

УДК 328.184 351 316.77

DOI <https://doi.org/10.32851/tnv-pub.2022.5.8>

СТАН НАУКОВОЇ РОЗРОБЛЕНОСТІ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Черевко Н. О. – асистент кафедри публічного управління та права Херсонського державного аграрно-економічного університету
ORCID: 0000-0002-5456-8887

Європейсько орієнтований розвиток українського суспільства, його демократизація, успіхи у подоланні наслідків кризових явищ в усіх сферах суспільного життя залежать від результативності й ефективності державного управління з системних позицій на загальнодержавному й регіональному рівнях реалізації. Обґрунтована сконцентрованість уваги суб'єктів державного управління в Україні на війни в країні обумовила наслідки негативного характеру, що знайшло прояв у падінні доходів населення, зниженні рівня та якості життя, посиленні негативних тенденцій у сфері трудової міграції, що суттєво знижує інвестиційно-інноваційну активність й загальний потенціал економічного зростання країни. Така ситуація вимагає переосмислення підходів до державного управління, яке попри декларування реформ все ще характеризується достатньо високим ступенем централізації в сфері прийняття рішень щодо вирішення місцевих проблем. Перед війною в Україні про це свідчили низький рівень довіри та оцінка ефективності діяльності органів влади з боку населення.

Тематика соціального захисту населення знаходиться на вістрі уваги багатьох науковців і дослідників, як вітчизняних, так і зарубіжних, які розглядають її крізь призму різних галузей науки, як В. Киян, О. Боднар, В. Чубань, М. Вікторчук, І. Євхутич тощо.

Метою роботи є дослідження стану теоретичної розробленості механізмів державного управління системою трудових відносин, виявлення наявних проблем, теоретичних прогалин, що потребують подальших досліджень.

Дослідженням окреслено основні наукові доробки вітчизняних науковців в галузі механізмів державного управління трудовими відносинами. Виявлено гостре питання дослідження гендерної рівності у трудовій сфері. Показано прогресивні зміни законодавства, які в подальшому вплинуть на систему врегулювання трудових спорів в країні. Разом з тим, вказано на низку формальних інститутів, здатних посприяти країні адаптації публічного управління нашої держави до реалій воєнного стану. Сформульовано відповідні пропозиції для органів державної влади та місцевого самоврядування, зокрема, застосування системного підходу у реформуванні трудового законодавства.

Ключові слова: держава, державне регулювання, трудові відносини, трудовий договір, робочий час, роботодавець, працівник.

Cherevko N. O. State of scientific development of mechanisms of state management of the labor relations system

The European-oriented development of Ukrainian society, its democratization, and success in overcoming the consequences of crisis phenomena in all spheres of social life depend on the effectiveness and efficiency of public administration from the systemic positions at the national and regional levels of implementation. The well-founded concentration of attention of the subjects of state administration in Ukraine on the wars in the country led to the consequences of a negative nature, which was manifested in a drop in the population's income, a decrease in the level and quality of life, an increase in negative trends in the field of labor migration, which significantly reduces investment and innovation activity and general the country's economic growth potential. Such a situation requires a rethinking of approaches to public administration, which, despite the declaration of reforms, is still characterized by a sufficiently high degree of centralization in the sphere of decision-making regarding the solution of local problems. Before the war in Ukraine, this was evidenced by the low level of trust and the assessment of the effectiveness of the authorities by the population.

The topic of social protection of the population is in the focus of the attention of many scientists and researchers, both domestic and foreign, who consider it through the prism of various fields of science, such as V. Kiyany, O. Bodnar, V. Chuban, M. Viktorchuk, I. Yevhutch, etc.

The method of work is to study the state of the theoretical development of mechanisms of state management of the labor relations system, to identify existing problems, theoretical gaps that require further research.

The study developed the main scientific developments of domestic scientists in the sectoral mechanisms of state management of labor relations. An acute issue of research on gender equality in the labor sphere has been identified. Progressive changes in the legislation are shown, which in the future will affect the system of regulating labor disputes in the country. At the same time, it shows a number of formal institutions capable of contributing to a better adaptation of the public administration of our country to a real state of war. Appropriate proposals for state authorities and local self-government bodies have been formulated, in particular, the use of a systemic approach in reforming labor legislation.

Key words: state, labor relations, employment contract, working hours, employer, employee, martial law, armed conflict.

Вступ. Історично важливим кроком для України є підписання Угоди про асоціацію з ЄС. З огляду на євроінтеграційний курс державної політики, який офіційно задекларований Україною та ЄС наприкінці 2014 р., постає актуальне питання проведення наукового дослідження аспектів кращого, набутого в країнах ЄС досвіду впровадження механізмів державного управління трудовими відносинами. Адже узгодження національних нормативно-правових актів, які регулюють трудову діяльність, з європейськими стандартами, перш за все, має стимулювати розвиток економіки нашої країни, підвищити соціальні гарантії українців до європейській. Тому з метою реалізації визначених цілей в Україні постійно проводиться робота з удосконалення регуляторного середовища.

