. Працівники, які зазнали дискримінації в оплаті праці, мають право на повну компенсацію, включаючи виплату заборгованості, бонуси та інші пільги. Встановлюється принцип зворотного тягаря доказування: у разі подання позову роботодавець повинен довести відсутність дискримінації. Ці положення спрямовані на забезпечення прозорості та справедливості в оплаті праці, сприяючи усуненню гендерного розриву в оплаті праці у Європейському Союзі (Official website of the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng>).

На відміну від європейського підходу, що фокусується на забезпеченні прозорості та рівності в оплаті праці через нормативні зобов'язання роботодавців, американська модель характеризується високим ступенем уніфікації та формалізованості системи оплати праці державних службовців.

Система оплати праці державних службовців у США є однією з найрегламентованіших і структурованих у світі. Основним механізмом, який забезпечує цю системність, є General Schedule (GS) – національна шкала оплати праці, яка охоплює більшість цивільних посад федерального уряду. Система GS передбачає 15 ґрейдів (GS-1 до GS-15), кожен із яких має 10 ступенів підвищення. Це дозволяє адаптувати оплату праці до кваліфікаційного рівня, досвіду та результативності працівника (Official website of the U.S. Office of Personnel Management (OPM). URL: <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/pay-leave/pay-systems/general-schedule>).

Законодавче підґрунтя для функціонування цієї системи надає Title 5 Кодексу законів США, який закріплює політику щодо класифікації посад, ставок заробітної плати, принципів диференціації в оплаті праці та забезпечення рівності оплати за рівну працю. У розділі 5301 прямо зазначено, що метою політики є забезпечення «оплати праці, яка є справедливою порівняно з оплатою, яку пропонують некеровані урядом роботодавці на аналогічних посадах у відповідних регіонах» (Кодекс Сполучених Штатів Америки. Розділ 5, § 5301: Політика щодо оплати праці. URL: [https://uscode.house.gov/view.xhtml?req=\(title:5%20section:5301%20edition:prelim\)](https://uscode.house.gov/view.xhtml?req=(title:5%20section:5301%20edition:prelim))).

У 1990 р. Конгрес США ухвалив Federal Employees Pay Comparability Act (FEPCA), який запровадив механізм так званого locality pay – коригування заробітної плати залежно від місцевих економічних умов. Цей підхід визнає суттєву різницю у вартості життя між регіонами та забезпечує більш конкурентоспроможну оплату для залучення кваліфікованих кадрів до державної служби (Вільна енциклопедія Вікіпедія. URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Federal_Employees_Pay_Comparability_Act_of_1990).

Важливу інституційну роль у системі оплати відіграє Офіс управління персоналом США (Office of Personnel Management – OPM). Це ключовий федеральний орган, який здійснює нормативне регулювання систем оплати праці, щорічно публікує оновлені таблиці заробітної плати та координує політику класифікації посад. Саме OPM відповідає за впровадження та підтримку різних моделей оплати, включаючи General Schedule, Federal Wage System, системи спеціальних ставок і підходів до оцінювання ефективності (Управління з питань персоналу США (OPM). Розділ «Системи оплати праці». URL: <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/pay-leave/pay-systems>).

Сфера оплати праці державних службовців в Україні є однією з ключових складових системи державного управління та публічної служби, оскільки безпосередньо впливає на ефективність функціонування органів влади, рівень професіоналізму персоналу та запобігання корупційним ризикам. Правове регулювання цієї сфери здійснюється на основі Конституції України, Закону України «Про державну службу», Бюджетного кодексу, а також підзаконних актів, зокрема постанов Кабінету Міністрів України та рішень Національного агентства України з питань державної служби (НАДС).

Одним із основних документів, що визначає принципи формування заробітної плати державних службовців, є Закон України «Про державну службу» (№ 889-VIII), Цей Закон визначає принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, а також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях (Офіційний вебсайт Верховної Ради України. Закон України Про державну службу. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>).

З 2021 р. в Україні активно впроваджується реформа системи оплати праці державних службовців, яка базується на Концепції

реформування системи оплати праці (розроблена НАДС) та Стратегії реформування державного управління на 2022–2025 рр. Основною метою реформи є забезпечення прозорості, передбачуваності та справедливості в оплаті праці шляхом запровадження уніфікованої класифікації посад, системи грейдів та обмеження частки змінних складових у загальному обсязі заробітної плати.

Верховна Рада України прийняла Закон України про реформу зарплат та премій чиновників. Відповідні норми містить прийнятий 11 березня Верховною Радою України в цілому законопроект № 8222 про реформу оплати праці держслужбовців. Згідно документу мінімальний розмір посадового окладу в державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, міст, районів у містах, буде становити не менше 2,5 розмірів прожиткового мінімуму, тобто, не менше 7570 грн станом на 2025 р.

У своєму висновку на законопроект від 25 лютого 2025 р. Міністерство фінансів зазначило, що за орієнтовними розрахунками, така ініціатива потребуватиме додаткових видатків у сумі 82,2 млрд грн: у 2026 р. – 5,3 млрд грн, у 2027 р. – 38,5 млрд грн, у 2028 р. – 19,2 млрд грн, у 2029 р. – 19,2 млрд грн. «Законопроект є фінансово не забезпеченим, джерела покриття таких додаткових видатків у державному бюджеті відсутні. Варто нагадати, що перехід на грейдову систему оплати праці у 2024 р. коштував державі додаткових видатків в обсязі 21,5 млрд грн, що в умовах воєнного стану є значним ресурсом», – підкреслює Мінфін.

Прийняття цього Закону є частиною «домашнього завдання від ЄС для України» для отримання грошей від ЄС за програмою Ukraine Facility. Голова Комітету з питань державної влади О. Шуляк зазначила, що в основі реформи державної служби лежить декілька основних принципів. Перший принцип – запроваджується єдиний класифікатор усіх посад. За її словами, сьогодні існує великий розрив в оплаті праці державних службовців, він може складати до 50 %. Другий принцип – заробітна плата складатиметься з двох чинників.

«Перша частина, яка є сталою та гарантованою, складатиме 70 %, друга частина з премій та надбавок не повинна перевищувати 30 %», – повідомила О. Шуляк. Також вона додала, що законопроектом передбачено, що надбавка за вислугу років буде скорочена щонайменше на 20 % (Інтернет портал «Судово-юридична газета». URL: <https://sud.ua/uk/news/publication/325373-verkhovnaya-rada-prinyala-zakon-o-reforme-zarplat-i-premiy-chinovnikov>).

Правове регулювання оплати праці державних службовців є складним і багаторівневим процесом, який вимагає балансу між публічними інтересами, фінансовими можливостями держави та принципами соціальної справедливості. Порівняльний аналіз засвідчує, що європейські країни реалізують різні моделі організації публічної служби – кар’єрну або посадову – кожна з яких має власну логіку формування винагороди, пріоритети й інституційні механізми. Водночас сучасні європейські підходи дедалі більше тяжіють до посилення прозорості та результативності у сфері оплати праці, що підтверджується прийняттям Директиви ЄС 2023/970 про прозорість оплати праці. Подібні кроки спрямовані на усунення гендерного розриву, формування рівних умов на ринку праці та зміцнення принципу рівної оплати за рівноцінну працю.

Система США, натомість, демонструє приклад високої уніфікації та централізації регулювання, що забезпечує справедливість і прогнозованість через класифікаційну систему General Schedule, а також коригування рівня оплати відповідно до регіональних умов.

Україна перебуває на етапі глибокого реформування системи оплати праці державних службовців. Впровадження єдиного класифікатора посад, грейдової системи, обмеження змінної частини зарплати та зниження ролі надбавок і премій є спробою наблизити українську модель до європейських стандартів. Водночас успішність цієї реформи значною мірою залежатиме від її нормативного забезпечення, бюджетної спроможності держави, політичної волі та належного інституційного супроводу.

Таким чином, ефективне правове регулювання оплати праці державних службовців повинно не лише гарантувати конкурентну та справедливую винагороду, але

й сприяти підвищенню довіри громадян до державної служби, посиленню інституційної спроможності держави та інтеграції до європейського адміністративного простору.

О. Кривецький, мол. наук. співроб. НЮБ НБУВ

Законодавчі нововведення щодо удосконалення санкційної політики

Від початку агресії РФ санкції стали ефективним інструментом протидії ворогу та обмеження його впливу на українську економіку. Втім, ефективність запроваджених санкцій «розмивається» непоодинокими спробами їх обійти. При цьому порушення та обхід санкцій не криміналізовані, а існуючі заходи впливу не мають стримуючого ефекту. Законопроект України № 12406 «Про внесення змін до Кримінального кодексу України і Кримінального процесуального кодексу України та Закону України “Про санкції” щодо встановлення відповідальності за порушення спеціальних економічних та інших обмежувальних заходів (санкцій)», внесений до Верховної Ради України за ініціативи Президента України В. Зеленського на початку року, покликаний усунути прогалини у національному законодавстві, запровадивши кримінальну відповідальність за порушення санкцій та їхній обхід. Цей крок спрямовано на підвищення ефективності санкційної системи та гармонізацію з міжнародними стандартами. Документ пропонує системне рішення та відповідає найкращим світовим підходам до кримінального переслідування порушників санкцій, зокрема, ухвалений у 2024 р. Директиви ЄС 2024/1224 про визначення кримінальних правопорушень і покарань за обхід санкцій, яка зобов’язує усі держави ЄС імплементувати її положення до свого законодавства. Кримінальну відповідальність за порушення та обхід санкцій передбачено у багатьох країнах світу – США, Великій Британії, Канаді, Японії, Швейцарії тощо.

Щодо України, то наразі санкційні процедури визначається чинним Законом «Про санкції»,

який, утім, містить лише загальні принципи застосування обмежувальних заходів, без, як вже зазначалось, персональної відповідальності за їх порушення. Тому правоохоронні органи були змушені кваліфікувати такі дії за іншими статтями Кримінального кодексу, наприклад, колабораціонізм або фінансування тероризму.

Законопроект № 12406 пропонує низку нововведень, а саме, кримінальну відповідальність за порушення санкцій, зокрема фінансових та економічних обмежень. Також пропонується додати до Розділу «Злочини проти основ національної безпеки України» Кримінального кодексу нову статтю щодо порушення санкції або її умисного обходу. Під порушенням санкції мається на увазі невиконання або перешкоджання виконанню санкції, а умисний обхід санкцій у документі визначено як форму злочину, що включає дії, спрямовані на приховування активів чи уникнення санкційного контролю – зокрема, це набуття активів підсанкційної особи, переміщення або зміна форми таких активів, доведення до банкрутства підприємства, щодо якого або його кінцевого бенефіціарного власника застосовано санкцію, а також дії, спрямовані на зміну належності активів суб’єкта господарської діяльності. До того ж, перелік можливих санкцій встановлено у ст. 4 Закону України «Про санкції», серед яких блокування активів, обмеження торговельних операцій, зупинення фінансових операцій, заборона укладення договорів тощо.

Законопроектом також передбачено, що криміналізація розповсюджуватиметься на порушення або умисний обхід всіх секторальних санкцій, причому у документі

окремо визначено перелік персональних санкцій фінансового та економічного характеру. Для деяких з цих порушень сукупна вартість предмета порушення має перевищувати сто неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (151 400 грн), або, якщо предметом були товари військового призначення чи подвійного використання, незалежно від їх вартості. Кримінальна відповідальність настає у разі, якщо сума порушення перевищує 3,5 тис. євро (або еквівалент), проте для товарів військового призначення поріг не застосовується. А розслідуванням справ за статтею про порушення санкцій буде займатися Служба безпеки України.

Законопроектом запропоновано встановити таку відповідальність за порушення чи умисний обхід санкцій: для фізичних осіб – штраф до 850 тис. грн. або позбавлення волі до 6 років, для службовців та осіб, що надають публічні послуги (нотаріуси, адвокати, реєстратори, арбітражні керуючі), – штраф до 2 млн грн або позбавлення волі до 7 років. Якщо ж порушення чи обхід санкцій буде вчинено групою осіб, то нова стаття передбачатиме 10 років в'язниці. Для юридичних осіб передбачено штрафи, конфіскацію майна та, за потреби, ліквідацію компаній, що сприяли порушенню санкцій, а також позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк до 15 років. Оскільки порушення та обхід санкцій передбачається як тяжкий злочин, то це дозволяє переслідувати правопорушників, навіть якщо їхні дії були здійснені за межами України. Важливо зазначити, що злочини у цьому розділі не мають строків давності. «Запровадження кримінальної відповідальності за обхід або порушення санкцій – об'єктивно необхідний і правильний крок, який віддзеркалює реакцію держави на спроби вивести активи з-під санкційних обмежень», – зазначила заступник міністра юстиції України І. Богатих.

На думку фахівців, прийняття законопроекту № 12406 матиме позитивні наслідки на національному рівні, адже запровадження прозорих правил стимулюватиме дотримання санкційного комплаєнсу, а посилення відповідальності припинить безкарність тих, хто

допомагає обходити санкції. «Дана законодавча ініціатива матиме важливе значення у боротьбі зі злочинами проти основ національної безпеки України, – вважає Заступник начальника Управління правового забезпечення Служби безпеки України О. Захаров. – Таким чином держава зможе конфісковувати активи порушників для економічного відновлення». А в міжнародному аспекті гармонізація законодавства України з правовими нормами ЄС зміцнить партнерство з країнами санкційної коаліції, а також з'являться можливості для обміну інформацією та ініціювання арештів закордонних активів. Окрім того, конфісковані кошти можуть бути спрямовані на підтримку України у межах європейських програм.

Голова Комітету АПУ з кримінального та кримінально-процесуального права М. Шевердін зазначив, що одним із ключових викликів для України залишається впровадження ефективних механізмів реалізації санкцій, і новий законопроект пропонує комплексний підхід для розв'язування цього питання.

Проте деякі експерти вважають, що законопроект № 12406 має і потенційні недоліки та ризики, які можуть вплинути на його ефективність та реалізацію. Саме про ризики недостатньої імплементації та певні можливі проблеми з гармонізацією із законодавством ЄС ішлося під час круглого столу «Експертне обговорення нового законопроекту про встановлення відповідальності за порушення санкцій». Так, незважаючи на загальну відповідність Директиві ЄС 2024/1224, у законопроекті можливі деякі неточності або спрощення в адаптації норм до українських реалій, що, на думку юриста, партнера компанії VB Partners Д. Шкаровського може викликати юридичні конфлікти та критику з боку міжнародних партнерів. «До того ж, можлива недостатня підготовка органів правопорядку, які будуть реалізовувати положення законопроекту, може бракувати знань або ресурсів для ефективного розслідування порушень санкцій», – додає він. А член Ради Комітету АПУ з кримінального та кримінально-процесуального права, партнер та голова практики захисту бізнесу «Avellum»

А. Фортуненко вважає, що нові вимоги можуть створити додаткові адміністративні та фінансові навантаження і для компаній, особливо малого та середнього бізнесу, які не завжди мають ресурси для якісного дотримання санкційного законодавства. Також, за його словами, існує ризик, що нові положення про порушення санкцій, зокрема про відповідальність юридичних осіб, будуть використовуватись для тиску на бізнес або як спосіб недобросовісної конкуренції.

«Те, що законопроект № 12406 розроблено задля виконання Директиви ЄС, є логічним продовженням євроінтеграційного процесу України, і така практика законотворення заслуговує на підтримку та поширення, – зазначає Голова аналітичного центру “Інститут законодавчих ідей”, професорка практики The Schar School of Policy and Government at George Mason University (США) Т. Хутор. – Утім, на жаль, не всі положення Директиви було відображено в зареєстрованому законопроекті». Зокрема, на її переконання, доцільно передбачити і включити до законопроекту механізм надання тимчасових ліцензій для вчинення дій (правочину, операції, транзакції) з підсанкційними активами за рішенням РНБО та зробити законним обов’язком усіх осіб та компаній інформувати уповноважені органи про будь-які відомі їм підсанкційні активи з метою блокування цього майна. Україна ж може використовувати цей механізм насамперед задля збереження ліквідності вітчизняних підприємств, які через застосовані санкції часто зазнають значних збитків, а це призводить до складнощів з реалізацією таких підприємств Фондом держмайна після їх стягнення в дохід держави. А ліцензування передбачає надання уповноваженим органом тимчасового дозволу особі або компанії для використання замороженого активу, наприклад, коштів для покриття базових потреб, судових зборів та виплат, виконання договірних зобов’язань

тощо. В ЄС таку практику запроваджено з метою дотримання основоположних прав людини, а також виконання фінансових зобов’язань.

Заступник голови Комітету АПУ з кримінального та кримінально-процесуального права, керуючий партнер юридичної компанії «Riyako Partners» Є. Ріако звернув увагу на кілька важливих аспектів проекту, які потребують доопрацювання, а саме, відсутність у законопроекті механізму, що забезпечує звуження конституційної гарантії на правничу допомогу та необхідність уточнення повноважень центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію політики у сфері стягнення активів осіб, до яких застосовано санкції. З ним погоджується і член Ради Комітету АПУ з конституційного права, адміністративного права та прав людини, партнер Aver Lex В. Єніч, який наголосив на необхідності удосконалення норм, що регулюють строки позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, та уніфікацію визначення поняття «активи» між різними нормативно-правовими актами.

Утім, незважаючи на певні зауваження, законопроект № 12406 – важливий крок на шляху до посилення санкційної політики України та інтеграції з європейськими стандартами. Водночас врахування певних ризиків і недоліків дозволить зробити законопроект більш збалансованим та ефективним у боротьбі з порушеннями санкційного режиму *(Статтю підготовлено з використанням інформації таких джерел: Міністерство юстиції України (<https://minjust.gov.ua/news/ministry/posilennya-vidpovidalnosti-za-porushennya-sanktsiy-vidbulosya-ekspertne-obgovorennya-zakonoprojektu/>); Асоціація приватних виконавців України (<https://apvu.com.ua/post/gdm4daa551-apvu-zvernulasya-do-derzhavnih-organiv-z/>); Трансперенсі Інтернешнл Україна (<https://ti.ukraine.org/news/zakonoprojekt-12406-yak-v-ukrayini-planuyut-karaty-porushnykiv-sanktsij/>)).*

ЩОДЕННИК БЛОГЕРА *

Блог на сайті «Lb.ua»

Про автора: Денис Полтавець, директор програмного розвитку Аспен Інституту Київ

Суспільний договір для України: оновлений погляд у контексті війни

Від початку повномасштабної агресії Росії стало очевидним, що старі уявлення про відносини між державою й громадянами потребують переосмислення. Те, що заведено називати «суспільним договором», тобто формальною чи неформальною домовленістю («згодою») про розподіл обов'язків і прав між державою й суспільством, у попередні десятиліття значною мірою базувалося на пострадянських практиках. Від держави сподівалися на мінімальні гарантії добробуту, проте в багатьох сферах зберігалася недовіра до інституцій, поширювалися тіньові схеми, а громадяни не завжди мали змогу активно впливати на ухвалення рішень.

Війна докорінно змінила умови: на перший план вийшли безпека, національна оборона й мобілізація всіх ресурсів. Стало очевидним, що громадяни не можуть залишатися осторонь, а держава потребує справжнього партнерства з суспільством. Це спонукає переглянути концепцію суспільного договору й виробити нові правила гри, за яких захищено ключові права і свободи, а також кожна сторона розуміє свою роль і відповідальність. Саме про такий оновлений суспільний договір ітиметься в цьому есеї, основні ідеї та пропозиції якого є узагальненням серії діалогів, організованих Аспен Інститутом Київ упродовж 2022-2024 років за участі українських лідерів – представників різних секторів і регіонів сучасної України.

Короткий огляд теоретичних засад

Ідея суспільного договору бере початок у працях мислителів доби Просвітництва. Томас Гоббс у своїй концепції наголошував, що людина в «природному стані» перебуває у стані «війни всіх проти всіх», а тому

добровільно поступається частиною власних прав на користь держави, яка гарантує безпеку й порядок. Джон Локк, навпаки, вважав, що природний стан є не тотальним хаосом, а радше простором природних прав на життя, свободу й власність. Держава постає інструментом для їх ефективнішого захисту, однак у разі зловживань держави народ має право чинити спротив. Водночас Жан-Жак Руссо наполягав, що люди об'єднуються в політичне тіло задля реалізації «загальної волі», тобто колективного блага, і це не обмежує свободу, а навпаки – дає їй новий суспільний вимір.

Хоча ці концепції сформувалися в іншу історичну добу, вони допомагають осмислити, як українське суспільство зараз «укладає угоду» з державою. Або, іншими словами, який консенсус, яка нова «згода» формується на наших очах. Питання безпеки набуває надзвичайної гостроти (погляди Гоббса), однак одночасно актуалізується потреба зберегти громадянські свободи й право контролювати дії влади (позиція Локка). Нарешті, є величезний запит на колективні зусилля й солідарність (ідеї Руссо). Поєднання цих елементів створює унікальний український досвід переосмислення суспільного договору в час війни.

Війна як каталізатор суспільних трансформацій

З початком російської агресії у 2014 році, й особливо після вторгнення у 2022-му, відбувся нечуваний сплеск волонтерського руху та громадянської активності. Мільйони людей у всій країні долучилися до збору коштів, допомоги внутрішньо переміщеним особам, постачання армії спорядження та ліків. Це виявило високий рівень самоорганізації й здатність суспільства швидко об'єднуватися заради захисту спільних інтересів.

Водночас війна поглибила наявні суперечності, а подекуди й створила нові. Значна частина країни перебуває в прифронтовій зоні

* Збережено стиль і граматику оригіналу

чи пережила окупацію, зазнала руйнувань; мільйони людей стали біженцями або внутрішньо переміщеними особами. Така ситуація підсилює нерівність між тими, хто мусив залишити домівки чи втратив засоби до існування, й тими, хто, попри війну, зберігає порівняно стабільне життя. Багато хто втратив бізнес або роботу, а в тих, хто працює, зростає податкове навантаження. Чимало громадян вдаються до нелегальних способів уникнути мобілізації, що почасти демотивує військових. Такий дисбаланс спонукає переосмислити основи соціальної політики й механізми підтримки вразливих груп.