Для забезпечення ефективної державної політики необхідно всім зацікавленим сторонам не лише застосовувати однакову термінологію, а й розуміти проблематику та цілі розвитку. Саме тому дослідження стану наукової розробленості механізмів державного управління системою трудових відносин з використанням наукового підходу потребує особливої уваги.

Виклад основного матеріалу. На думку деяких науковців, через військову агресію з боку держави-терориста Російської Федерації, вимушене масштабне переселення постраждалих від війни, зростаючу кількість безробіття, сьогодні рівень соціальної напруженості в українському суспільстві є достатньо високим. Це змушує державну владу в Україні вести пошук ефективних і дієвих механізмів державного управління щодо забезпечення соціальних гарантій і стандартів життя населення.

Стратегічною метою сталого розвитку України до 2020 року було визначено впровадження в країні європейських стандартів життя.

Указом Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» визначено, зокрема, наступні орієнтири у розвитку держави до 2030 року:

- подолання бідності;
- забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат;
- сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх;
- скорочення нерівності [1].

В цьому контексті зусилля держави мають бути спрямовані на забезпечення ефективного соціального захисту населення, а також надання якісних соціальних послуг.

Незважаючи на війну, держава, використовуючи свої владні повноваження, повинна здійснювати державно-управлінський вплив на систему трудових відносин шляхом застосування певних механізмів. У контексті викладеного вище актуалізується практична значимість дослідження теми державного управління трудовими відносинами, зокрема пошуку, розроблення шляхів впровадження ефективних механізмів державного управління системою таких відносин, оптимального формату взаємовідносин між державою, роботодавцями та працівниками. Діючий Кодекс законів про працю України було прийнято ще в радянські часи, незважаючи на численні зміни, він об'єктивно не може врегулювати всі проблеми сучасного роботодавця та працівника [2].

І не дивлячись на численні зміни, прийняті до нього та низку законів, які доповнюють його, на кшталт «Закону України «Про оплату праці» або «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», спостереження автора та оцінки багатьох міжнародних і вітчизняних експертів з трудових відносин переконливо свідчать про існування цілої низки недоліків, які унеможливають реалізацію багатьох положень законодавства. Система трудових відносин залишається і надалі недостатньо реформованою та не відповідає сучасним міжнародним нормам, вимогам і стандартам, зокрема визначеними Євросоюзом.

На даному етапі розвитку науки з вказаної тематики накопичено значний масив теоретичного матеріалу і практичних доробок. Існує ціла низка науково-теоретичних доробок, у яких розглядаються різні аспекти та проблематика розвитку системи трудових відносин.

Так, Вікторчук М.В. визначає основні напрямки вдосконалення правового регулювання гендерної рівності у трудовій сфері: оптимізація співвідношення осіб обох статей в представницьких органах державної влади на законодавчому рівні з врахуванням міжнародного досвіду; забезпечення гендерної рівності в доступі до праці та скорочення гендерного розриву в рівні доходів населення; усунення сталих стереотипів щодо традиційного розподілу гендерних ролей в суспільстві шляхом залучення засобів масової інформації до висвітлення гендерних проблем [3].

Євхутіч І. М., зауважує, що, незважаючи на дату прийняття КЗпП України, його можна вважати досить прогресивним у тій частині, де йдеться про дискримінацію, а точніше – про її заборону. Проте, присутні ряд норм, які все ж таки дискримінують права жінок [4].

Трофименко М.С. слушно пропонує оперативно закріпити на законодавчому рівні процедуру укладення трудового договору в електронній формі [5].

Втім, Євхутіч І. М. бачить головним завданням держави у даній сфері – збереження робочих місць. Для цього, на думку науковця, необхідна фінансова підтримка тих роботодавців, які зосереджені на модернізації виробництва, запровадженні нових технологій, створенні і квотуванні робочих місць, які зацікавлені пропонувати працівникам продуктивну зайнятість. Він пропонує у політику зайнятості включати ті проблеми, які пов'язані із зайнятістю молоді, осіб зі зниженою працездатністю та інших вразливих груп населення. У державній політиці зайнятості повинні відображатися загальні умови для стимулювання, створення робочих місць на малих і середніх підприємствах, особливо у сільській місцевості, програми державних капіталовкладень і спеціальні програми громадських робіт, спеціальні правові регламентації для проблем зайнятості, що пов'язані з недостатнім економічним розвитком країни [6].