За цих обставин суспільство вимагає від держави оперативних і дієвих заходів. З одного боку, держава має посилювати обороноздатність, а з іншого – забезпечувати соціальну справедливість і підтримувати економіку. Однак громадяни сподіваються також на прозорість, та й межа між «посиленням держави» й «надмірною централізацією» стає тонкою. У таких умовах поняття суспільного договору виходить на перший план: чи готові люди довіряти владі? Як вони її контролюватимуть, щоб уникнути зловживань?

Український контекст: від пострадянського договору до нової угоди

У час ЄСРП «договір» між людьми й державою часто було зведено до патерналістського обміну: влада мала забезпечити мінімальний добробут і захист від зовнішніх загроз, а громадяни – не питати зайвого й формально підтримувати «лінію партії». У незалежній Україні збереглося чимало такого спадку, хоча й було декларовано демократичні свободи та ринкову економіку. Війна з Росією показала повну непридатність старої моделі «обопільного невтручання». Держава не може гарантувати елементарної безпеки без активної участі суспільства, а громадяни водночас вимагають від влади не лише оборони, а й справедливого ставлення, прозорості, чесних правил.

На тлі оборонної мобілізації й спільного спротиву агресору сформувався запит на «угоду про відповідальність»: громадянин готовий воювати, підтримувати державу, платити

податки, долучатися до волонтерства, але прагне, щоб держава звітувала й раціонально розподіляла ресурси, забезпечувала чесну конкуренцію, системно боролася з корупцією. Це стає фундаментом нового суспільного договору, в центрі якого – ідея партнерства, де і громадяни, й влада визнають взаємну залежність і відповідальність.

Щоб уможливити «доктрину партнерства» в українських реаліях, на думку учасників семінарів проєкту «Суспільний договір для України», потрібна низка послідовних заходів. Їх можна умовно згрупувати так:

Інституційні реформи й верховенство права

Судова реформа та реформа правоохоронних органів:

забезпечити реальну незалежність суддів, прозорий конкурс на суддівські посади, дієву перевірку доброчесності.

посилити механізми парламентського та громадського контролю за МВС, СБУ й іншими безпековими відомствами, особливо в умовах воєнного стану.

Антикорупційні інститути:

забезпечити ефективну реалізацію антикорупційної державної політики.

запровадити автоматизовані системи моніторингу державних закупівель, зокрема військових, щоб мінімізувати зловживання.

Оприлюднення даних:

За змогою відкривати суспільно важливу інформацію (бюджетні витрати, контракти, санкційні списки) та вдосконалювати процедури доступу до публічної інформації.

Громадянська участь і діалог

Публічні консультації та платформи діалогу: на регіональному й місцевому рівнях підтримувати дієві платформи для обговорення ключових питань: від розподілу бюджетів до планів відбудови постраждалих регіонів.

ініціювати масштабні громадські слухання щодо післявоєнних реформ (економічних, освітніх, адміністративних).

Електронна демократія:

розширити інструменти електронних петицій, електронних консультацій і голосувань, щоб люди могли оперативно впливати на порядок денний.

розширити спектр цифрових державних послуг, зокрема й для швидкого та ефективного зворотного зв'язку з державними установами.

Підтримка громадських організацій:

Запровадити пільгові умови для ГО, які реалізують гуманітарні, освітні чи ветеранські проекти.

Стимулювати розвиток громадських інституцій, які беруть участь у моніторингу витрат і контролі за владою.

Економічна модернізація та соціальна справедливість

Прозорі правила для бізнесу:

Захищати право власності, гарантувати рівний доступ до ресурсів.

Спрощувати дозвільні процедури, розвивати цифрові сервіси для підприємців.

Окремо підтримувати тих, хто відновлює діяльність у зруйнованих регіонах.

Соціальний захист ветеранів та внутрішньо переміщених осіб:

Розробити державну програму допомоги ветеранам: перекваліфікація, інтеграція в мирне життя, мікрогранти на відкриття бізнесу.

Створити фонд відбудови житла для внутрішньо переміщених осіб; запровадити пільгові кредитні програми для тих, хто хоче повернутися додому або осісти в новому регіоні.

Підвищення прозорості податкової системи:

Запровадити чітку й прозору систему електронних податкових звітів; звести до мінімуму «живі» контакти з податковими органами, щоб зменшити корупційні ризики.

Забезпечити громадянам відкритість інформації щодо бюджетних витрат (податки, військові видатки).

Розвиток людського капіталу та культури відповідальності

Освіта й громадянське виховання:

Інтегрувати в шкільні та університетські програми елементи громадянської освіти, критичного мислення, волонтерської культури, оборонної свідомості.

Підтримувати ініціативи неформальної освіти (семінари, тренінги, гуртки), що заохочують молодь до суспільної активності.

Психологічна підтримка й реабілітація:

Створити мережу центрів психологічної допомоги для ветеранів, переміщених осіб, волонтерів та їхніх родин.

Навчати фахівців з травматерапії, інтегрувати міжнародний досвід у відновленні спільнот, які зазнали воєнної травми.

Формування культури відповідальності:

Заохочувати медіа й публічних осіб поширювати історії, що демонструють цінність соціальної ініціативи, взаємодопомоги, доброчесності.

Стимулювати у суспільстві розуміння, що будь-які внески (сплата податків, дотримання законів, участь у місцевих ініціативах) зміцнюють спільну оборону й стійкість України.

Висновки

Війна перетворила ідею суспільного договору з суто теоретичного концепту на нагальну практичну потребу. Старі патерналістські схеми, успадковані від радянських часів, остаточно вичерпалися: безпека й добробут тепер залежать не лише від централізованої влади, а й від волі суспільства самоорганізовуватися й розвивати дієві інституції. Водночас держава мусить бути готовою звітувати перед громадянами, забезпечувати правила гри й не зловживати інструментами контролю.

Оновлений суспільний договір для України – це насамперед договір відповідальності й договір партнерства. У ньому:

Громадянин бере на себе обов'язок захищати країну (не тільки зі зброєю в руках, а й шляхом сплати податків, волонтерства, активної участі у громадському житті тощо), дотримується законів і готовий контролювати владу.

Держава гарантує діяльність справедливих і прозорих інституцій, пропонує умови для вільного розвитку бізнесу, надає соціальний захист вразливим групам, інвестує в оборону та водночас звітує суспільству про свої дії.

Якщо цей новий договір буде послідовно впроваджено, він стане фундаментом для повоєнного відновлення України, забезпечить більшу згуртованість і відкриє можливості для сталого економічного зростання. І навпаки – перебування у старій парадигмі «держава дає, суспільство мовчить» неминуче призведе

до затування реформ, демотивації громадян, збереження корупції та подальших криз. Тому вибір на користь оновленого суспільного договору не просто корисний – він без перебільшення екзистенційний для України на шляху до перемоги та побудови життєздатної демократії.

Ключова формула: «Громадянин захищає державу – держава захищає громадянина». На практиці це означає взаємну довіру, відповідальність і повагу. Саме навколо цієї ідеї й варто розбудовувати нову Україну.

Текст написаний в 2025 році в рамках проекту «Суспільний договір для України», що реалізується Аспен Інститутом Київ за підтримки National Endowment for Democracy, і авторизований для публікації у відкритому доступі (https://lb.ua/blog/denys_poltavets/671881_suspilniy_dogovir_ukraini.html). – 2025. – 18.04).

Блог на сайті «Lb.ua»

Про автора: Кирило Міненко, керівник Центрального міжрегіонального управління Міністерства юстиції (м. Київ)

Юридична особа або ФОП: як швидко отримати витяг з ЄДР онлайн

У сучасному бізнес-середовищі швидкий доступ до актуальної інформації про компанію чи підприємця є важливою перевагою. Партнери, замовники, банки або контролюючі органи – усі можуть вимагати документальне підтвердження юридичного статусу або актуальних даних суб'єкта господарювання. Саме для цього й існує витяг із Єдиного державного реєстру.

Як отримати витяг про юридичну особу або фізичну особу-підприємця?

Витяг із Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань – це один із найпоширеніших документів, що підтверджує актуальні відомості про суб'єкта господарювання. Відтак, такий документ може знадобитися для участі в тендері, відкриття

рахунку в банку, підписання договорів чи для перевірки ділового партнера.

Розглянемо, як його отримати, хто може це зробити, в якій формі надається витяг і скільки це коштує.

Що таке витяг? Згідно зі статтею 1 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань», витяг – це документ у паперовій або електронній формі, сформований програмним забезпеченням Єдиного державного реєстру (ЄДР) за критерієм пошуку, вказаним заявником. Він містить актуальні на дату формування відомості або повідомлення про їх відсутність.

Які відомості містить витяг? Відповідно до статті 9 Закону та Порядку, затвердженого наказом Міністерства юстиції України від 5 травня 2023 року № 1692/5, витяг включає:

інформацію про окрему юридичну особу, її відокремлений підрозділ або фізичну особу-підприємця;

відомості станом на певну дату;

хронологію реєстраційних дій (назва, дата, номер, судові рішення – за наявності);

дані про державного реєстратора (прізвище, ім'я, по батькові (за наявності), місце проведення дії, тип змін).

Також згідно з пунктом 2 розділу VI Порядку у витягу зазначається інформація про наявність або відсутність виконавчих проваджень щодо юридичної особи або ФОП на момент формування документа.

Де та як можна отримати витяг? Паперову форму витягу можна отримати:

у державних реєстраторів виконавчих органів сільських, селищних, міських рад, районних, районних у містах Києві та Севастополі держадміністрацій;

в адміністраторах центрів надання адміністративних послуг (ЦНАП);

у нотаріусів. Формат: аркуші формату А4 (210 × 297 мм), без використання спеціальних бланків, підпису або печатки (пункт 3 розділу I Порядку).

Електронна форма витягу надається:

через портал електронних сервісів Міністерства юстиції України за адресою: <https://usr.minjust.gov.ua/ua/freesearch>

через Єдиний державний вебпортал електронних послуг «Дія». Для цього необхідно пройти ідентифікацію з використанням електронного підпису або іншого засобу з середнім чи високим рівнем довіри (пункт 1 розділу III Порядку).

Як здійснюється пошук?

Відповідно до пункту 4 розділу I Порядку, пошук у ЄДР здійснюється за наступними ідентифікаторами:

Щодо юридичної особи:

ідентифікаційний код;

прізвище, ім'я, по батькові керівника або іншої уповноваженої особи;

засновник (учасник);

кінцевий бенефіціарний власник.

Щодо фізичної особи-підприємця:

прізвище, ім'я, по батькові (за наявності);

реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для осіб, які мають відмітку про право здійснювати платежі за паспортними даними);

унікальний номер запису в Єдиному державному демографічному реєстрі.

У разі відсутності даних за вказаними параметрами, програмне забезпечення реєстру формує повідомлення «відомості відсутні». У такому випадку сплачена плата не повертається (пункт 4 розділу VI Порядку).

Скільки коштує витяг?

Відповідно до частини 4 статті 36 Закону:

150 гривень – витяг у паперовій формі (0,05 прожиткового мінімуму для працездатних осіб у 2025 році);

110 гривень – витяг в електронній формі (75% вартості паперового варіанту).

Хто отримує безоплатно?

Згідно з частиною 7 статті 11 Закону, безоплатно отримують відомості з ЄДР (виключно в електронній формі через портал електронних сервісів):

державні органи;

суди;

органи Національної поліції;

органи прокуратури;

Служба безпеки України;

Бюро економічної безпеки України;

органи місцевого самоврядування та їх посадові особи.

Проте, на отримання витягу не поширюються норми Закону України «Про доступ до публічної інформації» та Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність», оскільки порядок його надання визначений спеціальним законодавством.

Сьогодні, коли Україна впевнено рухається у напрямку цифрової трансформації та європейської інтеграції, доступність і прозорість інформації – це не просто зручність, а невід'ємна частина правової культури та довіри до держави. Можливість отримання витягу онлайн – один із ключових інструментів, який гарантує відкритість даних, захист прав суб'єктів господарювання та забезпечує правову визначеність у ділових відносинах (https://lb.ua/blog/kyrylo_minenko/672271_yuridichna_osoba_abo_fop_yak_shvidko.html). – 2025. – 21.04).

Блог на сайті «Lb.ua»

Про автора: Володимир Величко, заступник голови Наглядової ради ПАТ «Центренерго»

За крок до увімкнення кондиціонерів: чи витримає енергосистема літню спеку?

«Зафіксуємо сьогодні як день, коли включили кондиціонери...», – написав CEO Yasno Сергій Коваленко у себе на Фейсбукі 27 травня минулого року. Після більш-менш спокійного зимового періоду для українців стало відкриттям, що влітку теж можна сидіти без світла. Проте статистика приголомшлива: у спекотні дні кондиціонери у Києві дали 350 МВт в день. Це більше, ніж деякі обласні центри. Звісно, мова не тільки про побутових споживачів, але й про бізнес. Зрозуміло, що влітку, наприклад, у продуктовому магазині без кондиціонерів та холодильників не обійтися. Чи може знову повторитися ситуація минулого року та які уроки засвоїли енергетики?

Весна великих втрат

Щоб зрозуміти, що стало причинами такого дефіциту електроенергії, варто мати уяву про українську енергетичну інфраструктуру.

Україна має енергетичну інфраструктуру, збудовану ще за радянських часів за логікою максимальної централізації: є великі АЕС, а десь поруч з ними ТЕС і ГЕС, які виконують роль маневреної генерації для атомних електростанцій. Так, АЕС працюють у базовому режимі й видають постійну потужність, вони не здатні швидко збільшувати чи зменшувати обсяг генерації. Й для цього десь поруч в системі є ТЕС чи ГЕС, які оперативно збільшують або зменшують генерацію протягом доби, балансуючи систему. Також їхні потужності залучаються в часи, коли енергоблоки АЕС йдуть на плановий ремонт. Саме за цією логікою Трипільська ТЕС «страхувала» Чорнобильську АЕС у пікові навантаження, а Запорізька ТЕС – Запорізьку АЕС. Така структура дозволяла забезпечити стабільність енергосистеми при високій частці атомної генерації і до повномасштабного вторгнення була повністю виправданою.

Проте 11 квітня 2024 року ми відчули усю вразливість такої структури – тоді ударом п'яти дозвукових крилатих ракет Х-69 росія знищила Трипільську ТЕС, яка була однією з найбільших теплових електростанцій Центральної України. В один день Київська, Черкаська та Житомирська області, які живились від цієї електростанції, втратили понад 1300 МВт потужностей, або 7% електроенергії Центральної України.

Масштаб втрати Трипільської ТЕС відчули саме тоді, коли спека змусила людей вмикати кондиціонери: мільйони українців опинилися без світла по 10–12 годин на добу. Трипільська ТЕС входить до складу ПАТ «Центренерго» – на сьогодні це підприємство є системним елементом енергетичної системи України, однією з найбільших енергогенеруючих компаній, що забезпечує потреби країни в електроенергії.

Якщо протягом першого кварталу минулого року для виробництва енергії залучалися в роботу всі 10 генеруючих одиниць (6 енергоблоків Зміївської ТЕС та 4 енергоблоки Трипільської ТЕС), то після ракетних атак 22 та 29 березня по виробничому майданчику Зміївської ТЕС та 11 квітня по Трипільській ТЕС, подальша генерація на обох електростанціях стала неможливою. До того ж додалися атаки

на гідроелектростанції, що спричинило дуже серйозні втрати саме у маневреній генерації. Час, коли влітку минулого року деякі блоки атомних електростанцій стали на ремонт, став для українців критичним.

Перспективи літа 2025

Фактично літо 2024 року стало точкою неповернення та переосмислення, коли про резервне живлення стали думати не лише на рівні держави, а й приватного бізнесу та багатоквартирних будинків. Прийшло чітке усвідомлення: у логіці старої, централізованої енергетики, де ми досі жили – встояти неможливо. Втрачено одну станцію – і одразу дефіцит у кількох областях. Трипільська ТЕС не була єдиною, але її руйнування стало симптомом, що треба повністю міняти філософію енергетичної інфраструктури.

В один момент зробити її більш децентралізованою та маневренною в масштабах великої країни – неможливо. Проте комплексний підхід дає надію, що вже це літо ми пройдемо в кращих умовах.

Наглядова Рада ПАТ «Центренерго» затвердила фінансовий план на 2025 рік – фактично це є «План Відновлення». У 2024 році із Державного бюджету було виділено 1,5 млрд. грн, які було спрямовано на відновлення генерації та будівництво захисних споруд, що в свою чергу дозволило частково відновити роботу підприємства. За ці кошти було відновлено покрівлю машзалу та відновлено виробниче обладнання, разом з тим було оптимізовано управлінську структуру, зменшено накладні витрати, збережено трудовий колектив.

Наглядова Рада разом із керівництвом досить успішно реалізують план відновлення діяльності підприємства. Так, у другій половині липня 2024 року було відновлено виробництво електроенергії на Трипільській ТЕС, а генерацію на Зміївській ТЕС було відновлено починаючи з листопада 2024 року. За результатами III-IV кварталів підприємство отримало чистий прибуток і задовільнює потреби у генерації. Це дозволило нам більш комфортно пройти цю зиму і дає надію на більш комфортне літо, коли не доведеться половину доби проводити без електроенергії.

Але разом із невідкладними рішеннями, вкрай важливо розвивати маневреність і мобільність енергосистеми. І тут мають бути задіяні різні інструменти – сприяння приватним інвестиціям у малу та середню генерацію (біомаса, біогаз, сонце, вітер, когенераційні установки), розвиток мережі накопичувачі енергії (BESS). За оцінкою Міненерго, до 2026 року потрібно встановити щонайменше 500 МВт/год накопичувачів – це дозволить стабілізувати систему в пікові години. Крім того, для критичної інфраструктури варто оперативно побудувати стійку архітектуру мікромереж (microgrids), які зможуть забезпечувати першочергові потреби. Окремо слід запровадити податкові пільги та грантові програми для приватної генерації – це дозволить бізнесу та громадам брати відповідальність за власну енергонезалежність. Україна вже має успішні приклади: сонячні панелі з акумуляторами у школах, аграрні підприємства на біогазі, локальні міні-ТЕС у громадах. І саме ці об'єкти залишаються зі світлом, коли зникає електрика на десятки кілометрів довкола.. (https://lb.ua/blog/volodymyr_velychko/672341_krok_uvimknennya_konditsioneriv.html). – 2025. – 21.04).

Блог на сайті «Lb.ua»

Про автора: Віталій Коваль, міністр агрополітики

Контроль популяції диких тварин: як захистити тваринництво, експорт і продовольчу безпеку

Сьогодні Україна знову стикається з хвилею епізоотичних загроз, зокрема африканської чуми свиней (АЧС), яка поширюється через дику фауну – насамперед диких кабанів. В умовах війни, скорочених ресурсів і обмеженого контролю за дикими тваринами, відновлення системного регулювання їх чисельності стало критично важливим. Йдеться не про трофейне полювання, а про зважений інструмент контролю, який дозволяє захистити тваринництво, агровиробників і продовольчу безпеку держави.

Епізоотична загроза: масштаби та наслідки

Після початку повномасштабної війни в Україні з міркувань безпеки було цілком обґрунтовано заборонено полювання. Але трирічна відсутність контролю за популяцією диких тварин призвела до серйозних наслідків. Настав час ухвалювати нові рішення, що базуються на реальній епізоотичній ситуації, потребах фермерів, вимогах біобезпеки та потребі зберегти експортний потенціал аграрної галузі.

Один із ключових викликів – стрімке поширення африканської чуми свиней (АЧС). Це надзвичайно заразна вірусна хвороба, що характеризується високою летальністю свиней, часто призводячи до загибелі уражених тварин за лічені дні. Хоча цей вірус не несе прямої загрози для людини, він спричиняє катастрофічні економічні втрати для свинарства, знищуючи поголів'я та блокуючи експорт. Ситуацію ускладнює той факт, що на сьогодні не існує ані ефективних ліків, ані вакцин проти АЧС, що робить заходи профілактики та контролю єдиним способом боротьби. За даними Держпродспоживслужби, у 2024 році в Україні зафіксовано 85 випадків АЧС, із них 70 – серед домашніх свиней. Динаміка захворюваності показує чітку тенденцію: після пікового 2017 року і подальшого зниження до 2021 року, кількість випадків знову стрімко зростає.

Під час спалахів хвороби дикий кабан відіграє значну роль у поширенні вірусу. Ці тварини завжди були чинником ризику, однак у 2023–2024 роках загроза посилилася через стрімке зростання їхньої чисельності. Через природну міграцію хворі або перехворілі дики кабани можуть переносити вірус у нові регіони, що значно ускладнює локалізацію спалахів і посилює тиск на систему ветеринарного контролю. Адже збудник цієї чуми зберігається в загиблій дикій свині не менше 2,5 місяців, в ґрунті – до 4 місяців, а у воді – до 175 днів.

Паралельно зросла й чисельність інших диких видів, зокрема хижаків – лисиць, вовків, шакалів. Це спричинило суттєве зростання випадків сказу, смертельної хвороби для людей.

Контроль популяції – ключ до благополуччя

Позитивний досвід регіонів, де в сезоні 2023/24 дозволили контрольоване полювання (зокрема Миколаївська та Черкаська області), свідчить, що це допомагає стабілізувати ситуацію. Проте без національної координації цих заходів недостатньо.

У листопаді 2024 року Державна надзвичайна протиепізоотична комісія (ДНПК) при Кабінеті Міністрів доручила обласним військовим адміністраціям (ОВА) погодити заходи з відновлення регулювання чисельності диких кабанів і хижаків там, де це дозволяє безпекова ситуація.

Проблема – в неоднорідності реалізації. В одних регіонах обласні військові адміністрації, як ключові органи виконавчої влади на місцях в умовах воєнного стану, вже ухвалили необхідні рішення, погодили алгоритми з військовим командуванням і видали відповідні дозволи. В інших – процес невинуватено затягується або залишається нерозпочатим. АЧС не визнає адміністративних меж. Міграція диких тварин не зупиняється на кордонах областей. Тому часткове виконання рішення не працює. Лише повноцінна, скоординована відповідь дасть результат. Це покладає пряму відповідальність на керівництво відповідних ОВА – там, де дозволяє безпекова ситуація, забезпечити невідкладну та повну реалізацію рішення ДНПК задля захисту агросектору, продовольчої безпеки регіону та країни.

Випадок АЧС, зафіксований у березні 2025 року у Львівській області, продемонстрував потребу в оперативному та системному реагуванні. Через загибель кількох десятків диких кабанів у мисливських угіддях було запроваджено карантинну зону та ухвалено рішення про екстрену депопуляцію в зоні спостереження.

До заходу долучилися 110 мисливців, серед яких більшість становили демобілізовані військові. Бригади впродовж двох днів провели відстріл та безпечну утилізацію підозрілих у зараженні тварин згідно з ветеринарно-санітарними правилами.

Досвід Львівщини підтверджує: реагування на спалах потребує значних ресурсів і зусиль.

Очевидно, що ефективніше запобігати виникненню подібних ситуацій через системний контроль чисельності диких тварин у межах дозволеного мисливського сезону. Європейські експерти та експерти ФАО зазначають, що щільність дикого кабана до 0,4 голови на 1 км² не впливає на поширення АЧС серед свійських свиней. Саме тому важливо забезпечити надання офіційних дозволів на полювання в регіонах, де це дозволяє безпекова ситуація.

Системні рішення для профілактики та взаємодії

Ефективна профілактика епізоотичних загроз та взаємодія з громадськістю потребують саме системних рішень. Хоча збереження дикої природи є пріоритетом, існують ситуації, коли невтручання може призвести до катастрофічних наслідків – епізоотій, руйнації середовища існування через перенаселення, загроз для людей. В таких випадках відповідальне регулювання чисельності, хоч і є складним рішенням, стає необхідним інструментом для підтримки екологічного балансу та заходів боротьби з цією хворобою.

Важливою складовою такої системи є контрольована мисливська діяльність, яка дозволяє підтримувати екосистеми в стабільному стані. Паралельно мисливські господарства забезпечують моніторинг, утримання угідь, профілактику браконьєрства та порятунок диких тварин.

Разом із громадськістю та професійними об'єднаннями ми також ведемо просвітницьку роботу. У партнерстві з європейськими проєктами, зокрема EU4SaferFood, створено інформаційні кампанії про те, як поводитися мисливцям і громадянам у разі виявлення мертвих тварин.

В Україні запроваджується державна програма винагороди за повідомлення про знайдених загиблих диких кабанів. Уряд затвердив відповідний Порядок, який набуде чинності 1 вересня 2025 року: громадянин, що досяг 18-річчя та повідомив Держпродспоживслужбу про загиблу тварину, має право на фіксовану винагороду у розмірі 0,5 прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Хоч сума винагороди не є великою (для прикладу, станом на початок 2025 року – 1514 грн), програма має важливу функцію – стимулювати участь громадян у виявленні небезпечних випадків. У поєднанні з належним реагуванням фахівців вона дозволяє виграти час – а в боротьбі з АЧС саме час вирішує, чи вдасться зупинити вірус на окремій території, чи він охопить регіон.

Громадянам слід дотримуватися правил: не торкатися загиблої тварини, одразу повідомити територіальні органи Держпродспоживслужби, зазначивши координати та контактні дані. Представники служби разом із користувачами мисливських угідь фіксують знахідку, відбирають матеріали для досліджень і у разі підтвердження АЧС – призначають виплату.

Експортний потенціал та економічні перспективи

Мінагрополітики спільно з Держпродспоживслужбою працює над системою зонування – розподілом територій за рівнем епізоотичного ризику, щоб поодинокі випадки АЧС в окремому регіоні не блокували весь експорт. Це ключова передумова для відкриття нових ринків – від ЄС до Південно-Східної Азії.

Свинарська галузь України має високий потенціал для формування доданої вартості через розвиток переробки та виробництво готової м'ясної продукції. Це дозволяє не лише підвищити конкурентоспроможність української продукції, а й диверсифікувати ринки збуту, що особливо важливо в умовах геополітичної нестабільності.

Реалізація цих можливостей означатиме зростання надходжень валютної виручки, створення нових робочих місць у переробній галузі та суттєве посилення продовольчої безпеки держави.

Водночас, усі ці перспективи є вкрай вразливими до АЧС. Для бізнесу наслідки спалаху є руйнівними, адже він призводить до повної втрати поголів'я свиней в уражених зонах через вимушене знищення тварин. Це означає тривалу зупинку виробничої діяльності через запровадження карантинних обмежень, а відновлення потребує значних ресурсів та часу. Такі події завдають удару як по фермерах,

так і по зайнятості, експорту та податкових надходженнях.

Захист біобезпеки та економіки вимагає злагодженості

Ефективна боротьба з АЧС потребує системного контролю популяції диких тварин, який має здійснюватися з неухильним дотриманням ветеринарно-санітарних норм. Успіх цієї роботи можливий лише за умови послідовних та скоординованих дій в усіх регіонах, де це дозволяє безпекова ситуація. Це питання ветеринарної медицини, продовольчої безпеки, здоров'я людей, захисту фермерів і економічного розвитку.

Сьогодні на всіх рівнях ми маємо ухвалювати рішучі, відповідальні кроки – щоб не допустити нових втрат завтра. (https://lb.ua/blog/vitalii_koval/672638_kontrol_populyatsii_dikih_tvarin_yak.html). – 2025. – 23.04).

Блог на сайті «Lb.ua»

Про автора: Оксана Рак, членкиня Правління АТ «Прозорро.Продажі», GR-директорка

Кінець епохи викупу: як законотворці зламали одну з найстаріших приватизаційних схем

Верховна Рада 243 голосами «за» підтримала законопроект 12230. Це закон, який скасовує інститут «викупу через невід'ємні поліпшення», одну з найстаріших корупційних схем в приватизації за всю історію незалежної України.

Суть схеми полягала в тому, що орендарі об'єктів державної або комунальної власності малювали на папері «невід'ємні поліпшення» в такому розмірі, який дозволяв їм потім майже безкоштовно або за безцінь забирати державне або комунальне майно у власність без аукціону та конкуренції.

Віддамо належне політичним стейкхолдерам, які невтомно працювали й без яких нічого б не відбулось. Проте, гармата не стріляє нічим, крім снарядів.

Отже, заглянемо за лаштунки процесу виготовлення снаряду, який вистрілив і поцілив

у десятку. До цього було три невдалі постріли, розчарування та щоразу нова перепаковка гільзи.

Проблему було ідентифіковано давно, перша спроба вирішити виникла одночасно з вікном політичних можливостей в 2023 – формування бізнес-логіки, участь в написанні тексту, пакету супровідних документів, адвокаційний план – участь в адвокації, збір пропозицій і зауважень, кава, кава, кава. Провал – довелось вилучити між читаннями через брак голосів, для порятунку іншої важливої частини ініціативи.

Друга спроба розпочалась одразу після провальної першої – перепаковка норм, підготовка нового тексту, пакету супровідних документів, адвокаційний план – участь в адвокації, збір пропозицій і зауважень, кава, кава, кава. Провал – знову не вистачило голосів. З моменту старту цього рівня Джуманджі пройшло майже півроку чи навіть більше.

Третя спроба після другої. Вже не особливо і віриться. Чергова перепаковка тексту, новий адвокаційний план, переконання, перемовини, збір пропозицій і зауважень, кава, кава, кава. Черговий провал – знову не вистачило голосів.

Хтось вийшов поїсти піцу, але це не точно. Так раптово і неочікувано закінчились чергові півроку боротьби за закриття схеми.

Після невдалих спроб політичне вікно вже не виглядало таким очевидним, проте наші чудові політичні стейкхолдери переформатували і посилили коаліцію, включивши додатковий важіль ТСК і чарівну силу переконань і диво таки сталось. Після чергової перепаковки тексту, нового адвокаційного плану, переконань, перемовин, збору пропозицій і зауважень, кави, кави, кави та якихось шести місяців.

На кожному з етапів всією маленькою командою жваво дискутували і майже билися навколо конструкцій норм, управління ризиками невизначеності, перспективності, ретроспективності, оцінки впливу та багато іншого. Безліч разів сумували і раділи аж допоки не було досягнуто мети.

Переведення викупу на аукціони збільшить кількість об'єктів приватизації, які будуть продані за ринковою ціною, сформованою на відкритих конкурентних торгах в електронній

торговій системі Прозорро.Продажі. Це забезпечить ще більше надходжень в бюджети всіх рівнів. А ми в Прозорро.Продажі завжди радіємо більшій прозорості, результативним аукціонам та новим лотам в системі. Адже це і є наша місія – будувати ринки і довіру.

Інколи треба просто вірити і не покладати рук, як би важко не було (https://lb.ua/blog/oksana_rak/673568_kinets_epohi_vikupu_yak_zakonotvortsi.html). – 2025. – 29.04).

Блог на сайті «Цензор.НЕТ»

Про автора: Катерина Одарченко, голова політичної партії Національна платформа, політтехнолог, партнер компанії SIC Group Ukraine.

Податкова реформа 2025 в Україні: виклики для малого бізнесу і великі схеми для обраних

2025 рік стане поворотним моментом для української податкової системи. Уряд анонсує масштабні зміни, які мають на меті зробити податки прозорішими, ефективнішими та справедливішими. Але чи дійсно реформа працює для всіх однаково? Поки малий бізнес готується до нових обов'язків, великі корпорації, як-от мережа ОККО, продовжують працювати за старими схемами – лише тонше й витонченіше.

Що чекає на підприємців у 2025 році

Однією з головних змін стане обов'язкове впровадження військового збору для всіх ФОПів. Якщо раніше цей збір сплачували здебільшого наймані працівники, то з 2025 року він поширюється і на підприємців. Для тих, хто працює на загальній системі оподаткування, військовий збір у розмірі 1,5% нараховуватиметься на чистий дохід (тобто дохід мінус витрати), а для спрощенців – на всю суму доходу без врахування витрат. Це потребує від підприємців ще точнішого обліку фінансів і відповідальності при складанні звітності.

Крім цього, повертається обов'язкова сплата єдиного соціального внеску (ЄСВ), від якого

тимчасово звільняли під час дії воєнного стану. З нового року всі ФОПи знову зобов'язані сплачувати ЄСВ у розмірі 22% від мінімальної заробітної плати. Для деяких категорій підприємців з постраждалих територій можуть бути запроваджені пільги, наприклад, відстрочки або знижені ставки, однак загальна тенденція очевидна – фіскальний тиск на малий бізнес посилюється. Ще однією зміною стане відновлення податкових перевірок, які були тимчасово припинені через воєнний стан. Тепер податкова знову отримає право на контроль і перевірку звітності, що в умовах нових законодавчих правил стане справжнім випробуванням для підприємців, особливо у сферах з високою часткою готівкових розрахунків.

“10-10-10”: зниження ставок чи нові важелі контролю?

Уряд уже давно говорить про необхідність комплексної податкової реформи. Ще у 2022 році було запропоновано концепцію «10-10-10» – зниження трьох основних податків (на прибуток підприємств, доходи фізичних осіб і ПДВ) до 10%. Паралельно планувалося скасувати ЄСВ та збільшити військовий збір до 3%. Також у межах цієї моделі пропонувалося скасування податкових пільг, посилення відповідальності за порушення податкового законодавства та відкриття доступу податкової до банківських рахунків фізичних осіб і компаній. Однак реформа так і залишилася на етапі концепції, тоді як головне навантаження на бюджет продовжує нести населення.

Хто реально наповнює бюджет: населення проти бізнесу

Згідно з даними за перше півріччя 2024 року, саме громадяни забезпечили майже 48% доходів державного бюджету, тоді як бізнес – менш ніж 17%. У 2023 році населення сплатило понад 500 мільярдів гривень податку на доходи фізичних осіб, що склало 44% усіх надходжень, тоді як бізнес забезпечив лише 303 мільярди, або 23%. У січні 2025 року, наприклад, загальні надходження склали 123,1 млрд грн, з яких лівову частку становив ПДВ (36,6 млрд грн) та ПДФО разом із військовим збором (23,8 млрд грн). Податок на прибуток підприємств дав

лише 2,3 млрд грн, що є показовим – великий бізнес платить менше відносно своїх обсягів.

Гральний бізнес: приклад прозорості?

Контрастом до цього є приклад грального бізнесу, який у 2024 році сплатив 16 мільярдів гривень податків, що на 70% більше, ніж роком раніше. Це демонструє: при прозорих правилах навіть ризиковані сектори можуть ефективно наповнювати бюджет. Але не всі бізнеси діють чесно. Один із найгучніших скандалів останнього часу стосується мережі АЗК ОККО, яка, за даними польського видання WarsawPoint, роками здійснює масштабну схему з ухилення від сплати податків.

ОККО: “бізнес під прикриттям” і податкова карусель

ОККО – один з найбільших гравців на ринку пального України, який управляє більш ніж 400 автозаправними станціями по всій країні. Компанія була заснована Віталієм Антоновим у 1999 році, і з того часу виросла в потужну вертикально інтегровану бізнес-імперію. Окрім продажу пального, ОККО активно працює в сферах сільського господарства, енергетики та громадського харчування. Позиція компанії на ринку пального є стратегічно важливою для безпеки держави, адже у період війни з Росією ОККО швидко переналаштувала свої поставки, щоб забезпечити країну необхідними енергоносіями, зокрема, через західний кордон.

Згідно з розслідуванням польського видання WarsawPoint, бенефіціар групи ОККО Віталій Антонов вибудував складну корпоративну схему, що дозволяє мінімізувати податки. Прибутки виводяться до кіпрського офшору GNG Retail, підконтрольного Наталії Антоновій. Попри публічний імідж компанії як надійного партнера держави, ОККО нібито використовує схеми переетикетування білоруського пального, закупленого за заниженими цінами, яке надалі експортується в ЄС під виглядом європейського. Це дозволяє обходити санкції, накладені на нафтопереробну галузь Білорусі.

Фінансова звітність ОККО за 2022–2023 роки показує різку диспропорцію між задекларованими податковими кредитами і реальними податковими зобов'язаннями. Загальний обсяг заявлених податкових

кредитів перевищив 34 млрд грн, з яких понад 33 млрд припадали на внутрішні операції між афілійованими структурами. Зокрема, ОККО-Бізнес задекларувала 23,9 млрд грн кредиту, з яких 22,8 млрд – це внутрішні транзакції. ОККО-Сервіс показала 350,7 млн грн кредиту, з яких 99,7% надійшли від афілійованих осіб. ОККО-Postach звітувала про 9,94 млрд грн, з яких 99,9% – теж внутрішні операції. Тобто абсолютна більшість податкових “активів” – це фікція, яка використовується для зменшення податкових зобов’язань. Наприклад, у компанії ОККО-Postach лише 880 млн грн із 9,9 млрд стосувалися реальних операцій із незалежними контрагентами. Усе інше – це штучно створені обороти всередині групи, які не мають нічого спільного з ринковими відносинами.

Більше того, виявлені непрозорі операції з імпортом сільськогосподарських хімікатів та пального. Часто постачальники або країни походження товарів взагалі не вказані, що викликає підозру в можливих митних порушеннях чи навіть відмиванні коштів. Зафіксовано закупівлі аміачної селітри, що не супроводжуються прозорими контрактами. Водночас офшорна структура власності та участь таких установ, як ЄБРР, у капіталі компанії, підсилює питання щодо легальності переміщення коштів між Україною та Кіпром.

Попри стратегічну важливість компанії для паливної інфраструктури України, ці факти свідчать про глибоку проблему – одні платники податків несуть все більше фінансове навантаження, тоді як інші користуються складними схемами, щоб його уникати. У той час, як ФОПи готуються до жорсткішого фіскального контролю, великі гравці роками залишаються поза увагою держави.

Висновок: реформа для всіх чи для обраних?

Такий приклад свідчить не лише про масштаб податкових зловживань, а й про несправедливість системи, в якій прості підприємці мають відповідати за кожну копійку, а великі гравці будують фінансові піраміди, які роками залишаються поза контролем. Якщо Україна справді прагне ефективної податкової реформи, то вона має починатися з рівних

правил для всіх – і для ФОПа в райцентрі, і для мільярдної компанії з доступом до офшорів. Інакше ми отримаємо не реформу, а чергову імітацію змін.

У цьому випадку хочу звернутися до Кабінету Міністрів України, Національного Антикорупційного Бюро, Міністерства Економіки України, Служби Безпеки України, Державної Податкової Служби, Державної Митної Служби і Європейського Банку Реконструкції та Розвитку, щоб вони здійснили детальне розслідування і з’ясували реальний масштаб порушень.

Це дозволить не лише притягнути до відповідальності осіб, які ухиляються від сплати податків, а й виявити недоліки у податковій системі, що дозволяють таким схемам процвітати. Усі суб’єкти господарювання, незалежно від їхнього масштабу, мають працювати за рівними правилами, і державні органи повинні забезпечити належний контроль та справедливу відповідальність за порушення(<https://censor.net/ua/blogs/3547540/podatкова-reforma-2025-v-ukrayini-vyklyk-dlya-malogo-biznesu-i-velyki-shemy-dlya-obranyh>). – 2025. – 18.04).

Блог на сайті «Цензор.НЕТ»

Про автора: Сергій Кузьмініх, ініціатор створення Фонду братів Кузьмініх

Як продаж ліків перетворився на бізнес без правил

Ціни на ліки в Україні б’ють рекорди. У 2024 р. загальний обсяг продажу товарів аптечного кошика склав майже 195 млрд грн та збільшився на 19% порівняно із показниками 2023 року. У доларовому вираженні обсяги продажу зросли на 8% та становили 4,8 млрд дол. США. У натуральному вираженні обсяги роздрібної реалізації становили майже 1,3 млрд упаковок та зросли на 1%.

Таким чином, навіть у доларовому еквіваленті українці витрачають на медикаменти більше, ніж будь-коли раніше. Для багатьох сімей ліки стали непосильним тягарем. Люди змушені

обирати: лікуватися чи економити на харчах і комуналці.

Як формується ціна ліків: неочевидні складові

До ціни лікарського засобу на упаковці долучаються:

маркетингові націнки, які виробники сплачують дистриб'юторам та аптечним мережам за «вигідне розміщення»;

бонуси, що отримують аптеки за пріоритетний продаж певних брендів;

приховані ретро-бонуси, які не відображаються у чеку покупця, але суттєво впливають на вартість.

Сукупно це все може здорожувати вартість препарату у разі і ці платежі не регулюються належним чином. Більше того – вони стимулюють просування дорожчих препаратів, навіть якщо є дешевші та ефективніші аналоги.

Монополії у дистрибуції та аптечному секторі

Майже 90% оптової дистрибуції ліків в Україні зосереджено у руках двох великих дистриб'юторів. Вони ж часто мають тісні зв'язки з аптечними мережами. За різними оцінками 5 аптечних мереж контролюють 60-70% роздрібного продажу товарів аптечного кошика.

Така вертикальна інтеграція створює неконтрольовану ринкову силу, де дрібні гравці або зникають, або стають залежними від умов великих гравців.

Це також впливає на доступ пацієнтів до незалежної інформації та справжнього вибору. Мережі часто нав'язують покупцям так звані власні торгові марки – ВТМ.

Як аптеки маніпулюють вибором покупця

Власні бренди аптек – це препарати, які виготовляють сторонні виробники, але продаються під торговою маркою самої аптеки. Здавалося б – нічого страшного. Але:

аптеки масово пропонують лише свої ВТМ, ігноруючи або приховуючи аналоги;

покупець часто не знає, хто насправді виробник;

інші виробники просто не мають шансу потрапити на полицю – якщо не погодилися працювати по моделі ВТМ.

Це – «маніпуляція вибором споживача», яка перетворює аптеку з медичного закладу на маркетингову платформу.

Ще одна тіньова зона – «ліки без реєстрації»

У продажі масово присутні товари, які виглядають як лікарські засоби, але насправді є дієтичними добавками. Їх реклама часто обіцяє лікувальний ефект, вводячи в оману покупців.

При цьому:

ці засоби не проходять державну реєстрацію як ліки;

не мають доказової бази ефективності;

не підлягають контролю на етапі виробництва, зберігання та реалізації.

Це не просто етичне порушення – це реальна загроза здоров'ю людей.

Все це стало сигналом для держави, що ринок лікарських засобів в Україні вийшов з-під контролю та працював не на користь пацієнта, а на отримання надприбутків бізнесом. Стало очевидним – держава має втрутитись.

Поворотним моментом стало рішення Ради національної безпеки і оборони у березні 2024 року [читати тут]. Фактично РНБО визнано, що ситуація на ринку продажів лікарських засобів несе загрозу економічній стабільності і доступу людей до лікування.

РНБО зобов'язала КМУ та інші державні органи:

вжити заходів для стабілізації цін на ліки;

встановити граничні дистриб'юторські та роздрібні надбавки на всі зареєстровані в Україні лікарські засоби (як рецептурні так і безрецептурні);

припинити практику маркетингових договорів, до введення повного реферування лікарських засобів;

відновити перевірки вартості лікарських засобів.

Добровільне зниження цін – декларація з виробниками

Одразу після рішення РНБО найбільші українські фармацевтичні компанії підписали декларацію про зниження цін на лікарські засоби. З 1 березня ці компанії знизили ціни до 30% на 100 найбільш затребуваних серед

українців препаратів українського виробництва, а з 1 квітня ще +200 препаратів.