Втім, незважаючи на тенденцію до зменшення напруженості між роботодавцем та працівником, через різницю інтересів, між ними все одно виникають конфлік-

ти. В питанні врегулювання вказаних спорів держава зробила значний крок, прийнявши Закон України «Про медіацію». Однак, сьогодні трудове законодавство містить вичерпний перелік суб'єктів, що мають право розглядати та вирішувати трудові спори (конфлікти) і серед них медіатор відсутній. О. Боднар вважає медіацію достойною альтернативою судовим розглядам та рахує доцільним додати відповідний розділ у Кодекс законів про працю України [7].

У зв'язку із запровадженням карантину, пов'язаного із COVID-19, держава внесла значні корективи у трудове законодавство, враховуючи міжнародний досвід та рекомендації.

Одним із перших міжнародних трудових норм, що містять рекомендації щодо забезпечення гідної праці в умовах кризи, включаючи рекомендації, які можуть виявитися корисними в умовах спалаху COVID-19 стала Рекомендація МОП № 205 від 2017 року «Про зайнятість і гідну працю з метою забезпечення миру і потенціалу протидії», яка наголошує, що при здійсненні заходів у відповідь на кризові ситуації необхідне дотримання всіх прав людини та верховенства права, у тому числі основоположних принципів та прав у сфері праці, та міжнародних трудових норм [8].

Так, був прийнятий Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)», яким започатковане правове регулювання дистанційної роботи. Втім, В. Киян вважає, що законодавчо не визначено порядок отримання згоди на дану форму організації праці. Наприклад, для гнучкого режиму робочого часу у законодавстві прописано норму щодо необхідності отримання письмової згоди між працівником і роботодавцем, а для надомної (дистанційної) роботи такої згоди не передбачено. І це та прогалина, якою, на думку В. Кияна зможуть користатися роботодавці для приховування фактичної кількості працівників [9].

Втім, слід зауважити, що жоден із порівняно нових законодавчих актів не передбачає скасування або пом'якшення відповідальності роботодавцем за порушення трудового законодавства [10].

На сьогоднішній день в умовах війни зміни, запроваджені у карантинний період є актуальними. Однак, в суспільстві існує потреба не лише збереження життя, але і його якості – Україна крокує семимильними кроками до Європейського союзу, внаслідок чого існує нагальна потреба адаптувати українське трудове законодавство до європейських і міжнародних нормативно-правових актів. В першу чергу, це Конвенції Міжнародної організації праці та Європейської соціальної хартії. Такі зобов'язання Україна взяла на себе за Угодою про асоціацію з ЄС.

Здійснений вище критичний аналіз наукової літератури, які у тій чи іншій мірі висвітлювали аспекти державного регулювання трудового законодавства, дає підставу визначити такі питання, що залишаються на даний час не вирішеними або недостатньо вирішеними та окреслити проблемні напрями, які потребують проведення дослідження:

- нечіткість і неадекватність у розумінні змісту та сутності термінів, пов'язаних з наданням соціальних послуг, існування плутанини в їх вживанні у науковій літературі;

- відсутність у вітчизняній науці класифікації механізмів державного управління системою трудових відносин, їх ґрунтового аналізу;

- здійснення більш ґрунтованого аналізу сучасного стану і проблем реформування системи трудових відносин в Україні;

– відсутність комплексного наукового дослідження, в якому систематизуються механізми державного управління трудовими відносинами;

– у колах вітчизняних дослідників, науковців і фахівців системи надання соціальних послуг ведуться палкі дискусії з приводу питання удосконалення механізмів державного управління системою трудових відносин та можливостей їх впровадження в Україні, вирішення якого потребує системного підходу та розроблення Концепції модернізації трудових відносин.

Висновки. За результатами роботи встановлено, що існують нечіткість і неузгодженість у термінології, понятійно-категоріальному забезпеченні, теоретико-методологічні прогалини, а відсутність розроблених на науковому підґрунті механізмів державного управління такими відносинами, відповідних системних узагальнень теоретичних положень не дають змогу впровадити їх у державно-управлінську практику. Також у підсумку обґрунтовано впровадження кращого зарубіжного досвіду та вітчизняної практики державного управління трудовими відносинами.

Виявлено відсутність відповідних системних узагальнень, що не дає змогу належним чином впровадити напрацьовані зміни у державно-управлінську практику, а також подальші проблемні напрями, які потребують проведення дослідження. Запропоновано, зокрема, більш конкретизувати терміни з метою уникнення їх неоднозначного трактування, а також застосування системного підходу у реформуванні трудового законодавства та розроблення Концепції модернізації трудових відносин.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30 вересня 2019 р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text> (дата звернення: 20.10.2022).

2. Черевко Н.О. Особливості та правове регулювання процедури надання згоди працівника на роботу в нових умовах праці. Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ. 2022. № 2 с

3. Вікторчук М.В. Деякі аспекти забезпечення гендерної рівності в сфері соціально-трудових відносин в Україні. Збірник тез круглого столу, присвяченого 69-й річниці прийняття Загальної декларації прав людини: збірник тез (м. Київ, 11.12.2017 р.). К.: ДНДІ МВС України, 2017. 175 с)

4. Євхутич І. М. Актуальні проблеми реформування законодавства про працю та у сфері соціального захисту. Збірник тез доповідей учасників науково-практичного семінару: збірник тез (м.Львів, 21 травня 2020 року): ЛьвДУВС, 2020. 219 с

5. Трофименко М.С. Особливості укладення трудових договорів у сфері інформаційних технологій. Право та інноваційне суспільство. 2016. № 2. С. 74-79.

6. Устянич О.Р., Євхутич І. М. Актуальні проблеми реформування законодавства про працю та у сфері соціального захисту. Збірник тез доповідей учасників науково-практичного семінару: збірник тез (м.Львів, 21 травня 2020 року): ЛьвДУВС, 2020. 219 с

7. Бондар О. Щодо трудових спорів та медіації в Україні. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції: матеріали конференції (м. Дніпро, 30 листопада 2021 року): ДДУВС, 2021.

8. Про зайнятість і гідну працю з метою забезпечення миру і потенціалу прогидії: Рекомендація МОП № 205 від 2017 року/ URL : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_561474.pdf.

9. Киян В. Щодо змін у трудовому законодавстві України через пандемію COVID-19. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2022. № 1

10. Чубань В. С. Актуальні проблеми реформування законодавства про працю та у сфері соціального захисту. Збірник тез доповідей учасників науково-практичного семінару: збірник тез (м. Львів, 21 травня 2020 року): ЛьвДУВС, 2020. 219 с.

REFERENCES:

1. On the Sustainable Development Goals of Ukraine for the period until 2030: Decree of the President of Ukraine. September 30, 2019
2. Cherevko N.O. (2022) Osoblyvosti ta pravove rehulivannia protsedury nadання zghody pratsivnyka na robotu v novykh umovakh pratsi [Features and Legal Regulation of the Procedure for Granting Employee Consent to Work in New Working Conditions]. Law Journal of the National Academy of Internal Affairs. No. 2.
3. Viktorchuk M.V. (2017). Deiaki aspekty zabezpechennia hendernoї rivnosti v sferi sotsialno-trudovykh vidnosyn v Ukraini [Some aspects of ensuring gender equality in the sphere of social and labor relations in Ukraine]. Proceedings of the Zbirnyk tez kruhloho stolu, prysviachenoho 69-y richnytsi pryiniattia Zahalnoi deklaratsii prav liudyny. Kyiv: DNDI of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. p 175.
4. Yevkhutych I.M. (2020). Aktualni problemy reformuvannia zakonodavstva pro pratsiu ta u sferi sotsialnoho zakhystu. [Actual problems of reforming legislation on labor and in the sphere of social protection]. Proceedings of the Zbirnyk tez dopovidei uchashnykh naukovo-praktychnoho seminaru. Lviv: LvDUVS, p 219.
5. Trofymenko M.S. (2016) Osoblyvosti ukladennia trudovykh dohovoriv u sferi informatsiinykh tekhnolohii [Peculiarities of concluding employment contracts in the field of information technologies]. *Pravo ta innovatsiine suspilstvo*, no.2, p.74-79.
6. Ustyanich O.R., Yevkhutych I.M. (2020) Aktualni problemy reformuvannia zakonodavstva pro pratsiu ta u sferi sotsialnoho zakhystu [Actual problems of reforming legislation on labor and in the sphere of social protection]. Proceedings of *zbirnyk tez dopovidei uchashnykh naukovo-praktychnoho seminaru*. Lviv: LvDUVS, p. 219.
7. Bondar O. (2021) Shchodo trudovykh sporiv ta mediatsii v Ukraini [Regarding labor disputes and mediation in Ukraine]. Proceedings of Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsia. Dnipro: DDUVS.
8. Pro zaynyatist' i hidnu pratsyu z metoyu zabezpechennya myru i potentsialu protydyi [On employment and decent work to ensure peace and countering potential]: Rekomendatsiya MOP № 205 vid 2017 roku URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_561474.pdf. [in Ukr.].
9. Kiyani V. (2019) Shchodo zmin u trudovomu zakonodavstvi Ukrainy cherez pandemiю COVID-19 [Regarding changes in the labor legislation of Ukraine due to the COVID-19 pandemic]. Naukovyi visnyk Dnipropetrovskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav. No 1.
10. Chuban V. S. (2020) Aktualni problemy reformuvannia zakonodavstva pro pratsiu ta u sferi sotsialnoho zakhystu [Actual problems of reforming legislation on labor and in the sphere of social protection]. Proceedings of *Zbirnyk tez dopovidei uchashnykh naukovo-praktychnoho seminaru*. Lviv: LvDUVS, 219 p.