За інформацією Міністерства охорони здоров'я України з кінця лютого спостерігається суттєве зниження середньозваженої роздрібної вартості ліків, включених до переліку ТОП-100. Станом на 6 квітня вона зменшилася на 27%. Щодо додаткового переліку (понад 200 українських препаратів), відпускні ціни на які також знижені виробниками на певний відсоток, маємо зниження на 30% [читати тут].

Хоч це був не нормативний акт, а лише меморандум, але саме він дав старт першому реальному перегляду цін. Але для системних змін потрібна була законодавча основа.

Закон №4239-IX від 12.02.2025: системне регулювання фармацевтичного ринку

У 2025 році ухвалено один із найважливіших документів для ринку лікарських засобів – Закон №4239-IX від 12.02.2025 [читати тут], розроблений Комітетом здоров'я нації, медичної допомоги та медичного страхування. В результаті довгих дискусій вдалось сформувати документ, який змінює саму архітектуру ціноутворення на ліки:

Основні інструменти:

Національний каталог цін – єдина публічна база, де фіксуються ціни, за якими виробники продають свої ліки. Остаточне його наповнення буде здійснено до 29.06.2025 року. До цих цін додаються всі надбавки і формується кінцева ціна лікарського засобу, вище за яку аптека не має права продавати;

Зовнішнє реферування – тобто порівняння наших цін з європейськими аналогами. Ціна на лікарський засіб в Україні не може бути вищою ніж в країнах Європи;

Обмеження монополій – виробник чи імпортер не може реалізовувати більше 20% обсягу препарату одному дистриб'ютору; максимальна надбавка дистриб'ютора не більше 8%;

Регулювання маркетингу та промоції, заборона ретро-бонусів – Уряд встановлює правила гри на ринку, жодних прихованих платежів;

Граничні надбавки – встановлюються Урядом (від 10% до 25% на рецептурні лікарські

засоби залежно від вартості препарату та до 35% не безрецептурні лікарські засоби).

Закон нарешті повернув державі інструменти регулювання. А пацієнту – шанс купити ліки за справедливую ціну.

Посилення контролю за обігом «БАДів» – Закон №4122-IX

На полицях аптек масово з'являлись дієтичні добавки, які рекламувалися агресивним способом і позиціонувались як заміна чи альтернатива дійсно дієвим лікам. Я більше 3х років особисто займався розробкою відповідних законодавчих ініціатив, і в решті решт наприкінці 2024 року був прийнятий відповідний Закон №4122-IX [читати тут], який:

Встановлює офіційне визначення дієтичних добавок, що допоможе уникнути плутанини між ними та лікарськими засобами;

Виробники більше не зможуть реєструвати лікарські засоби під виглядом добавок, що має зменшити випадки введення споживачів в оману та підвищити безпеку таких продуктів;

МОЗ упродовж шести місяців затвердить перелік допустимих доз вітамінів, мінералів та інших речовин, які можуть міститися в БАДах. Порухення цих норм загрожуватиме виробникам штрафами;

Підприємці, які надаватимуть неправдиву інформацію про БАДи або продаватимуть їх із порушеннями, отримають величезні штрафи.

Оновлений Закон про лікарські засоби: синхронізація з Європою

Ще один важливий крок – пришвидшене введення в дію нової редакції Закону України “Про лікарські засоби” [читати тут]. Його положення в більшості гармонізовані з європейським законодавством. Серед ключового обов'язкове застосування відповідних належних практик (GxP).

Належні практики (GxP), зокрема GMP (Good Manufacturing Practice), GDP (Good Distribution Practice) – це офіційні документи, визнані в усьому світі стандарти, які гарантують якість лікарських засобів при їхньому виготовленні та дистрибуції.

Масштабна гармонізація вітчизняного законодавства у сфері обігу лікарських засобів

та державного регулювання фармгалузі дасть змогу запровадити чіткі і зрозумілі як вітчизняним операторам ринку, так і імпортерам, європейські підходи щодо регулювання фармацевтичного ринку.

Підтримка українського виробника

Фармацевтична реформа – це не лише про контроль цін і прозорість. Це також про розвиток українського виробництва ліків. Верховна Рада ухвалила два важливих законопроекти – №9383 та №13087 – які відкривають нові можливості для вітчизняних фармвиробників.

Закон №9383 знімає штучні бар'єри, які стримували запуск генериків – ефективних і дешевших аналогів дорогих оригінальних препаратів. До його ухвалення патенти автоматично продовжувались на весь час воєнного стану, що фактично «заморожувало» ринок. Тепер ці перепони знято, і українські компанії зможуть швидше запускати у виробництво доступні ліки.

Законопроект №13087 (прийнятий у 1му читанні) запроваджує так зване правило Болар – європейський підхід, що дозволяє виробникам готуватися до запуску генериків ще до завершення терміну дії патенту. Це означає, що одразу після закінчення патентного захисту на ринку з'являтимуться доступні аналоги, без затримок.

Обидва закони – це про чесну конкуренцію, технологічний розвиток та нові робочі місця. Вони створюють умови, коли пацієнт отримує якісні ліки за розумною ціною, а український фармвиробник – можливість розвиватися на рівних із глобальними гравцями.

Закон про аптечну діяльність: аптека – це не магазин

Ринок аптек роками залишався практично нерегульованим. Тепер готуємось до другого великого етапу – розробки та впровадження нового закону Про аптечну діяльність. Зараз він знаходиться на стадії розробки, в підкомітеті з питань фармації та фармацевтичної діяльності, який я очолюю.

Серед ключового:

Ліки має відпускати тільки дипломований фармацевт, а не касир. Скільки кас – стільки фахівців;

Заборонено «дистанційне консультування» – лише особиста присутність.

Встановлюємо мінімальну відстань між аптеками – щоб уникнути надмірної концентрації (з винятками для сіл і прифронтових територій).

Обмежуємо рекламу – лише офіційна інформація на фасаді, без маркетингових маніпуляцій.

Можливість проведення щеплень в аптеках, а також обов'язкові запаси ліків.

«Фіскалізація» маркетингу – в чеку на ліки, дієтичні добавки чи косметику окремо зазначається «вартість» маркетингу. Так пацієнт отримає можливість об'єктивного, неупередженого та самостійного вибору товарів.

Також, я наполягаю на необхідності створення відкритого реєстру фармацевтів. Такий існує в багатьох країнах ЄС, особисто мені подобається досвід Франції: на сайті «Ordre National des Pharmaciens» можна знайти інформацію про аптеку, дату початку діяльності, наявних в них фармацевтів і навіть дату видачі диплома відповідному спеціалісту. В такому випадку кожен пацієнт зможе перевірити, хто перед ним стоїть і чи має право ця людина відпускати ліки.

Філософія закону проста: аптека – це не магазин, а фармацевт – не продавець. Його завдання – не “продати щось дорожче”, а допомогти пацієнту знайти ефективне, доступне і безпечне лікування.

Ці кроки це повернення до базової ідеї: фармацевтичний ринок існує не для надприбутків, а для забезпечення здоров'я людей. Нова система – прозора, контрольована, передбачувана. Вона позбавляє ринок “сірих схем”, повертає пацієнту право на вибір і справедливую ціну.

Так, супротив буде. Так, бізнес звик до іншого. Але ми будемо країну, в якій фармацевт – це фахівець, а аптека – не супермаркет з яскравими вивісками, а частина системи охорони здоров'я.

І саме тому ми впевнені: це лише початок великої трансформації (<https://censor.net/ua/blogs/3548307/yak-prodaj-likiv-peretvoryvsyanna-biznes-bez-pravyl>). – 2025. – 23.04).

Блог на сайті «Lb.ua»

Про автора: Михайло Поживанов, політик, громадський діяч, депутат Верховної Ради чотирьох скликань

Перші повоєнні: невідомо, коли будуть вибори, але готуватися треба вже

Свого часу представники депутатських фракцій та груп погодилися із тим, що перші повоєнні вибори варто провести не раніше, аніж через пів року після завершення воєнного стану. Конституція України забороняє переобирати Раду, поки діє воєнний стан, і водночас нічого не говорить про можливість обирати президента під час війни.

Я сам був серед творців першої української Конституції, і можу запевнити, що у 1996 році нікому й на думку не спадало, що колись ми стикнемося із такою проблемою. Цим, напевно, й можна пояснити те, що заборона парламентських виборів в Основному законі обумовлена, а президентських – ні. Але зараз ми мусимо думати про те, як розв'язати питання майбутніх виборів у практичній площині.

Як провести вибори у державі, частина якої побувала під окупацією, частина просто знищена, частина – замінована, частина – покинута значною кількістю населення. У жодної країни світу немає готових рецептів щодо того, як організувати волевиявлення за подібних умов. З таким іще просто ніхто не стикався, тож ми у цьому питанні будемо справжніми першопроходцями. Отож, що нам необхідно зробити в першу чергу?

Ухвалити нове виборче законодавство

Так, це необхідний і вкрай важливий пункт. Тому що проблеми, які виникають зараз, не регулюються чинними положеннями Виборчого кодексу. Можливо, кодекс доведеться суттєво змінити або – і це більш вірогідно і більш доцільно – ухвалити ряд законів, написаних під перші повоєнні вибори. Це будуть виняткові документи, які стосуватимуться саме такого кейсу – виборів після війни. Надалі вони втратять свою чинність, і вже наступні вибори проводитимуться за чинним законодавством або

за тим законодавством, яке буде напрацьоване згодом.

Зважати на безпековий чинник

Безпека виборців, членів виборчих комісій, спостерігачів і, власне, самих учасників виборів, стає проблемою номер один. Станом на зараз багатьох міст України уже просто не існує. І навіть коли ці території будуть деокуповані, у найближчій перспективі там усе одно неможливо буде провести вибори. Бо немає не тільки інфраструктури, а й людей. Є натомість ділянки землі, про які відомо, що вони були заміновані ворогом. І тут безпекова компонента особливо актуальна.

Визначити території, де вибори не будуть проведені, та переформатувати округи

З огляду на вище зазначене, одному з державних органів – Верховній Раді, Центровиборчкому або ж РНБО, – доведеться взяти на себе відповідальність та визначити території, де вибори не будуть проведені взагалі. Припускаю також, що навіть після завершення бойових дій воєнний або надзвичайний стан буде діяти локально, що також вплине на хід виборів. А знелюднення випалених війною територій потребуватиме переформатування виборчих округів.

Вирішити проблему деокупованих територій, диференціювавши їх

Наразі ані я, ані будь-хто не знає, де зрештою упиниться війна. У найгіршому варіанті лінія розмежування пройде по захопленим на момент проголошення миру територіям. У кращому – всі загарбані землі будуть деокуповані. Проведення на них виборів потребуватиме, вочевидь, диференційованого підходу. Тобто одна справа – це умовна Буча, де противник перебував недовго, а місцеве самоврядування після деокупації було відновлено автоматично.

Зовсім інша справа – території з довшим строком перебування під окупацією. Там, де мала місце довгострокова інтеграція в систему управління держави-агресора, ймовірно, є сенс відтермінувати проведення виборів, залишивши до певного часу дію військової адміністрації. І про це, напевно, також варто написати окремий закон.

Актуалізувати реєстр виборців

Під час дії воєнного стану реєстр залишався закритим. Після закінчення повномасштабної війни відомості, наприклад, у столиці чи інших великих містах можна буде швидко верифікувати. Але у стертих з лиця землі містах і містечках це неможливо апріорі. Плюс не забуваймо про величезну кількість ВПО і тих, хто виїхав з України. Мова про мільйони людей, дані про яких необхідно буде актуалізувати в процесі підготовки до виборів.

Вирішити проблему із тим, як голосуватимуть ВПО

В контексті списку виборців особливо хочу відзначити вибори місцеві. Бо незрозуміло, як голосуватимуть внутрішньо переміщені особи – за місцем фактичного проживання чи за пропискою? За досвідом громад за кордоном, можу сказати: нічого поганого в тому, що люди, які влилася у нове співтовариство нещодавно і які збираються голосувати на місцевих виборах, немає. Навпаки: це формує свіжий погляд на старі проблеми регіону.

Організувати голосування за кордоном

Цифра, яка відображує кількість українців, що виїхали за кордон, рятуючись від війни, постійно варіює. Але за останніми даними, поширеними ООН, поза Україною перебуває дев'ять мільйонів наших співвітчизників. Це дуже й дуже багато, а відтак поки незрозуміло, як залучити їх до виборів. Додатково проблема полягає в тому, що хтось із цих людей став на консульський облік, а хтось – ні. Тому точної цифри виборців за кордоном ніхто не знає.

Але для реалізації їхнього виборчого права виникає інший виклик. За кордоном Україна має дуже мало ділень, і це пов'язано з законодавством інших країн. Останні президентські вибори 2019 року вже продемонстрували їх брак. Альтернативним варіантом голосування за кордоном може бути використання поштової служби. «Через пошту» громадяни голосують, приміром, у тих таки Сполучених Штатах. Мінус подібної ініціативи у тому, що це буде досить дороге задоволення.

Розглянути варіант проведення виборів через Дію

В контексті попередньої проблеми – голосування за кордоном – такий варіант є

актуальним. Чи можна організувати голосування там таким чином, щоб українці просто відкрили застосунок та зробити свій вибір? І так, і ні. Електронне голосування несе значні виклики – по-перше, його неможливо повністю захистити від хакерських атак. По-друге, сама система Дії потребує авторизації, а це означає, що таємного голосування не вийде, а це вже суперечить законам України та її Конституції.

Обговорити можливість повернення до попередньої виборчої системи

Це також було б тимчасовим заходом. Маю на увазі – повернення до мажоритарної системи та закритих списків за умови проведення повністю партійних або «змішаних» виборів. Питання зміни виборчої системи почали обговорювати ще до 24 лютого 2022-го. Оскільки місцеві вибори 2020 року за новим Виборчим кодексом (за відкритими партійними списками) показали на практиці складність такої системи. Нову (тобто по факту – стару) систему можна також запровадити одноразово з огляду на післявоєнний період. Можливо, найбільш придатною для наступних виборів буде система з закритими партійними списками або змішана, чинна до 2019-го.

Розвести у часі або – навпаки – сумістити парламентські та президентські вибори

Після війни в Україні мають відбутися і ті, і другі вибори. Парламентські мали відбутися восени 2023 року, президентські – навесні 2024-го. Чи буде доцільним сумістити їх у повоєнній Україні? Таке питання варто розглянути з економічної точки зору, хоча політики, вочевидь, виступатимуть за те, щоб розвести вибори у часі. Вважається, що проведені спочатку президентські вибори забезпечують переможцю більш вигідну позицію на виборах до Верховної Ради. Адже туди він, вже маючи певні адміністративні важелі впливу, може провести потужнішу команду.

Хоча інтереси учасників перегонів варто винести за дужки та керуватися тим, що є більш вигідним для України. Можливо, «обнулення» усіх попередніх правил було б свого роду символічним оновленням держави. Але для визначення нових дат виборів також необхідно вносити зміни до законодавства, і,

зокрема, до Конституції. Як відомо, вибори президента у нас призначає Верховна Рада, а вибори Верховної Ради, якщо вони не є позачерговими, не потребують окремого рішення про призначення. Відтак і цей момент слід уніфікувати у новому законодавстві.

Заборонити участь у виборах проросійських політичних сил

Зрозуміло, що діяльність, так би мовити, відкритих ворогів в Україні заборонена давно. Іще на початку повномасштабного вторгнення було ухвалено рішення про заборону функціонування такої, приміром, політичної сили, як ОПЗЖ. Цьому кроку передував указ президента та рішення РНБО. Вони ґрунтувалися на доказах деструктивної діяльності партії, зібраних СБУ, та на загрозах національній безпеці. При цьому певні політсили можуть мімікувати під проукраїнські, не будучи такими де-факто. Як їх вирахувати, знешкодити і не допустити до виборів, мають вирішувати законодавці та правоохоронні структури.

Розглянути ряд новацій, які стосуються місцевих виборів

Вище вже було сказано про те, що в контексті місцевих виборів доведеться розв'язувати проблему ВПО, які влилися у місцеві громади. Є тим часом і завдання іншого порядку. Як бути із пропозиціями обмежити перебування на посаді мерів міст двома термінами? Така ідея просувається все активніше, хоча зараз мери є «безстроковими» – законодавство дозволяє переобирати їх безліч разів.

То чи варто тут впроваджувати новації чи краще залишити все, як є? Адже світова практика знає багатьох мерів-«довгожителів», котрих не переобирали роками, якщо не десятиліттями. Тобто це – цілком демократична традиція. Власне, я виступаю за те, аби не ламати її. Місцеві вибори мають проходити так, як це передбачено законом зараз. Балотуватися у мери вдруге, втретє чи вдесьте кожен претендент має вирішувати, виходячи з власних моральних засад.

І насамкінець...

Моя власна ТОП-дюжина проблем, які стосуються проведення перших повоєнних

виборів, може бути далеко не повною. Можливо, я випустив з поля зору ті чи інші питання, котрі також слід закрити перед тим, як проголошувати вибори. Вибори, котрі будуть найскладнішими з усіх, котрі коли-небудь проводила Україна.

Але це не причина, аби відтерміновувати їх навіть після того, як завершуться бойові дії. До них слід бути готовими просто зараз. І до місцевих також. Після приходу у США до влади Дональда Трампа емоційний маятник хитає нас від надії до безнадії, і зараз перші повоєнні вибори видаються далеко як ніколи.

Однак це може бути хибним уявленням. Наші успіхи на фронті або несподівані кроки союзників, або будь-який «чорний лебідь», тобто фактор несподіванки, можуть повернути ситуацію на краще. І тоді воєнний стан буде скасовано, а вибори – оголошені. А коли це станеться, прописана зараз «дорожня карта» таких виборів, алгоритм їх проведення та правила організації нам дуже й дуже стануть у пригоді (https://lb.ua/blog/mykhaylo_pozhyvanov/673738_pershi_povoienni_nevidomo_koli.html). – 2025. – 30.04).

Блог на сайті «LB.ua»

Про автора: Дмитро Лубінець, уповноважений Верховної Ради України з прав людини

Забезпечення пенсій і страхових виплат для ВПО: виклики, рішення і гарантії доступу

Збройна агресія Російської Федерації проти України позбавила багатьох громадян можливості реалізовувати своє конституційне право на соціальний захист. Люди, які залишились на тимчасово окупованих територіях, перемістилися на підконтрольну Уряду територію або виїхали за кордон, зіткнулися з серйозними труднощами в отриманні пенсій і страхових виплат.

Саме тому постала нагальна потреба у створенні чітких правових механізмів, які б гарантували доступ до соціальних виплат незалежно від того, де зараз перебуває людина.

Нові законодавчі механізми: що змінилося?

11 лютого цього року Кабінет Міністрів України ухвалив Постанову №299 «Про деякі особливості виплати пенсій (щомісячного довічного грошового утримання) та страхових виплат за страхуванням від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».

Цей документ визначає єдиний порядок для здійснення виплат особам, які:

тимчасово проживають за межами України; залишилися на тимчасово окупованих територіях;

виїхали з окупації та проживають на підконтрольній Україні території.

Що передбачає ця постанова?

Ухвалена Постанова закріплює наступні положення:

щороку до 31 грудня одержувач має проходити фізичну ідентифікацію;

виплати здійснюються через уповноважені банки або Укрпошту;

виплати проводяться територіальним органом Пенсійного Фонду України, де особа перебувала на обліку, або за заявою;

поновлення виплат можливе після проходження ідентифікації та подання заяви (особисто, через вебпортал ПФУ або з використанням «Дія.Підпису»);

відсутність виплат з боку пенсійних органів РФ підтверджується у заяві;

громадяни, які перебувають за кордоном або мають статус тимчасового захисту/біженця, можуть подавати заяву поштою.

Позиція і роль Офісу Омбудсмана України у захисті прав ВПО

Офіс Омбудсмана відіграє ключову роль у забезпеченні дотримання прав громадян, постраждалих від війни. У щорічних та спеціальних доповідях я, як Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, неодноразово порушував питання обмеженого доступу до пенсій і соціальних виплат для людей, які опинилися в зоні окупації чи були змушені залишити свої домівки.

З метою відновлення прав таких осіб я надав рекомендації Міністерству соціальної політики щодо:

впровадження чіткої процедури фізичної ідентифікації одержувачів;

можливості отримання виплат через будь-який уповноважений банк;

визначення механізму підтвердження відсутності виплат від органів РФ;

забезпечення поновлення виплат пенсій та соціальних виплат.

Соціальна справедливість для всіх українців!

Прийняття цієї Постанови – важливий крок у відновленні соціальних прав громадян, постраждалих від війни. Вона гарантує справедливий і зручний доступ до пенсій та страхових виплат незалежно від місця перебування.

Як Уповноважений Верховної Ради з прав людини, я й надалі відстоюватиму соціальні права громадян, ініціюючи необхідні зміни для вдосконалення законодавства та посилення захисту кожного, хто постраждав від збройної агресії Росії проти України! (https://lb.ua/blog/dmytro_lubinets/673880_zabezpechennya_pensiy_i_strahovih.html). – 2025. – 30.04).

Блог на сайті «Цензор.НЕТ»

Про автора: Микола Карчевський, професор кафедри права та публічного управління Університету Короля Данила

Як держава замість лікування наркозалежних військових таврує їх судимістю

Кожен четвертий український військовий, якого засудили у 2024 році, засуджений за незаконний обіг наркотиків. Це ігнорування масштабної кризи, яка набуває системного характеру.

Спільно зі Школою права УКУ та благодійним фондом «Здорові рішення» ми проаналізували понад 3000 вироків військовослужбовцям, пов'язаними з наркотиками. Статистика демонструє як масштаб проблеми, так й український спосіб її «вирішення».

З початком вторгнення ми виявили більш ніж трикратне збільшення засуджених

військовослужбовців за статті Кримінального кодексу, пов'язані з наркотиками – з 9,73% у 2022 до 24,72% у 2024. У 2024 році за зберігання наркотиків без мети збуту засудили 1571 військового.

У якомусь сенсі українські захисники потрапляють у так званий ідеальний шторм. З одного боку – широкомасштабне російське вторгнення, що, як і будь-яка війна (отже, стрес, страх, біль) призводить до зростання вживання наркотичних речовин. Це явище прослідковується з часів Другої світової й далеко не унікальне. У США, наприклад, із 2002 до 2009 року (період війни в Іраку) на 50% зросла кількість розладів, пов'язаних із вживанням канабісу серед ветеранів, що проходили лікування, за інформацією американського Національного інституту з питань зловживання наркотиками.

З іншого боку, на військових чекає українська правоохоронна система з її кількісною ефективністю. Статтю 309 КК України (зберігання без мети збуту) розслідувати та довести в суді відносно легко, – загалом, достатньо затримати людину з наркотиками. А от розслідувати та довести в суді 307 КК України (збут наркотиків) – значно складніше.

Тож поки військові чинять спротив російській агресії, правоохоронна система обирає шлях найменшого спротиву. І концентрується на окремих зберігачах, а не системних збувальниках. Серед умовної тисячі засуджених за незаконні дії з наркотиками у 2013 році було 212 осіб, пов'язаних зі збутом. У 2024 – 80. Серед військових 98% вироків стосуються саме зберігання. Для 84,9% засуджених за наркотики військових ця кримінальна справа була першою.

Тож чи вирішує такий підхід проблему з наркотиками? Ні. Чи зупиняє такий підхід небезпечних людей? Ні, адже в переважній більшості (вісім із десяти випадків, якщо говорити про наркотичні засоби) їх засуджують за канабіс. У дев'яти випадках із десяти – без великих чи особливо великих розмірів зберігання. Тільки 1,5% вироків вказують на підвищений ступінь суспільної небезпеки.

Якщо зберігати чинний підхід, застосовувати репресії і карати споживачів, то протидія

незаконному обігу наркотиків стає джерелом нових ризиків.

Насамперед це криміналізація військовослужбовців, яка створює для них нові бар'єри в поверненні до мирного життя. Маючи запис про судимість, бодай штраф, людина відчуватиме обмеження в працевлаштуванні, навчанні, соціальній реінтеграції.

Із судимістю не можна усиновити дитину. Із судимістю ви навряд чи отримаєте кредит у банку. Онлайн-сервіси, на кшталт You Control, закликають перевіряти людину на судимість перед встановленням із нею «будь-яких стосунків» і вимагають для цього лише імені.

І проблема, яку можна було б розв'язати як медичну і психосоціальну, перетворюється на юридичну пастку, яка посилює маргіналізацію і створює додаткові ризики для обороноздатності.

Суд має право у таких випадках призначати примусове лікування. Однак зазвичай не робить цього. У 79% випадків суд обирає штраф, здебільшого мінімальний – близько восьми тисяч гривень. Імовірно, це навіть нижче собівартості розслідування для держбюджету.

Якщо не діяти, наслідки будуть уже далеко за межами наркополітики. І ми можемо отримати нову хвилю соціальної деструкції від військових, які вже заплатили високу ціну і замість допомоги держава запропонувала їм судимість.

Наркозалежність – це хвороба.

По-перше, маємо не нашкодити – продумано декриміналізувати вживання та зберігання наркотичних речовин для власного вжитку. До подібного підходу, першою у Європі, у 2001 році вдалася Португалія. Тоді Лісабон називали героїновою столицею континенту. Декриміналізація разом із ширшою держполітикою не лише не збільшила кількість залежних. Вона, за різними оцінками, у щонайменше чотири рази зменшила смертність від передозувань та вживання героїну. Люди, які більше не боялися кримінальної відповідальності, звернулися за допомогою. Сьогодні з різними формами декриміналізації вживання експериментують й інші держави Європи та штати США.

По-друге, – варто боротися з причинами хвороби (збувальниками), а не її симптомами

(вживанням). Це означає перегляд показників ефективності правоохоронців. Розробку нових способів боротьби з виробниками наркотиків. Тренування слідчих та прокурорів.

По-третє, – хворобу потрібно лікувати. Україна мусить перейти до концепції «лікування замість покарання» і сконцентруватися на центрах реабілітації, сервісах для ветеранів, програмах адаптації наркозалежних військових, мобільних наркологічних бригадах. Замість того, щоб розповідати про «нульову толерантність», нам слід проявляти максимальну емпатію. Адже більшість наркотиків насправді покидають організм за кілька днів. А от наша сьогоднішня «боротьба» з ними може нашкодити військовому / ветерану на все життя (<https://censor.net/ua/blogs/3548452/viroki-v-yiskovoslujbovtsyam-pov-yazan-z-narkotikami>). – 2025. – 23.04).

Блог на сайті «Цензор.НЕТ»

Про автора: Вадим Попко, професор Навчально-наукового інституту міжнародних відносин КНУ імені Тараса Шевченка, доктор юридичних наук, професор, заслужений юрист України, керуючий партнер Адвокатського Об'єднання «Брати Попко та Партнери»

Вища освіта, що веде до Європи: успіхи, виклики, приклади, рекомендації для України

Вадим Попко, доктор юридичних наук, професор, професор кафедри порівняльного і європейського права Навчально-наукового інституту міжнародних відносин КНУ імені Тараса Шевченка. Заслужений юрист України.

Вступ до Європейського Союзу – це не лише економічні чи судові реформи, він також передбачає приведення систем освіти та досліджень у відповідність до європейських стандартів. Вища освіта відіграє ключову роль у процесі вступу до ЄС, оскільки від країн-кандидатів очікується модернізація університетів, посилення дослідницького потенціалу та участь у європейських програмах. Чи можливо реформувати університети під час війни, не втрачаючи зв'язку з європейськими

стандартами? Україна сьогодні доводить, що так. Попри повномасштабну агресію росії, зруйновану інфраструктуру і вимушену міграцію викладачів та студентів, наша країна продовжує інтегруватися в європейський простір вищої освіти. І це не лише про формальні звіти – це про щоденну боротьбу за якість освіти, міжнародну мобільність, нові підходи до фінансування та управління в університетах. Досвід України, разом із прикладами Західних Балкан, дає відповідь на питання: як рухатися до ЄС через університетські аудиторії, а не лише через дипломатичні канали.

Україна продемонструвала стійкість і відданість реформі вищої освіти, навіть попри виклики війни. У звітах Європейської Комісії щодо України за 2023 та 2024 роки (Ukraine Report) визнається, що Україна «помірно підготовлена «у сфері науки та досліджень і має «певний рівень підготовки» в освіті та культурі.

Основний підхід України до реформ визначається Стратегією розвитку вищої освіти на 2022-2032 роки, хоча її реалізація сповільнилася через війну рф проти нашої держави. Реформи зосереджені на університетській автономії, прозорості та ефективності. Наприклад, керівництво університетів стає більш підзвітним у фінансових питаннях (що підтримується новою формулою фінансування), а також тривають зусилля з оптимізації мережі вищих навчальних закладів (спрямовані на зменшення кількості невеликих коледжів з недостатніми ресурсами). Крім того, Україна модернізувала законодавчу базу: «Закон про вищу освіту» (2014 р.) та подальші поправки до нього посилили інституційну автономію та участь студентів в управлінні. Звіти Єврокомісії схвалюють прийняття Україною важливих освітніх політик навіть під тиском, таких як «Стратегічний план діяльності Міністерства освіти і науки України до 2027 року» та «Національна стратегія інклюзивної освіти на період до 2029 року», які демонструють відповідність цінностям ЄС щодо інклюзії та якості освіти.

Просування реформ Болонського процесу

Україна є повноправним членом Європейського простору вищої освіти

(ЕНЕА) з 2005 року і прийняла Болонську триступеневу систему (бакалавр, магістр, доктор), Європейську кредитно-трансферну систему (ECTS) та практику видачі додатків до дипломів. Українські університети видають міжнародно співставні дипломи, що сприяє мобільності студентів та визнанню їх за кордоном. Крім того, у 2023 році Україна визначила представників до Робочих груп Європейського освітнього простору (політичні форуми з питань освіти на рівні ЄС) та розпочала процес приєднання до мережі Eurydice (яка обмінюється порівняльними освітніми даними). Ці кроки забезпечують присутність України в континентальних політичних діалогах, вивчення практик країн-членів ЄС та обмін досвідом.

Для порівняння, Албанія та Північна Македонія, які приєдналися до Болонського процесу на початку 2000-х років, в основному завершили подібну реформу ступенів. Університети в Тирані та Скоп'є перейшли на модель 3+2+3 (бакалавр/магістр/доктор) і прийняли ECTS, що полегшило обмін студентами та визнання дипломів у Європі. Ці західнобалканські країни також розробили національні рамки кваліфікацій і привели їх у відповідність до рамок ЄС. Зокрема, Албанія підкреслила свої зобов'язання, прийнявши Болонську конференцію на рівні міністрів у Тирані 2024 року, продемонструвавши прогрес у проведенні реформ. Північна Македонія продовжує вдосконалювати своє законодавство (наприклад, розробляє нові закони про вищу освіту і навчання дорослих), щоб повністю відповідати цілям Болонської системи. Досвід Західних Балкан доводить, що, незважаючи на складність завдання, своєчасне узгодження принципів Болонського процесу створює міцний фундамент для європейської інтеграції. Україна на рівні зі своїми європейськими колегами досягла прогресу в цій сфері, створивши відповідну систему ступенів, що стане корисною студентам і випускникам.

Розширення мобільності та участі в програмі Erasmus+

Міжнародна мобільність та співробітництво потребує від України додаткових зусиль в

галузі освіти, спрямованих на наближення до ЄС. Україна бере активну участь у програмі Еразмус+, що дозволяє тисячам українських студентів та викладачів навчатися, викладати або стажуватися в країнах ЄС та отримувати український досвід. Завдяки академічним обмінам та спільним проектам Еразмус+ українські університети модернізували програми, покращили викладання іноземних мов та налагодили партнерство з європейськими колегами. Навіть в складних умовах воєнного стану, українські вищі навчальні заклади розширюють взаємодію з Європою. Майже 35 українських університетів приєдналися до Європейських університетських альянсів як асоційовані партнери, співпрацюючи з університетами ЄС над інноваційними транскордонними програмами. Інтеграція до європейської академічної спільноти не лише підвищила якість освіти в Україні, але й продемонструвала її готовність стати частиною освітнього простору ЄС (Україна бере активну участь у робочих групах Європейського освітнього простору).

Країни Західних Балкан демонструють результативність тривалої участі у програмах ЄС. На відміну від України, Північна Македонія є країною-учасницею програми Erasmus+ з власним Національним агентством, яке її координує. Цей статус (досягнутий завдяки угоді про асоціацію з ЄС) дозволяє Північній Македонії брати повноцінну участь у заходах Erasmus+ так само, як і члену ЄС. Як результат – більша кількість обмінів та проєктів. Лише у 2023 році організації Північної Македонії стали учасниками у сотнях проєктів Еразмус+, отримавши додаткове фінансування та ноу-хау. Албанія, яка ще не є повноправною країною-учасницею програми, користується перевагами Erasmus+ як партнер. Так, у 2023 році це включало 16 проєктів з розбудови потенціалу для університетів країни, частиною з яких опікувались албанські установи. Обидві країни також беруть участь у Європейському корпусі солідарності та інших освітніх ініціативах, які сприяли впровадженню англomовних курсів, оновленню методів викладання та більшому залученню молоді. Досвід Західних

Балкан підкреслює, що активне залучення до освітніх програм ЄС прискорює реформи та інтернаціоналізацію. Для України розширення участі в Erasmus+ стане ключовим для конкурентоспроможності системи вищої освіти на світовому рівні.

Посилення забезпечення якості та стандартів

Висока якість освіти залишається проблемою, яку Україна намагається вирішити. Значним досягненням для України стало створення незалежного Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти (НАЗЯВО), завданням якого є дотримання стандартів в університетах. НАЗЯВО працює відповідно до Європейських стандартів і рекомендацій якості у Європейському просторі вищої освіти (ESG), запровадило прозорі процедури акредитації та оцінювання навчальних програм. Це символізує перехід від старої бюрократичної акредитації до прозорості, орієнтованої на результат моделі, на кшталт європейської. Запровадження НАЗЯВО стало потужним прогресивним кроком на шляху до створення європейських стандартів вищої освіти. Українські університети зараз проходять ретельні перевірки якості, часто із залученням міжнародних експертів. Крім того, у 2024 році Кабінет Міністрів України повернув оновлену формулу фінансування державних університетів, яка розподіляє бюджетні кошти за показниками ефективності – таких як результати досліджень та міжнародна співпраця, стимулюючи заклади до підвищення якості. Ці кроки визначають прагнення України побудувати культуру забезпечення якості, подібну до культури її європейських партнерів.

Албанія та Північна Македонія також здійснюють реформи, орієнтовані на якість, хоча і з різними результатами. У середині 2010-х років Албанія сміливо очистила сектор вищої освіти, заклавши неякісні приватні «фабрики дипломів» і посиливши нагляд за освітніми закладами. Було створено Албанське агентство для забезпечення якості (ASCAL) для оцінки університетів і програм; ASCAL корелює свої процеси з кращими європейськими практиками і працює над набуттям повноправного членства в європейських мережах забезпечення якості.

Північна Македонія нещодавно створила нове Агентство з якості вищої освіти (замість попередньої акредитаційної ради) з метою забезпечення прозорості та довіри до акредитації та оцінювання. Обидві країни оновлюють свої акредитаційні критерії та створюють потенціал для зовнішньої перевірки університетів. Однак вони зрозуміли, що за законодавчими реформами має слідувати їх імплементація. Наприклад, Північна Македонія все ще має запровадити заплановану нову модель фінансування університетів, щоб пов'язати фінансування з якісними результатами. Досвід Західних Балкан доводить важливість функціонування незалежних органів забезпечення якості та постійного оцінювання.

Інтеграція в європейські дослідження та інновації

Ще одним стовпом інтеграції до ЄС є зв'язок університетів з європейською дослідницькою та інноваційною екосистемою. Україна досягла значних успіхів у цьому напрямку, ставши повноправним учасником програми «Горизонт Європа» (Horizon Europe) – флагманської програми ЄС з фінансування досліджень. Ця асоціація (формалізована у 2022 році) дозволяє українським дослідникам та установам конкурувати за гранти ЄС та співпрацювати з партнерами з ЄС на рівних. Українські команди вже отримали проєкти в рамках програми «Горизонт Європа», зробивши внесок у передові дослідження в таких галузях, як цифрові технології, чиста енергетика та охорона здоров'я. Кількість таких програм щороку зростає. Україна також приєдналася до ініціатив Європейського дослідницького простору, та узгоджує свої національні дослідницькі пріоритети з підходом ЄС «Смарт спеціалізація» (визначення ключових секторів для інновацій). Участь у таких програмах, як COST (Європейська кооперація в галузі науки) та дослідницька програма Євратому є ще одним прикладом інтеграції України. Важливо, що українські університети починають поєднувати викладання з дослідженнями, завдяки фінансовій підтримці ЄС у створенні лабораторій, організації тренінгів та розширення мережі молодих науковців.

Для Албанії та Північної Македонії інтеграція в європейський дослідницький простір була поступовим, але незворотнім процесом. Обидві країни також є асоційованими членами програми «Горизонт Європа» і вже досягли результатів цієї інтеграції. Наприклад, у Північній Македонії у 2023 році було профінансовано 17 проєктів «Горизонт Європа», в які залучено мільйони євро від міжнародних партнерів для університетів та інститутів. Албанія запустила близько десятка проєктів у 2023 році, завдяки яким країна створила Регіональний інноваційний центр для посилення науково-дослідницької співпраці на Західних Балканах у 2024 році. Ці країни також розробили Стратегії розумної спеціалізації, щоб спрямувати інвестиції в дослідження у сфері порівняльних переваг (наприклад, Північна Македонія зосередилась на цифрових галузях і сільському господарстві, Албанія – на інноваціях в енергетиці та туризмі). Обидві країни беруть участь у форумах Європейського дослідницького простору і є учасниками програм Erasmus Mundus для обміну з Університетом Марії Складовської-Кюрі, які розвивають молодих дослідників. Ключовий урок Західних Балкан полягає в тому, що дослідницька інтеграція вимагає послідовних інвестицій і політичної підтримки. Фінансування досліджень і розробок залишається дуже низьким (0,2% ВВП у Албанії, 0,38% – у Північній Македонії), що обмежує можливість участі в європейських програмах. Україна стикається зі схожою проблемою – недостатнім інвестуванням у науково-дослідницьку діяльність. Витрати України на дослідження та розробки станом на 2022 рік складали 0,33% ВВП, що значно нижче середнього показника в ЄС. Пошкодження дослідницької інфраструктури та виїзд науковців за кордон через війну ще більше загострили цю проблему. Європейська Комісія рекомендувала ухвалити комплексну Стратегію науково-технологічного розвитку та розробити Стратегії розумної спеціалізації для стимулювання інновацій на регіональному рівні. Прогрес у цьому напрямку вже є (існує законодавча база для смарт-спеціалізації, і

кілька регіонів беруть участь у цьому процесі), але реалізація потребує окремої уваги від органів державної влади.

Спільні прогалини та перешкоди: можливість спільних дій

Незважаючи на очевидний прогрес, Україна, Албанія та Північна Македонія мають низку спільних проблем, пов'язаних з наближенням до стандартів вищої освіти ЄС:

Усі три системи все ще мають різний рівень якості освіти. Модернізація навчальних програм не повністю відповідає потребам європейського ринку праці, і випускникам часто бракує деяких навичок, затребуваних роботодавцями. Розширення доступу до вищої освіти вимагає постійних реформ у методах викладання та актуалізації навчальних програм.

Державні інвестиції в університети та наукові дослідження залишаються низькими в усьому світі. Обмеженість бюджетів означає застарілі лабораторії, недостатню кількість бібліотек і нижчу заробітну плату викладачів. Таке недофінансування перешкоджає дослідницькій діяльності та інноваційній спроможності університетів у всіх трьох країнах, через що їм важко відповідати рівню ЄС.

Зберігається значний відтік мізків – багато найкращих студентів і дослідників емігрують до ЄС у пошуках кращих можливостей. В Албанії та Північній Македонії спостерігається багаторічний відтік талантів, а наших молодих спеціалістів до виїзду за кордон підштовхують не лише економічні, а й безпекові проблеми, спричинені війною. Збереження талантів є спільною проблемою.

Хоча закони і стратегії зараз в цілому відповідають європейським нормам, прогалини в їх імплементації є очевидними. Наприклад, створення агентств із забезпечення якості або стратегій – це одне, а забезпечення їхньої незалежної та ефективної роботи – зовсім інше. В усіх трьох країнах нововведення (чи то формула фінансування, чи то процедура акредитації, чи то дослідницька стратегія) можуть стикатися із затримками, інституційним опором або проблемами спроможності реалізації, які уповільнюють реальні зміни на місцях. Албанія та Північна Македонія мають неухвалені

законодавчі акти. Зокрема, в Північній Македонії не завершено роботу над «Законом про вищу освіту» (для оновлення закону 2018 року). Також повільно впроваджується Освітня стратегія на 2018-2025 рр. Для укорінення нововведень (плани доброчесності навчальних закладів Албанії, «Закон про середню освіту» Північної Македонії) необхідна політична воля міністерств та університетів.

Реформи управління університетами залишаються незавершеними. Політичний вплив на призначення в університетах або обмежена інституційна автономія можуть стримувати інновації.

Рекомендації щодо подальших дій України

Для того, щоб привести українську вищу освіту у відповідність до норм ЄС, рекомендується низка першочергових дій:

Завершити роботу по узгодженню з Болонським процесом, офіційно привести у відповідність українську систему кваліфікацій до європейської та забезпечити автоматичне визнання українських дипломів у всій Європі. Спростити процеси перезарахування академічної різниці і додатка до диплома, щоб українські студенти могли безперешкодно навчатися за кордоном. Приклади Західних Балкан доводять, що ці процеси необхідно якнайшвидше завершити і відновити довіру до системи освіти.

Надати Національному агентству із забезпечення якості освіти можливість працювати незалежно та розбудовувати свій потенціал відповідно до європейських стандартів забезпечення якості. Україна повинна прагнути до повноправного членства в європейських мережах (таких як Європейська асоціація із забезпечення якості вищої освіти (ENQA)), коли буде готова до цього. Це передбачає підготовку більшої кількості експертів-оцінювачів, проведення регулярних зовнішніх перевірок установ та виконання рекомендацій щодо забезпечення якості. Незалежна надійна система забезпечення якості підвищить довіру до українських дипломів в Україні та за кордоном.

Запровадити сучасну формулу фінансування, яка б винагороджувала якісне викладання та

результати досліджень, а також стимулювала інновації. Нещодавня ініціатива України щодо бюджетування, орієнтованого на результат, є гарним початком – тепер її слід інституціоналізувати та вдосконалити за участі університетів. Враховуючи наміри Північної Македонії у реформуванні фінансування (і затримки, з якими вони зіткнулися), Україна має встановити чіткі показники (рівень працевлаштування випускників, наукові публікації, зусилля з інтернаціоналізації тощо), які визначатимуть частку фінансування університетів. Водночас поступово збільшувати загальний обсяг фінансування, щоб наблизитися до середньоєвропейських показників, аби фінансування за результатами діяльності було суттєвим.

Розширити участь у програмах Erasmus+ та Horizon Europe, щоб стимулювати реформи. Кожен український університет має бути заохочений приєднатися до партнерств Erasmus+, об'єднатися з університетами ЄС та подати заявку на участь у дослідницьких проєктах ЄС. Уряд може сприяти цьому шляхом проведення тренінгів з написання грантових заявок, мовної підтримки та відзначення успішних проєктів для заохочення інших. Албанія та Північна Македонія показали, що навіть менші країни можуть успішно освоювати проєктні фонди ЄС. Україна повинна прагнути збільшувати кількість обмінів Erasmus+ та грантів Horizon Europe з року в рік. Це не лише залучає ресурси, а й знайомить викладачів та студентів з найкращими європейськими практиками, створюючи мультиплікативний ефект для реформ.

Створювати програми, які заохочують талановитих випускників та дослідників будувати свою кар'єру в Україні. Наприклад, Україна могла б заснувати стипендії для молодих дослідників, які повертаються після навчання в ЄС, надавати фінансування стартап-лабораторіям або підприємствам, очолюваним молодими інноваторами, а також зміцнювати зв'язки між промисловістю та університетами, пропонуючи привабливі робочі місця у сфері досліджень і розробок. Боротьба Албанії та Північної Македонії з відтоком мізків свідчить

про те, що покращення місцевої дослідницької бази та кар'єрних перспектив є ключовим фактором. Україна має інвестувати частину коштів, передбачених на реконструкцію та відновлення в академічну інфраструктуру та конкурентоспроможну заробітну плату, щоб утримати людський капітал.

Співпрацювати із західнобалканськими країнами та країнами-сусідами, які є членами ЄС для обміну передовим досвідом та вирішення спільних проблем. Україна може приєднатися до регіональних семінарів або мереж, які включають Албанію, Північну Македонію та інші перехідні системи, щоб обмінятися досвідом щодо реформування навчальних програм, цифрової освіти, оцінки якості тощо. Таке взаємне навчання може допомогти Україні уникнути повторення помилок та адаптувати успішні ініціативи (наприклад, підхід Албанії до відсіювання неякісних закладів, або північномакедонський досвід розробки Національної інноваційної стратегії). Більше того, представлення єдиного фронту з іншими країнами-кандидатами на вступ до ЄС може посилити голос України в європейських дискусіях щодо політики у сфері вищої освіти.

Шлях України до приведення вищої освіти у відповідність до законодавства ЄС вже розпочато, і в багатьох аспектах він вражає прискорюється. І Албанію, і Північну Македонію Україна вже наздогнала у таких сферах, як структура ступенів і міжнародна мобільність. Ми є піонерами у деяких змінах (таких як реформа фінансування), які наші балканські колеги тільки починають здійснювати. Однак подальший шлях вимагає постійної роботи з подолання розриву в якості, збільшення інвестування в дослідження та забезпечення вкорінення реформ в університетській культурі.

Вивчаючи досвід Західних Балкан та інших країн-кандидатів – як їхні успіхи, так і невдачі – Україна зможе ефективніше долати виклики. Мета – сучасна, динамічна система вищої освіти, повністю інтегрована в європейську сім'ю, яка випускає кваліфікованих фахівців та запроваджує дослідницькі інновації, які сприяють розвитку України та її європейській

інтеграції. Завдяки мудрому політичному вибору зараз, українські університети не лише відповідатимуть стандартам ЄС на папері, але й стануть справжніми партнерами своїх європейських колег у досконалості та можливостях.

У більш широкій перспективі відповідність стандартам вищої освіти ЄС – це інвестиції в майбутнє. Для України сучасна, європейська система вищої освіти забезпечить людський капітал, необхідний для відбудови та інновацій у післявоєнний період. Усі три країни розуміють, що якісна освіта та дослідження є основою конкурентоспроможної економіки та динамічного суспільства – і це розуміння стимулює їхню адаптацію до норм ЄС (<https://censor.net/ua/blogs/3548715/vstup-do-vropeyiskogo-soyuzu-tse-ne-lishe-ekonom-chn-chi-sudov-reformi>). – 2025. – 25.04).

Блог на сайті «Цензор.НЕТ»

Про автора: Михайло Лавровський, директор Інституту Економічного Лідерства, член Ради громадського контролю Бюро економічної безпеки України.

Військовий збір для ФОПів: чи не втрачаємо ми логіку спрощеної системи?

З другого кварталу 2025 року фізичні особи-підприємці (ФОПи), які працюють за спрощеною системою оподаткування, зобов'язані подавати оновлену форму декларації та сплачувати додатковий платіж – 1,5% військового збору з усього обсягу доходу (обороту). Формально це частина адаптації податкової системи до реалій війни. Але якщо подивитися глибше, то ця новела суттєво змінює базову філософію спрощеного оподаткування в Україні та породжує низку запитань як щодо справедливості, так і щодо прогнозованості фінансової політики.

Спрощена система: її суть та значення для української економіки

Спрощена система оподаткування створювалася як простий та зрозумілий інструмент для малого бізнесу: фіксована ставка

з обороту або дохідного ліміту, мінімальна звітність, прозорі правила. Саме це дало змогу мільйонам українців легально працювати, не створюючи надмірного адміністративного навантаження на себе і на державу. Вона була й залишається однією з найуспішніших реформ, орієнтованих на підприємців-початківців, фрилансерів, самозайнятих осіб. У цьому сенсі сплата єдиного податку – це був «все-включено»-платіж: просто, стабільно, передбачувано.

За даними Державної податкової служби України, у 2024 році надходження до державного бюджету від платників податків склали 1 133,5 млрд грн. Хоча точні дані щодо внеску ФОПів у цю суму відсутні, малий бізнес традиційно є важливим джерелом доходів для бюджету. Введення додаткового податкового навантаження може призвести до зменшення кількості зареєстрованих ФОПів та збільшення тіньової економіки.

Військовий збір: нове навантаження на ФОПів

Тепер ця логіка зміщується. Військовий збір у розмірі 1,5% стягується не з чистого доходу, а з усього обороту. Це означає, що підприємець платить навіть із тієї частини, яку витратив на закупівлю товарів, оренду, логістику або оплату праці. Таким чином, податкове навантаження для ФОПа де-факто збільшується – без зміни самого єдиного податку, але за рахунок додаткового навантаження. Наприклад, для ФОПа на 2-й групі, який працює з маржинальністю 10-15%, нове зобов'язання може з'їсти значну частину прибутку.

Більше того, з другого кварталу оновлена форма декларації вимагає деталізації обсягів доходу, нарахування військового збору окремим рядком, а також окремої сплати цього збору – щоквартально. Таким чином, зникає ключова перевага спрощенки: простота обліку та звітності. Підприємцям доведеться витратити більше часу (або коштів на бухгалтера), щоб правильно заповнити звітність і не отримати штраф. Додатково, зростає ризик помилок, затримок, плутанини, що суперечить принципу «ліберального» податку.

У контексті пошуку додаткових бюджетних надходжень, замість введення нового податку

для ФОПів, варто розглянути підвищення ставки податку на додану вартість (ПДВ). ПДВ є непрямим податком, який сплачується кінцевим споживачем, і його адміністрування вже налагоджене. Підвищення ПДВ на 1-2% могло б забезпечити суттєві надходження до бюджету без додаткового навантаження на малий бізнес та без порушення логіки спрощеної системи оподаткування.

Інший шлях – активізація боротьби з тіньовою економікою. За оцінками, тіньова економіка України становить близько 43,4% від ВВП, що є одним із найвищих показників у Європі. Замість того, щоб збільшувати податкове навантаження на добросовісних платників, держава повинна зосередитися на боротьбі з тіньовою економікою. Це включає в себе посилення контролю за великими платниками податків, боротьбу з контрабандою та ухиленням від сплати податків, а також стимулювання легалізації бізнесу через спрощення процедур та зниження адміністративного тиску.

Висновки та рекомендації

Введення військового збору для ФОПів де-факто руйнує логіку спрощеної системи оподаткування, яка була ефективним інструментом для підтримки малого бізнесу та зменшення тіньової економіки. Замість цього, держава повинна розглянути альтернативні джерела наповнення бюджету, такі як підвищення ПДВ, та зосередитися на боротьбі з тіньовою економікою. Це дозволить зберегти довіру малого бізнесу, уникнути масового згортання підприємницької активності та не створювати додаткового стимулу для повернення в «тінь».

Спрощена система оподаткування – це не податкова пільга, як це часто намагаються подати у публічному дискурсі, а виважений механізм для зменшення транзакційних витрат, підвищення добровільної податкової дисципліни та стимулювання самозайнятості. Її основна цінність – не лише у зручності звітності чи низьких ставках, а у формуванні широкого прошарку платників, які готові платити, бо держава не ставить до них як до потенційних порушників. Військовий збір у нинішній формі підриває цей баланс.

Парадокс полягає в тому, що у прагненні отримати більше грошей від тих, хто вже платить, держава ризикує втратити значно більше через демотивацію, недовіру та зниження податкової бази. Саме тому, навіть у найскладніші періоди, фіскальна політика має бути не лише про дохід, а й про партнерство. Тому будь-які новації – тим більше такі, які змінюють принципову архітектуру системи – повинні впроваджуватись із попереднім громадським обговоренням, прогнозуванням ефектів та визначенням чітких часових меж.

Щоб зберегти легальну самозайнятість як основу економічної стійкості в Україні, ми пропонуємо:

1. Чітко встановити тимчасовий характер військового збору для ФОПів, із припиненням його нарахування після завершення дії воєнного стану.

2. Запровадити можливість врахування витрат у базу нарахування військового збору або застосовувати цей платіж лише до чистого доходу.

3. Забезпечити відкритий діалог з представниками малого бізнесу та ухвалення будь-яких нових податкових рішень за участі бізнес-асоціацій.

4. Сконцентрувати фіскальні зусилля на боротьбі з тіньовими схемами, великим ухиленням та офшорами, зокрема через модернізацію БЕБ, митної служби та ДПС.

5. Поступово формувати нову філософію оподаткування, де головним джерелом бюджетних надходжень стане широка, справедливо розподілена база оподаткування, а не точковий тиск на найменш захищених.

ФОПи – це не тягар для бюджету. Це мільйони людей, які в умовах війни, без субсидій, підтримки та стабільності, створюють робочі місця, платять податки й тримають економіку. І якщо держава не зможе втримати цей сегмент у легальному полі – це буде не лише економічною, а й стратегічною помилкою (<https://censor.net/ua/blogs/3548867/viyiskovyyi-zbir-dlya-fopiv-chy-ne-vtrachayemo-my-logiku-sproshenoyi-systemy>). – 2025. – 25.04).

Блог на сайті «Цензор.НЕТ»

Про автора: Костянтин Корсун. експерт з кібербезпеки. У 2000-2005 заступник керівника відділу боротьби з комп'ютерною злочинністю при Департаменті контррозвідки СБУ. Засновник та перший керівник CERT-UA.

Скани мільйона документів українців три роки були у відкритому доступі – винних не знайшли

Якось дослідник кібербезпеки Джейк Діксон (Jake Dixon) знайшов у вільному доступі на одному хмарному хостингу майже мільйон скан-копій документів українських громадян: паспорти, довідки з податковими номерами, водійські посвідчення і все інше, що так люблять шахраї. (Заради справедливості уточню, що документів було 992,978 і не усі вони містили персональні дані. Хоча суті це особливо не міняє.)

Судячи з їх характеру, ймовірно, ці документи збиралися приватними сертифікаційними центрами, які інспектували автомобілі, що завозяться в Україну – у тому числі іноземними компаніями та навіть посольствами. Скоріш за все, від заявників вимагалось надіслати копії відповідних документів, які зберігалися тепер вже зрозуміло як.

Діксон (громадянин Ірландії, мешкає в Естонії) виявив цю проблему ще у березні 2022 і як сумлінний фахівець, одразу повідомив про неї українські державні органи. Ну так завжди роблять професіонали, це шось типу кодексу честі, чи якось так.

Зв'язався він з організацією є CERT-UA Держспецзв'язку – яку я мав честь та біль створити у 2005-2008, забезпечив її міжнародну акредитацію, але залишив їх у 2009, після чого організація негайно почала деградацію.

Але повернемося до нашого кейсу.

Попри паніку у держструктурах на той період (початок повномасштабного вторгнення), CERT-UA у відповідь Діксону попросили надати більше інформації – але після того замовкли на три роки. Буквально.

Й усі ці три роки мільйон документів продовжував валятися у відкритому доступі. А все новий й нові документи завантажувалися туди аж до 1 квітня 2025.

Цією історією нещодавно зацікавилися журналісти видання Kyiv Independent і їм вдалося нещодавно поспілкуватися з представником CERT-UA якимось Антоном Кобилянським. Який повідомив, що, ймовірно, відповідальність за ці дані несе міністерство цифрової трансформації – і далі відмовився коментувати. Цікаво як далі склалася доля бідного Антона після такого богохульства.

Міністерство цифрових трансформаторів – звісно – також заперечило звою відповідальність за витік даних.

Так само, як і відмовилося від відповідальності Міністерство розвитку громад і територій, яке видавало ліцензії приватним сертифікаційним центрам автомобілів.

Висновок, який зробили Kyiv Independent з цієї історії: українські державні дані “потужно централізовано”; однак відповідальність за державні дані – “ретельно розпорошено” (окрема подяка за вишукане *thoroughly dispersed*, моє шанування).

Це, власне, рівно те, про що я говорю різними словами вже майже 10 років: у нас цілих 11 “основних суб’єктів забезпечення кібербезпеки”, але у випадку інциденту – крайнього не знайдеш.

Коли мова йде про гранти, бюджети, фінансування, штати, закупівлі, турпоїздки за кордон з “обміну досвідом” – тут усі наввипередки біжать і кричать “Я тут головний по кібербезпеці, я!”.

А от коли трапляється гучний інцидент – усі ті захищальники тікають по куцям, заперечують свою провину та прикидаються купкою гною.

Але при цьому усі старі кібер-проблеми України нахабно продовжують себе не вирішувати.

Попри 11-й рік активної кібервійни, в Україні досі немає єдиного центру національної кібербезпеки. Який би був сформований на професійній основі, через відкриті конкурсні процедури, за участю відомих міжнародних

експертів. Який би став не тільки ідеологічним хабом та точкою довіри всередині країни, але також мізковим центром, базою для стратегічного розвитку кібер-законодавства та його адаптації з законодавством ЄС. І такий центр також слугував би єдиною точкою входу для іноземних партнерів – для швидкої взаємодії з ними, щоб надавати відповідь протягом 3 хвилин, а не 3 років. І по суті, а не відписки.

Щоб кожен у країні та за її межами точно знав – ось ця організація відповідає за кібербезпеку в Україні. Наразі ж присвоювати такий статус продовжують щонайменше 4 організації: ДССЗ31, НКЦК РНБО, ДКІБ СБУ і та ж мінцифра.

Тим часом зе-депутати продовжують заклеювати дірки у трупі гнилого корумпованого Держспецзв’язку, накачуючи цього совкового франкенштейна все новими каральними повноваженнями.

“Слуги” разом з “ригами” напхали в закон 4336-IX окремі норми європейського NIS2 вперемішку зі своїми корупційно-репресивним хателками – і гордо називають це “законом про кібербезпеку”.

Але реальність – ось вона, “на землі”.

Про неї у 2025 році пишуть англomовні видання і вона очевидна “західним партнерам”, причому неозброєним оком.

А захист персональних даних в Україні – то взагалі десь на рівні Сомалі.

Про що може йти мова якщо головний порушник – віце-прем’єр-міністр?

P.S.: цікавий факт – попри відмову усіх держструктур взяти відповідальність за цей випадок, якимось дивним чином з 1 квітня 2025 документи почали зникати з вільного доступу.

Дивина (<https://censor.net/ua/blogs/3549597/skany-miyilna-dokumentiv-ukrayintsiv-try-roky-buly-u-vidkrytomu-dostupi-vynnyh-ne-znayishly>). – 2025. – 30.04).

Блог на сайті «Українська правда»

Про автора: Гюндуз Мамедов, кандидат юридичних наук, заступник Генпрокурора України у 2019-2022 рр.

Як нам покарати КНДР за агресію проти України

Війна Росії проти України дедалі більше набуває ознак не просто двостороннього конфлікту, а повноцінного міжнародного збройного протистояння. До нього залучаються інші держави – і не лише у форматі політичної або економічної підтримки. Йдеться про фактичну участь збройних сил інших країн у бойових діях, а також про надання своєї території, інфраструктури, логістичних ресурсів для ведення агресивної війни. Яскраві приклади – Корейська Народно-Демократична Республіка та Білорусь.

Перш ніж перейти до правових визначень, варто підкреслити одну ключову річ: не можна ставити знак рівності між цими режимами і міжнародною підтримкою, яку одержує Україна. Україна захищається від збройної агресії відповідно до статті 51 Статуту ООН, яка гарантує право на індивідуальну та колективну самооборону. Наші партнери діють у межах міжнародного права, допомагаючи жертві агресії. Натомість ті, хто підтримує агресора, вчиняють співучасть у міжнародному злочині.

Резолюція Генеральної Асамблеї ООН N3314 (1974) чітко визначає, що є актом агресії. Згідно з пунктом (а) статті 3, це «вторгнення або напад збройних сил держави на територію іншої держави» або навіть «будь-яка військова окупація, навіть тимчасова». Суть не в риториці чи офіційних заявах, а в дії, адже йдеться про збройний напад (застосування сили).

Довгий час участь військових КНДР залишалася на рівні припущень і тривожних сигналів. Проте зараз ця інформація підтверджена. Про присутність північнокорейських військових свідчать полонені. Цю участь підтвердив і сам Путін, подякувавши Пхеньяну за підтримку. Є підстави вважати, що йдеться не лише про окремих солдатів, а про організовану форму військової допомоги – щонайменше у вигляді підрозділів, які діють на боці Росії.

Згідно з пунктом (g) тієї ж статті Резолюції N3314, агресією визнається й «засилання державою або від її імені озброєних груп чи найманців», якщо їхні дії порівнюються

до використання збройної сили. Саме це ми спостерігаємо. Присутність північнокорейських військових у зоні бойових дій – з відомою і за сприяння уряду КНДР – є прямим порушенням міжнародного права. Це більше, ніж політична підтримка. Це – агресія.

Роль Білорусі не менш очевидна. Пункт (f) тієї ж статті резолюції визначає агресією «використання території однієї держави для нападу на іншу». Білорусь надала Росії все необхідне: інфраструктуру, логістику, доступ до аеродромів, коридори для ракет та авіації. І хоча білоруські війська формально не заходили на українську територію, її участь у війні беззаперечна.

Резолюція Генеральної Асамблеї ООН ES-11/1 від 2 березня 2022 року вже засудила участь Білорусі у війні. Але зробила це дуже дипломатично, не використавши визначення «співучасник агресії». Цей правовий вакуум потрібно заповнити, і почати повинна саме Україна.

Ситуацію ускладнює й укладення 2023 року між РФ і КНДР «Договору про всеосяжне стратегічне партнерство». Формально – двосторонній документ, по суті – свідчення політичної й військової координації двох режимів. Згідно зі статтею 103 Статуту ООН, жодна така угода не може переважати міжнародні зобов'язання держав. Це ще один доказ, не виправдання.

Цікавий для нас юридичний прецедент можна знайти у справі «Нікарагуа проти США» (Міжнародний суд ООН, 1986). Суд визнав, що навіть передача зброї, фінансування, тренування збройних груп на території третьої держави є формою застосування сили. Хоча формально американські війська не вторгались у Нікарагуа, їхня підтримка повстанців була порушенням принципу невтручання і, з урахуванням масштабу, актом незаконного застосування сили. Суд також наголосив, що не має значення, на якій території відбувається акт насильства: факт зовнішнього втручання сам по собі є порушенням Статуту ООН. Цілком очевидні паралелі з нашим випадком, навіть якщо припустити, що північнокорейські війська перебувають тільки в Курській області.

Тому Україна має діяти рішуче. Парламент повинен офіційно визнати КНДР державою, що вчинила акт агресії, а Білорусь – державою-співучасницею. Законопроект щодо Білорусі вже давно зареєстрований, однак досі не проголосований. Тож час робити наступні кроки, зокрема й щодо КНДР.

А далі має бути міжнародний трек: дипломатична робота, винесення питання до Генасамблеї ООН. Коли Рада Безпеки блокується вето Росії, саме Генасамблея стає простором для захисту справедливості, – так було вже не раз, і цей шлях є реальним.

І останнє. Участь КНДР у війні проти України означає, що майбутній спеціальний міжнародний трибунал зі злочину агресії (якщо він буде збудований) має розширити лаву підсудних. Вона не може обмежуватися лише представниками російського та білоруського воєнно-політичного керівництва. Там мусять опинитися також посадовці КНДР – ті, хто брав участь в ухваленні політичних, дипломатичних чи військових рішень про вступ у війну проти України. Це має бути справжній трибунал історичної відповідальності, що стане попередженням для всіх, хто готовий стати союзником агресора: за порушення міжнародного правопорядку і міжнародні злочини доведеться відповідати.

Оригінал опубліковано в «Дзеркалі тижня». Також доступна англomовна версія (<https://blogs.pravda.com.ua/authors/mamedov/6814c452b3739/>). – 2025. – 02.05).

Блог на сайті «Zaxid.NET».

Про автора: Максим Столярчук, начальник управління з питань цифрового розвитку Львівської обласної державної адміністрації

Цифрова країна, аналогові звички. Що не так?

Нещодавно з'явилося дослідження «Цифрова держава vs ЦНАП: що обирають українці для отримання публічних послуг» про те, чому українці продовжують звертатись до ЦНАПів, навіть коли послуги вже доступні

онлайн. Глибока й чесна спроба подивитися на цифровізацію не з позиції звітів, а з позиції людей. Проект реалізувала Дослідницька агенція Fama на замовлення Міністерства цифрової трансформації України у співпраці з Програмою EGAP. Дослідження демонструє розрив між проінформованістю та реальним використанням цифрових сервісів, бар'єри довіри, страх помилок, вплив звички до паперових документів і неформальні вимоги інших установ. Саме тому хочеться вийти за рамки презентації результатів – і поговорити про зміни. Ті, які вже почались. І ті, які ще попереду.

Україна демонструє значний прогрес у сфері цифровізації. Згідно з дослідженням E-Government Development Index 2024 року, Україна посіла п'яте місце у світі за рівнем розвитку цифрових державних послуг, піднявшись із 102-го місця у 2018 році. Одними із ключових факторів цього прориву є мобільний застосунок «Дія» з 22 мільйонами користувачів та доступом до 33 цифрових документів, а також веб-портал «Дія» на котрому доступно понад 140 послуг онлайн. Але цифрова трансформація охоплює значно ширше коло сфер. У секторі безпеки та оборони запущено «Армію+» та «Резерв+», в освіті створено застосунок «Мрія», інших сферах – від економіки до екології, від медицини до культури – також впроваджуються потужні цифрові рішення. Міністерство цифрової трансформації України та команда CDTO задали такий високий темп, який яскраво проявляється і на регіональному рівні. Обласні адміністрації, органи місцевого самоврядування – починають впроваджувати цифрову логіку у свою повсякденну практику. Цей процес ще дуже нерівномірний: є ті, які лише формують концепції цифрового розвитку, а є ті, що вже запровадили не один цифровий інструмент і готові масштабувати досвід. Головне, що цифровізація поступово змінює саму сутність державного управління.

У центрі уваги дослідження – не просто рівень цифровізації, а те, як вона сприймається, використовується та вбудовується в реальні практики взаємодії. Дослідження допомагає побачити зони напруги – ті точки, де цифрові

сервіси вже існують, але ще не стали частиною повсякденного досвіду. Це не питання технічної готовності – інструменти вже створені, постійно вдосконалюються, з'являються і будуть з'являтися нові. Це питання включення цифрових рішень у звичний досвід взаємодії між громадянином і державою. Саме тут – у переході від потенціалу до реального використання – виникають ключові виклики, які ми маємо подолати разом.

Далі – кілька таких викликів, які ми маємо визнати, осмислити й подолати.

Поінформованість ≠ готовність

За результатами дослідження, 80,4% респондентів знають, що можуть отримати послугу онлайн. Але тільки в 14,4% намагались це зробити.

Це парадокс, але не новий: чути про можливість – не означає нею скористатися. У поведінковій економіці це називається *intention-action gap* – розрив між знанням і дією. Подолати його – значить не лише інформувати, а створювати умови для першого безпечного кроку: демонструвати надійність сервісу, забезпечити простий старт, дати змогу «спробувати» без наслідків, супроводжувати користувача на перших етапах.

Але є і глибший рівень. Для людей, які ніколи не працювали з цифровими інструментами, навіть найзручніший інтерфейс викликає напруження. Це психологічне явище відоме як «ефект новизни» або «когнітивне перевантаження незнайомим середовищем» – коли наш мозок автоматично вважає нове складним і небезпечним. Саме тому перший досвід критично важливий – або ламає бар'єр, або цементує недовіру. Не дивно, що 43,8% опитаних стикались із труднощами під час спроби отримати послугу онлайн, а 25% узагалі не змогли її завершити. Частково це пояснюється складними й неочевидними інтерфейсами. Але глибинна причина – в переплетенні тривоги перед новим і недосконалості систем, які не знімають цю тривогу, а підсилюють. І саме тому змінювати потрібно не лише дизайн інтерфейсів – а всю атмосферу взаємодії.

У бізнес секторі цю проблему вирішують через онбординг, гейміфікацію, кастомізовані

підказки – і, насамперед, через сильний UX-дизайн. Компанії тестують продукти з реальними користувачами, оптимізують інтерфейси під конкретні сценарії, прибирають усе зайве. UX тут – не декоративна оболонка, а основа бізнес-моделі.

Держава теж має наслідувати ці принципи: проєктувати сервіси не під норматив, а під людину. Робити інтерфейс не формою подачі, а точкою підтримки. І поступово переводити кращі практики UX-дизайну в стандарт державного сервісу. Але справжній прорив – це не просто повторення за бізнесом, а випередження. Саме такою може стати інтеграція штучного інтелекту. Над цим сьогодні працює Міністерство цифрової трансформації України, розгортаючи нове покоління державних сервісів. Українська LLM, AI-помічники, персоналізовані інтерфейси, динамічні форми, голосові підказки – усе це вже не футуризм, а пілотні продукти, які змінюють логіку взаємодії. Якщо цю логіку буде покладено в основу всієї цифрової екосистеми – не як пілот, а як стандарт – ми подолаємо один із найстійкіших бар'єрів: страх діяти самостійно.

Висновок простий: якщо ми хочемо, щоб цифрові сервіси стали справді масовими – ми маємо не просто запускати функціонал, а будувати досвід, який знімає страх, викликає довіру і поступово формує нову норму. Довіра не виникає з декларацій. Вона з'являється, коли людину не лякає перший крок, коли вона відчуває підтримку і бачить, що система працює для неї. І щоб це сталося – люди мають знати про такі сервіси, розуміти їхню суть, бачити приклади і прості інструкції. Саме тому інформування, навчання і підтримка – не периферійні речі, а ключова інфраструктура цифрової довіри. Людність і емпатія в дизайні цифрової держави – не надлишок, а передумова її ефективності.

Паперовий документ як психологічний щит/незаконна вимога

Найбільше вражає не просто статистика, а її прихований зміст: 59,3% громадян звертались до ЦНАПів саме за паперовим документом. Із них 37,5% – просто «для себе», ще 21,8% – «на

випадок, якщо хтось вимагатиме». Я називаю це тіншовим ринком паперів. І хоч частина таких звернень фіксується у статистиці, наприклад, витяг РТГ, їхня справжня природа залишається невидимою. Це ритуал цифрової недовіри – коли замість того, щоб покласти на систему і її взаємодію, людина бере папір як «страховий амулет», або як «формалізацію безпідставного».

Але звідки ця поведінка? Чому ми досі живемо в епосі, де документ = безпека?

1. *Багаторічна звичка.* Система десятиліттями працювала на папері. Будь-яке серйозне питання вирішувалося «з папкою». І навіть коли ми перейшли в цифру – образ «реального документа» залишився в голові. Не PDF, а те, що ти можеш потримати, покласти в шухляду і взяти з собою «на всяк випадок».

2. *Розрив у взаємодії між установами.* Людина не вірить, що інформація, подана в одну інституцію, дійде до іншої. Нажаль має місце підхід, де громадянин – кур'єр між реєстрами. І саме тому він перестраховується: «краще візьму на папері».

3. *Формальна недовіра до е-документів.* Навіть якщо законодавство визначає юридичну силу цифрового документа, багато установ і досі продовжують вимагати її де-факто. Бо «так надійніше», «так спокійніше», «нам так легше». Особливо в комунальних і державних установах при наданні соціальних послуг. Там роками «паперове» означає «реальне».

4. *Папір як доказ.* Це важливо: папір не просто носій. Він – доказ, що ти щось зробив, подав, оформив. І якщо щось піде не так – ти можеш його витягнути. Цифрова система, натомість, поки не дає такої психологічної «опори». І допоки не з'явиться глибоке відчуття безпеки до цифрового сліду – папір буде залишатися формою самозахисту.

5. *Вимоги «без нормативного врегулювання».* Ще одна причина – це практика, коли різні установи вимагають паперові документи, які жодним чином не передбачені законом. Банки, страхові компанії, комунальні підприємства, заклади освіти, роботодавці тощо – часто вимагають довідки, які не мають жодного юридичного підґрунтя, але стали «неписаним

правилом». І ЦНАПи, опинившись між формальною відсутністю вимоги й реальним запитом від людей, усе одно ці довідки видають, передбачивши ці послуги в своїх переліках. Бо знають: якщо не видадуть – людина не отримає послугу в іншій інституції. Це – неформалізований примус до паперу. І саме він посилює відчуття, що цифрова альтернатива – це ризик, а папір – єдина гарантія дії.

Сьогодні перед нами стоїть завдання виправити логіку взаємодії, у якій папір часто сприймається як єдине надійне підтвердження – навіть там, де цифрові альтернативи вже існують.

ЦНАП на перехресті очікувань

Сьогодні саме ЦНАПи найчастіше стають місцем, де стикаються дві логіки – цифрового потенціалу і звички до паперу.

І тут виникає внутрішній розрив: інституція, створена як фронт-офіс сервісної держави, змушена діяти в умовах аналогової культури. Замість того, щоб супроводжувати людину в цифровому переході, адміністратори змушені закривати операційні «шви» підсистем, які ще не позбулась паперових вимог. Це не критика, а симптом: ми ще не подолали розрив між цифровим задумом і щоденною взаємодією. І саме ЦНАПи можуть стати тими точками, де формується нова модель – через супровід, пояснення, спільне зростання цифрової зрілості.

Цифрова держава – це не лише про сервіси. Це про домовленість усередині системи, що цифровий підпис = справжній підпис, дані в реєстрі = достовірна інформація, людина без довідки = теж людина. І тому ЦНАПи мають майбутнє не як залишок минулого, а як місце довіри до нового.

Тож якщо саме в ЦНАПах сьогодні видно всі симптоми старої моделі – саме вони можуть і стати точкою злам.

Що потрібно зробити вже зараз

Цифрова трансформація – це не лише технологічна, а й управлінська реформа. І як будь-яка реформа, вона вимагає чітких рішень.

1. *Провести повноцінний реінжиніринг нормативної бази*

Щоб цифрові сервіси були логічні, зручні та ефективні – їх потрібно проєктувати не

поверх застарілих процедур, а разом із ними змінювати саму логіку взаємодії. І тут постає потреба у повному реінжинірингу нормативної бази, на трьох рівнях. Міністерство цифрової трансформації України вже відіграє в цьому процесі ключову роль – системно переглядаючи підходи до формування сервісів, запускаючи цифрові моделі «з нуля», а не шляхом автоматизації паперових практик. І цей підхід має стати стандартом для всієї системи. Ми у Львівській ОВА також працюємо саме в цій логіці: приводимо до ладу власні публічні послуги, усуваємо дублювання, аналізуємо, що справді потрібно громадянам. Окремо вже працюємо з громадами над тим, щоб оптимізувати місцеві послуги, зробити їх простішими, зрозумілими і ближчими до людини.

Але цифрова трансформація неможлива без узгодженості дій усієї системи. І щоб змінити логіку взаємодії – потрібна віддана участь усіх, хто формує, впроваджує та застосовує регламенти. Цей процес має відбуватись на трьох рівнях:

На рівні центральних органів виконавчої влади (ЦОВВ):

Багато постанов, порядків і наказів розроблялись у доцифрову епоху – й досі містять архаїчні вимоги: вимоги до копій, до паперових витягів, ручного підпису та мокрої печатки. Ці документи потребують перегляду під кутом логіки цифрової взаємодії.

На рівні обласних військових адміністрацій (ОВА):

ОВА, як суб'єкти надання частини публічних послуг, повинні активно брати участь у перегляді локальних регламентів – і ініціювати зміни там, де це потрібно.

На рівні територіальних громад:

Саме громади найчастіше взаємодіють із громадянами. Тому їм потрібно переосмислити локальні регламенти та порядки надання послуг. Це має бути справжня інвентаризація: які довідки ми даємо, чому ми їх даємо, чи не суперечить це принципу «once-only».

Невидима зона – поза державою:

Навіть якщо держава повністю відмовиться від паперових вимог, залишиться ще одна

зона спротиву – інституції поза прямим регулюванням: банки, страхові, комунальні підприємства, оператори зв'язку. Саме вони часто стають джерелом запиту на зайві довідки і документи – без жодного нормативного підґрунтя. Людина не сперечається – вона йде до ЦНАПу, і таким чином цифрова недовіра продовжує відтворюватись навіть поза державними сервісами. Ми не можемо це ігнорувати: доведеться наводити лад у всій екосистемі взаємодії з громадянами – не лише серед ЦОВВ, ОВА і ТГ, а й у бізнес-секторі, який щодня має справу з мільйонами людей.

Мета – забезпечити, щоб цифрові сервіси не маскували стару логіку, а витісняли її, де вона вже втратила сенс. Бо якщо стара норма зберігається в регламенті, вона з'явиться і в онлайн-формі.

Але в цьому контексті є ще один, менш видимий бар'єр – інтелектуальна складність самої цифрової трансформації. Проєктування нової логіки – це не про оновити файл. Це – важка аналітична робота. І дуже часто ті, хто мав би її ініціювати, відкладають зміни: бо не мають достатньої підтримки, часу, бачення – а іноді й просто сили, щоб зрушити з місця. Часом – просто лінє перед масштабом змін. А ще поширено – вкорінена парадигма «ну так ж завжди було і я так роблю». Тому недостатньо лише формувати потребу змін – потрібно дати інструменти, пояснення і приклади, як це вже робить команди Міністерства з питань цифрової трансформації України, Міністерства оборони України та інші. Потрібна адресна підтримка тим, хто готовий мислити і діяти по-новому: навчальні курси на базі CDTO Campus, онлайн-програми на «Дія.Освіта», живі спільноти практиків, до яких можна звернутись по реальний досвід. Бо іноді те, що стримує зміни – не супротив, а самотність у складному рішенні.

2. Побудувати нову модель користування цифровими сервісами

Сьогодні ми не просто автоматизуємо процеси – ми створюємо нову культуру взаємодії. І в цій культурі головне не лише те, що сервіс існує, а те, наскільки легко ним скористатись вперше. Від того, як пройде

перша спроба, залежить, чи стане цифровий інструмент щоденною нормою.

Тому потрібен новий стандарт цифрової підтримки: максимально спрощені сценарії для новачків, візуально зрозумілі дії, адаптовані до життєвих ситуацій, живі підказки, які з'являються в потрібний момент, середовище, де людина не боїться помилитись. Саме тому ключовим ресурсом стає штучний інтелект: AI-помічники можуть дати людині саме ту відповідь, яка їй потрібна зараз, провести по процесу, адаптувати вміст і тональність до її дій. Це не про технічну досконалість – це про зменшення внутрішньої напруги, яка заважає взаємодії.

Такий підхід має застосовуватись і в бізнесі, який несе невидиму, але реальну відповідальність за успішність цифрової трансформації суспільства. Йдеться не лише про внутрішні процеси компаній, а про цифровий досвід мільйонів користувачів, які щодня стикаються з банками, страховими, сервісами. Саме ці точки взаємодії формують уявлення про зручність, довіру і справедливість цифрової держави.

Ми вже на шляху

Цифрова держава – це не лише інтерфейс і швидкість. Це – нова культура взаємодії, в якій зручність, прозорість і впевненість мають стати нормою.

У нас є сильні точки опори. ЦНАПи – як простір живої допомоги. Цифрові сервіси – як інфраструктура майбутнього. Їх не варто розглядати як протилежності. Навпаки – їхнє поєднання формує міст від звички до впевненості.

Так, попереду – непрості зміни. Доведеться переписувати регламенти і порядки, переконувати колег, пояснювати громадянам, підтримувати, вчитись, адаптовуватись. Але головне – ми вже в дорозі. І ми добре знаємо, де саме система гальмує. А отже – знаємо, як зрушити її з місця. І це не питання «можливо чи ні» – це наш обов'язок. І наш шанс.

До речі, повний текст дослідження, на якому базується ця аналітика, можна переглянути тут (https://zaxid.net/tsifrova_krayina_analogovi_zvichki_shho_ne_tak_n1608856). – 2025. – 24.04).

Блог на сайті «Освіта»

Про автора: Сергій Захарін, державний секретар Міністерства освіти і науки України (2021 – 2023), доктор економічних наук, професор.

Нове явище: різке зростання кількості освітніх петицій

Протягом останніх чотирнадцяти місяців (починаючи з березня 2024 року) до уряду надійшло 4 освітні петиції. Йдеться про петиції, у яких ставляться актуальні питання формування та реалізації освітньої політики, які набрали необхідну кількість голосів і були розглянуті прем'єр-міністром України. Інформація про це своєчасно оприлюднюється у засобах масової інформації та на спеціалізованих сайтах.

Давайте згадаємо, що саме в освітній політиці хвилює громадян, які зверталися із петиціями?

Але для початку – невеличка правова довідка.

Поняття «електронна петиція» в правовому полі України з'явилося у 2015 році, коли Закон України «Про звернення громадян» був доповнений статтею 23 із значком «1», що регламентує порядок подання та розгляду електронних петицій. У цій статті є такі норми:

громадяни можуть звернутися до Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, органу місцевого самоврядування з електронними петиціями через офіційний веб-сайт органу, якому вона адресована, або веб-сайт громадського об'єднання, яке здійснює збір підписів на підтримку електронної петиції (частина перша);

електронна петиція, адресована відповідно Президенту України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України, розглядається у порядку, встановленому цією статтею, за умови збору на її підтримку не менш як 25000 підписів громадян протягом не більше трьох місяців з дня оприлюднення петиції (частина одинадцята);

розгляд електронної петиції здійснюється невідкладно, але не пізніше десяти робочих

днів з дня оприлюднення інформації про початок її розгляду (частина п'ятнадцята);

у відповіді на електронну петицію повідомляється про результати розгляду порушених у ній питань із відповідним обґрунтуванням (частина дев'ятнадцята);

у разі визнання за доцільне викладені в електронній петиції пропозиції можуть реалізовуватися органом, якому вона адресована, шляхом прийняття з питань, віднесених до його компетенції, відповідного рішення. Президентом України, Кабінетом Міністрів України, народними депутатами України за результатами розгляду електронної петиції можуть розроблятися та вноситися в установленому порядку на розгляд Верховної Ради України законопроекти, спрямовані на вирішення порушених у петиції питань (частина двадцять перша).

Отже, з процитованих правових приписів можна зробити такі висновки:

розглядаються не всі подані петиції, а лише ті, які відповідають певним вимогам (найголовніша: протягом трьох місяців з моменту оприлюднення петиція має бути підтримана 25 тисячами голосами);

якщо петиція набрала 25 тисяч голосів – це гарантія того, що вона буде розглянута саме тим органом, якому вона адресована, але водночас це не гарантія того, що клопотання, викладене у петиції, буде обов'язково підтримане або задоволене;

якщо клопотання, яке міститься у петиції, не підтримане – відповідний орган, що розглядав клопотання, має навести відповідне обґрунтування свого рішення.

Цікава деталь. Як вбачається з сайту «Електронні петиції» на порталі Кабінету Міністрів, протягом 2020, 2021, 2022 та 2023 років до уряду не надходило петицій на освітні теми, які набрали необхідну кількість голосів (25000).

Оскільки протягом 2020–2023 років до уряду не надходило освітніх петицій, які набрали необхідну кількість голосів, ми можемо зробити обґрунтоване припущення, що освітня політика в цей період в нашій країні була зрозумілою і логічною, і ця політика

не викликала у громадян бажання подавати петиції.

Саме ця формальна обставина дала нам підставу зробити висновок, що освітні петиції – це відносно нове явище суспільного життя. Кількість освітніх петицій, що набрали 25 тисяч голосів, різко зросла на початку минулого року.

Петиція «Про захист суб'єктності університетів в процесі оптимізації мережі закладів вищої освіти» була оприлюднена 06 березня 2024 р. Вона набрала 25069 голосів.

Авторка петиції Наталія Степаненко вказала на стурбованість планами Міністерства освіти і науки України щодо оптимізації мережі закладів вищої освіти, зокрема про реорганізацію Поліського національного університету – шляхом його приєднання до Житомирського державного університету імені Івана Франка. «Вважаємо рішення об'єднання Поліського національного університету та Житомирського державного університету імені Івана Франка поспішним, недостатньо виваженим і таким, що нагально потребує ретельного опрацювання», – вказувала авторка.

У відповіді наголошено, що «відповідно до статті 31 Закону України «Про вищу освіту» рішення про утворення, реорганізацію чи ліквідацію закладу вищої освіти державної форми власності приймається Кабінетом Міністрів України. Рішення щодо реорганізації Поліського національного університету Урядом не приймалося. <...> Ураховуючи, що з 14 березня 2024 р. розпочалася реєстрація на національний мультипредметний тест (основна сесія якого відбудеться з 14 травня по 25 червня 2024 р.), Міністерством прийнято рішення у цей час не здійснювати реорганізацію закладів вищої освіти. Водночас впродовж наступних місяців Міністерство продовжить консультації із стейкхолдерами з метою розроблення ефективної стратегії розвитку як окремих об'єднаних університетів, так і мережі закладів вищої освіти в цілому». Повний текст відповіді – тут.

Петиція «Щодо права на освіту дітей ВПО та скасування наказу МОН України від 13.06.2024 № 850 «Про затвердження Порядку та умов здобуття загальної середньої освіти

в комунальних закладах загальної середньої освіти в умовах воєнного стану в Україні» була оприлюднена 08 липня 2024 року. Вона набрала 27196 голосів.

Автор петиції Сергій Борисенко вказував, що наказ Міністерства освіти і науки України № 850, «яким затверджено Порядок та умови здобуття загальної середньої освіти в комунальних закладах загальної середньої освіти в умовах воєнного стану в Україні, містить численні порушення Конституції України та Законів України, <...> запроваджує нерівні, дискримінаційні умови для отримання освіти та антиконституційні обмеження прав дітей на освіту».

У відповіді зазначено, що «...МОН звернулося до Мін'юсту із проханням повернути наказ для доопрацювання – тобто, без державної реєстрації. МОН утворює робочу групу з метою вироблення єдиних підходів до забезпечення доступу до здобуття якісної освіти кожною дитиною <...> Опрацьовуються пропозиції, що надійшли від обласних військових адміністрацій, Всеукраїнської асоціації органів місцевого самоврядування «Асоціація міст України», професійних спілок працівників освіти і науки, закладів освіти тощо». Також МОН поінформувало, що наказ буде ґрунтовно доопрацьований із урахуванням зауважень і пропозицій, наданих заінтересованими сторонами. Повний текст відповіді – тут.

Петиція «Скасування наказу МОН «Про затвердження рекомендацій щодо оцінювання результатів навчання» від 02.08.2024 №1093 була оприлюднена 23 грудня 2024 року і набрала 25091 голосів.

Автор петиції Василь Петрашук просив скасувати наказ МОН України від 02.08.2024 року № 1093 «Про затвердження рекомендацій щодо оцінювання результатів навчання», яким затверджено рекомендації щодо оцінювання результатів навчання здобувачів освіти відповідно до Державного стандарту базової середньої освіти (5–9 класи, НУШ). «Дані рекомендації, – вказано у зверненні, – зовсім не сприяють покращенню якості освітнього процесу, а тільки створюють

додаткове бюрократичне навантаження для вчителів. Рекомендуємо переглянути підхід до оцінювання результатів навчання в загальній середній освіті і напрацьовувати прості та ефективні методи оцінювання».

Ключові тези відповіді: «МОН зазначає, що впродовж 2023/24 навчального року підходи до оцінювання результатів навчання та критерії оцінювання, запропоновані в рекомендаціях щодо оцінювання результатів навчання, проходили апробацію на базі 145 закладів освіти, які є учасниками всеукраїнського інноваційного освітнього проєкту «Розроблення і впровадження навчально-методичного забезпечення для закладів загальної середньої освіти в умовах реалізації Державного стандарту базової середньої освіти». Під час проведення апробації вчителі відзначали, що запропоновані процедури і критерії оцінювання створюють передумови для індивідуалізації навчання та надають змогу якісно спланувати індивідуальну роботу з учнями; зауважень від педагогів щодо додаткового бюрократичного навантаження у зв'язку із запровадженням нових підходів до оцінювання знань не надходило. МОН інформує, що опрацьовує питання спрощення процедури оцінювання результатів навчання, оновлення інструкції ведення класного журналу, зокрема передбачається надати додаткові роз'яснення педагогічним працівникам закладів загальної середньої освіти щодо оцінювання знань учнів 5–9 класів», – зазначено у відповіді. Повний текст відповіді – тут.

Петиція «Про прийняття КМУ рішення щодо перерозподілу коштів та створення бюджетної програми «Субвенція з державного бюджету місцевим бюджетам на здійснення доплат працівникам ЗДО, ЗПО та інших установ освіти, які утримуються з відповідного місцевого бюджету» була оприлюднена 25 січня 2025 року. Вона набрала 25026 голосів.

Авторка петиції Оксана Єременко вказує, що з 01 січня 2025 року вступила в дію постанова Кабінету Міністрів України від 08.11.2024 року № 1286 «Деякі питання оплати праці педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти» (із змінами і доповненнями, внесеними постановою Кабінету Міністрів

України від 27 грудня 2024 року №1515) щодо встановлення педагогічним працівникам закладів загальної середньої освіти державної і комунальної форми власності щомісячної доплати за роботу в несприятливих умовах праці з 1 січня 2025 року – у розмірі 1300 гривень, а з 1 вересня 2025 року та до кінця календарного року, в якому припинено або скасовано воєнний стан – у розмірі 2600 гривень. «Поза межами бюджетної програми опинились вихователі закладів дошкільної освіти (ставки заробітної плати яких становлять від 6400 грн до 8500 грн) та всі інші працівники дошкільця...», – констатовано у зверненні. У петиції запропоновано Уряду ухвалити рішення щодо перерозподілу коштів та створення бюджетної програми «Субвенція з державного бюджету місцевим бюджетам на здійснення доплат працівникам дошкільної освіти та педагогічним працівникам позашкільної, професійної та інших установ освіти, які утримуються з відповідного місцевого бюджету», і фактично розповсюдити доплати «за особливі умови роботи всім працівникам, які в умовах воєнного стану виконують свої професійні обов’язки, оберігаючи та навчаючи дітей».

У відповідь на цю петицію було вказано, що «на сьогодні органи місцевого самоврядування можуть приймати рішення про встановлення такої доплати за рахунок коштів місцевого бюджету педагогічним працівникам інших закладів та установ освіти, які утримуються з відповідного місцевого бюджету, зокрема закладів дошкільної, позашкільної, професійної (професійно-технічної) освіти». Відповідно до статті 32 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» організацію матеріально-технічного та фінансового забезпечення закладів освіти, які належать територіальним громадам або передані їм, віднесено до власних (самоврядних) повноважень виконавчих органів відповідних рад. <... > Одночасно повідомляємо, що підвищення рівня оплати праці педагогічних та інших працівників закладів та установ освіти залишається одним з пріоритетних завдань Уряду. На сьогодні МОН опрацьовується питання реформування системи оплати праці

педагогічних працівників закладів освіти шляхом збільшення питомої ваги посадового окладу (тарифної ставки) у загальній сумі заробітної плати. Зазначене питання вирішується з урахуванням фінансових можливостей бюджетів усіх рівнів в умовах воєнного стану та економічної ситуації в країні». Повний текст відповіді – тут.

Отже, можемо підсумувати, що клопотання, які містилися у двох освітніх петиціях, були фактично задоволені, а автори двох інших петицій отримали ґрунтовні роз’яснення та запевнення, що їхні пропозиції обов’язково будуть враховані в подальших рішеннях.

Ми, прості освітяни, щиро сподіваємося, що міністр і його оточення справді врахують пропозиції авторів петицій під час формування освітньої політики. Також було б непогано, аби до контролю цього питання долучився і профільний парламентський комітет.

На сайті уряду розміщено ще біля двох десятків освітніх петицій, у яких викладаються актуальні питання формування та реалізації державної освітньої політики, але збір голосів на їхню підтримку ще триває.

Зокрема:

«Про перегляд заробітної плати для шкільних бібліотекарів», початок збору підписів – 30 січня 2025 року;

«Підвищення заробітної плати спеціальним педагогам та вихователям закладів дошкільної освіти», початок збору підписів – 06 лютого 2025 року;

«Надання педагогічного стажу асистенту вчителя», початок збору підписів – 17 лютого 2025 року;

«Про право на дистанційну освіту», початок збору підписів – 10 квітня 2025 року;

«Недопущення створення Української державної морської академії шляхом об’єднання Національного університету «Одеська морська академія» та Одеського національного морського університету (ОНМУ)», початок збору підписів – 16 квітня 2025 року.

Різке зростання кількості освітніх петицій протягом 2024 та 2025 років може свідчити про те, що громадяни України, не дивлячись на захмарну кількість «освітніх візій», «освітніх

бачень», «освітніх дизайнувань», «освітніх презентацій» і «освітніх гасел», все-таки не розуміють зміст сучасної освітньої політики. Ця політика, не виключено, реалізується без належного інформаційного супроводження, і не передбачає застосування ефективних моделей інформування освітньої громадськості про логіку так званих «освітніх реформ».

Можливо, деякі громадяни намагалися донести свої позиції до профільного міністерства, але не змогли ефективно цього зробити, і були змушені писати петиції до уряду.

Ми, прості освітяни, все ще сподіваємося, що так звана «освітня команда», не дивлячись на бурхливу роботу щодо дизайнування чогось, все-таки колись повернеться до нас обличчям...

P.S. У цій статті відображено лише позицію автора. Висновки та фактичні твердження, наведені у цій статті, не відображають позиції державних органів, установ, організацій (<https://osvita.ua/blogs/94532/>). – 2025. – 23.04).

Блог на сайті «Освіта»

Про автора: Олексій Васильєв, доктор фізико-математичних наук, професор.

Реформа вищої освіти: на кожного «науковця» має бути один «педагог»

На сьогоднішній день викладачі університетів в основному – це «науково-педагогічні працівники». Це означає, що, окрім викладання, вони повинні займатись наукою.

У кожного в контракті прописано показники, яких необхідно досягнути за час дії контракту. Простіше кажучи, при підписанні контракту визначають, скільки потрібно написати статей, монографій тощо. При завершенні контракту з цього приводу робиться звіт. Така система.

У минулому році Верховна Рада проголосувала законопроект 9600, а президент його підписав. Тепер це закон. Мета – покращити наукову роботу, полегшити життя викладачам, стимулювати їх до наукової діяльності.

Зазначається, що на ставки і фінанси це не вплине. Тобто ніхто не постраждає, наука

розквітне, студенти будуть у захваті. Одні плюси, жодних мінусів.

Основна фішка закону – тепер в університетах, окрім «науково-педагогічних», будуть ще й просто «педагогічні» працівники. Наукою їм займатись не потрібно, проте їхнє навантаження на 30% більше за нинішню норму.

А от «науково-педагогічним» працівникам навпаки, навчальне навантаження на 30% зменшують, і ці 30% вільного часу потрібно буде присвятити науці. Геніально? Геніально!

Тепер рахуємо. Нехай в університеті x викладачів. Кожен виконує 1 (одиницю) роботи. Якщо всі вони залишаться науково-педагогічними працівниками, то виконуватимуть $0.7x$ роботи. Хто буде виконувати $0.3x$ роботи? Правильно! Педагогічні працівники.

Нехай частка працівників, яких переведуть у «педагоги», становить a . Тоді науково-педагогічних працівників $(1-a)x$, і кожен з них виконує 0.7 одиниць роботи, а педагогічних працівників ax , і виконує кожен з них 1.3 роботи. Разом $0.7(1-a)x + 1.3ax$, і це має дорівнювати x . Маємо $0.7(1-a)x + 1.3ax = x$, скорочуємо на x , отримуємо $0.7(1-a) + 1.3a = 1$. Звідси $a = 0.5$.

А тепер увага: ректору, щоб дотримуватися норм закону і не перевантажувати науково-педагогічних працівників, доведеться половину(!) з них (50%) перевести у педагогічні працівники.

Це в принципі очевидно і без розрахунків: якщо у вас хтось почав працювати на 30% менше, то має бути хтось, хто почне працювати на 30% більше. Тобто на кожного «науковця» має бути один «педагог».

Отже, наукою тепер займатимуться 50% викладачів (у педагогічних працівників на це просто часу не буде, навіть якщо вони матимуть бажання). Їхня наукова продуктивність нехай зросте аж на 30% (і то не факт). Тобто множимо на 1.3 і ділимо на 2, отримуємо 0.65.

У результаті наукова (а по факту, публікаційна) активність впаде на 35%. Потужно. Просто потужно. Як казав класик: «Яких реформ вам ще не вистачає?»

P.S. Пишуть у коментарях, що для педагогічних працівників можна навантаження

зробити не 1.3, а 1.5. Якщо так, то перевести у педагогічні працівники доведеться не 50%, а 40% науково-педагогічних працівників.

Це якщо вдасться знайти педагогічних працівників, які згодяться отримувати звичайну викладацьку зарплату, а виконувати навантаження на 1.5 ставки (<https://osvita.ua/blogs/94546/>). – 2025. – 28.04).

Блог на сайті «Освіта»

Про автора: Сергій Захарін, державний секретар Міністерства освіти і науки України (2021 – 2023), доктор економічних наук, професор

Реформування вищої освіти: багато гасел і хайпу, мало змісту і сенсів

В інформаційному просторі повідомлення про результати «епохальних реформ» у сфері вищої освіти зустрічаються доволі часто. Українські громадяни змушені читати і слухати нескінченні «некритичні позитивні новини» про систему вищої освіти та «жертвоне служіння» її реформаторів.

Замовники галасливої інформаційної кампанії, з огляду на кількість оприлюдненого словоблуду, мають бути щасливі.

У той же час міністр освіти і науки Оксен Лісовий у матеріалі «Результати роботи команди МОН: 2 роки змін в освіті і науці» про систему вищої освіти та результати її «реформування» написав напроцуд скудно.

Результати «системних епохальних реформ» у вищій освіті міністр описав у пунктах 14-17, тобто виділив на ці результати лише чотири пункти, а саме:

«14. Реорганізовано 10 закладів вищої освіти: укрупнені ЗВО отримують по \$1,5 млн інвестицій у межах проєкту зі Світовим банком UIHERP.

Забезпечено можливість гнучкого навчання завдяки індивідуальним освітнім траєкторіям.

Оновлено менеджмент ЗВО: чесні вибори ректорів проведено у 35 закладах, ще у трьох – наглядові ради уповноважені обирати ректорів.

Уперше в Україні запроваджено систему грантової підтримки студентів: понад 13 тисяч студентів скористалися цією програмою».

Чи є привід хизуватися? Не думаю.

Давайте, як-то кажуть, увімкнемо здоровий глузд і прочитаємо вдумливо.

Процес реорганізації та укрупнення закладів вищої освіти не можна, на мій погляд, вважати вагомим результатом, оскільки цей процес триває вже багато років. За даними Держстату, скорочення кількості закладів вищої освіти почалося ще у 2009/10 навчальному році, коли кількість цих закладів скоротилася з 353 до 350. Після цього тенденція до зменшення загальної кількості академій, університетів та інститутів спостерігається щорічно.

Отже, так звана «оптимізація мережі вищої освіти» – це цілком очевидний (природний) процес, який без зупину триває вже понад 15 років. А тому цей результат жодним чином не можна визнати заслугою нинішньої «освітньої команди».

«Укрупнені ЗВО отримують по \$1,5 млн інвестицій у межах проєкту зі Світовим банком UIHERP», – стверджує Оксен Лісовий. Зверніть увагу, що слово «отримують» – це майбутній час. Отже, наведена теза – це взагалі не результат, а скоріше план (орієнтир на майбутнє). Якщо хочете – побажання, фантазія, мрія. Те, про що написано («отримують інвестиції») – може статися, а може і не статися.

Погодьтеся: не можна про фантазію звітуватися, як про результат...

Пан Лісовий констатує: «Забезпечено можливість гнучкого навчання завдяки індивідуальним освітнім траєкторіям».

Результат – сумнівний, адже немає відповідей на багато чутливих запитань. Скільки освітніх програм передбачають можливість реального (а не удаваного) застосування індивідуальних освітніх траєкторій? Скільки університетів реально організували освітній процес на основі можливості застосування індивідуальних освітніх траєкторій? Скільки українських студентів здобувають освіту через використання механізму індивідуальних освітніх траєкторій? Яка якість освіти, здобутої через використання цього механізму? Чи

відповідає результат такої освіти очікуванням роботодавців?

Жодної переконливої відповіді на ці запитання наразі немає.

Наступна теза пана Лісового: «Оновлено менеджмент ЗВО: чесні вибори ректорів проведено у 35 закладах, ще у трьох – наглядові ради уповноважені обирати ректорів».

Знову ж таки – наведено інформацію про цілком природній процес, який нинішня «освітня команда» просто адмініструє, і не більше.

Давайте вирішимо простеньку задачку. Припустимо, нині функціонує 150 закладів вищої освіти державної форми власності. Ми знаємо, що ректора обирають на п'ять років. Отже, один раз на п'ять років у кожному закладі вищої освіти проводяться вибори ректора. А значить, якщо розділимо 150 на 5 – отримаємо середню кількість виборів протягом одного року. Це 30.

До того ж, левову частину робіт з організації виборів ректорів проводить не міністерство, а оргкомітет, який створюється в самому закладі вищої освіти. Міністерство лише виконує певні стандартні бюрократичні функції: видає наказ про проведення виборів, реєструє претендентів, може направити на вибори свого представника (спостерігача), розглядає звіт, готує контракт із переможцем, видає наказ про призначення обраного керівника на посаду.

Також слід врахувати, що переважна більшість виборів ректорів проходить без судового оскарження їхнього результату. Отже, такі вибори можна вважати «чесними». Але так було завжди, а не лише останні два роки...

Нарешті, пан Лісовий пише: «Уперше в Україні запроваджено систему грантової підтримки студентів: понад 13 тисяч студентів скористалися цією програмою».

Нагадаємо, що в Україні стартував експериментальний проєкт щодо надання державних грантів на здобуття вищої освіти – це передбачено пунктом 1 постанови Кабінету Міністрів України від 18 липня 2024 р. № 822.

Але раніше до парламенту було подано проєкт закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо фінансування здобуття

вищої освіти та надання державної цільової підтримки її здобувачам» (реєстраційний номер 10399).

Головне науково-експертне управління Апарату Верховної Ради України висловило до законопроєкту 17 серйозних зауважень. Проти проєкту різко виступили впливові народні депутати, у тому числі із профільного парламентського комітету. Цілковито очікувано парламент цей законопроєкт не підтримав.

На мій погляд, це нонсенс – називати «результатом» реформу, яку Верховна Рада показово не підтримала.

На мою скромну думку, сам факт хизування «результатом», який не був підтриманий Верховною Радою – може свідчити, як мінімум, про неповагу до парламенту.

Про «позитивний результат» цієї реформи можна буде говорити лише у тому випадку, якщо усі випускники, які отримували освітні гранти, реально змогли працевлаштуватися за фахом.

В іншому випадку будемо говорити про нецільове і неефективне використання бюджетних коштів. Але про це ми зможемо дізнатися не сьогодні і не завтра, а лише через 5–6 років.

Отже, зробімо проміжний висновок. Якщо ввімкнути здоровий глузд, то виходить, що всі «результати» у сфері реформування вищої освіти, про які написано у дописі міністра – насправді «результатами» назвати дуже важко.

Не дивлячись на це, інформаційний простір продовжують наповнювати майже однакові по стилю повідомлення про систему вищої освіти, і головне – про «жертвоне служіння» окремих реформаторів цієї системи. У цих повідомленнях забагато гасел і хайпу, натомість замало змісту і сенсів.

Проаналізуємо лише три «новини», що були оприлюднені протягом квітня.

Перша про те, що Міністерство освіти анонсувало скорочення бюджетних місць на аспірантурі. Виявилося, що очікується скорочення кількості бюджетних місць для вступників в аспірантуру – з 7 до 5 тисяч.

Заступник міністра освіти і науки Михайло Винницький наголосив, що «рішення щодо

скорочення кількості бюджетних місць ухвалили через те, що їхня чисельність минулого року була «завеликою».

Отже, 7 тисяч – це «завелика», а 5 тисяч – вже «не завелика». Але на якій підставі зроблено висновок, що 7 тисяч – «завелика»? Є якась формула? Є якісь критерії? Чому не розглянуто варіант скорочення місць до 4 тисяч? Логічно припустити, що 4 тисячі – це ще в більшій мірі «не завелика», аніж 5 тисяч.

Заступник міністра, однак, не повідомив про негативні наслідки такого рішення: скорочення кількості науково-педагогічних працівників (через скорочення навантаження), ліквідація освітніх програм, зменшення фінансування закладів освіти, звуження каналів державної підтримки талановитої молоді, гальмування процесу «омоложення» наукових кадрів.

Друга новина: в Україні за рік скоротили мережу університетів на десять закладів

Пряма мова заступника міністра освіти і науки України Михайла Винницького: «Ми поставили ціль – 100 державних університетів до вступу у Європейський Союз. Мова йде про п'ять років <...> Намагаємось це робити менш-більш безболісно. В деяких випадках це вдається зробити. В інших – ні. <...> Мова не йде про економію коштів, тут насамперед – про укрупнення для більшої ресурсної бази і для кращих конкурентних позицій університету в Європейській спільноті», – пояснив пан Винницький.

Звісно, за традицією, лукаво не згадується, яким документом визначено, що кількість закладів вищої освіти має бути саме 100 (а не 105 і не 95). Також не згадується, що в усіх випадках ліквідація закладу освіти призводить до звуження наукового та освітнього потенціалу суспільства.

Нарешті, як ми вже згадували, помірне зниження кількості університетів триває понад 15 років, а тому постійне нагадування про свою виключну заслугу в процесі оптимізації мережі виглядає, як мінімум, «трішечки комічно».

Нарешті, третя новина: МОН зменшило ліцензійні обсяги набору студентів для вишів.

Заступник міністра освіти і науки Михайло Винницький повідомив, що «це рішення

жодним чином не вплине на доступність вищої освіти для цього річних вступників. У разі, якщо заклад прогнозує вступ на рівні більше ліцензійного обсягу, можна подати заяву на розширення ліцензійного обсягу через систему електронного ліцензування».

І що далі? Заклади вищої освіти змушені не займатися профорієнтаційною роботою та підготовкою до проведення вступної кампанії, а починати щось «прогнозувати». Після ретельно виконаних прогнозів заклади змушені вживати купу додаткових дій (офіційних та неофіційних), спрямованих на розширення ліцензійного обсягу, який до цього був в односторонньому порядку свавільно скорочений.

До того ж, навіть якщо заклад вищої освіти якісно «спрогнозує» зростання кількості вступників (із цим явищем стикнулися деякі університети в так званих «тилових» регіонах) – це ще не гарантія того, що заступник міністра автоматично «просто так» дозволить застосувати процедуру «розширення».

І наостанок – деякі професорські роздуми.

Реформатори освіти – не дивлячись на наявність численних проектних офісів і кількох десятків штатних та позаштатних радників – не змогли надати суспільству релевантну інформацію про вагомні результати реалізації політики у сфері вищої освіти.

Представлені в інформаційному просторі результати – є скоріше гаслами і фантазіями, і не несуть серйозного змістовного навантаження.

Водночас на сайтах триває істерична кампанія, під час якої галасливо повідомляється про «епохальні реформи» у сфері вищої освіти. Ця активність спрямована скоріше на те, аби прикрити хронічну «змістовну порожнечу», а також на створення в уявленні громадськості відчуття наявності «ефективної освітньої політики».

Проте ми, прості освітяни, вже давно не тішимо себе ілюзіями щодо якості нинішньої освітньої політики.

P.S. У цій статті відображено лише позицію автора. Висновки та фактичні твердження, наведені у цій статті, не відображають позиції державних органів, установ, організацій (<https://osvita.ua/blogs/94582/>). – 2025. – 01.05).

ГРОМАДСЬКА ДУМКА ПРО ПРАВОТВОРЕННЯ

№ 8 (294) 2025

Інформаційно-аналітичний бюлетень

на базі оперативних матеріалів

Додаток до журналу «Україна: події, факти, коментарі»

Ідентифікатор медіа R30-01101

Редактори:

А. Берегельська, Я. Маленко

Комп'ютерна верстка:

Н. Крапіва

Підп. до друку 27.04.2025

Формат 60х90/8. Обл.-вид. арк. 5,73.

Наклад 21 пр.

Видавець і виготовлювач

Національна бібліотека України

імені В. І. Вернадського

03039, м. Київ, Голосіївський просп., 3

siaz2014@ukr.net

Свідоцтво про внесення суб'єкта

видавничої справи до Державного реєстру видавців,

виготовлювачів і розповсюджувачів

видавничої продукції ДК № 7871 від 28.06.2023 р.