

УДК 349.2

М. І. Атабегов,
аспірант, Університет Григорія Сковороди в Переяславі
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1025-6937>

DOI: 10.32702/2306-6814.2023.4.149

ОСОБЛИВОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

M. Atabyegov,
Postgraduate student, Grigory Skovoroda University in Pereyaslav

FEATURES AND PERSPECTIVES OF THE DEVELOPMENT OF LABOR RELATIONS IN THE PUBLIC ADMINISTRATION SYSTEM IN UKRAINE

Розвиток системи державного управління в Україні в сучасних умовах відбувається під впливом вагомих дестабілізуючих чинників як зовнішнього, так і внутрішнього середовища. Існування суспільно-політичної та фінансово-економічної кризи свідчить про наявність проблем ефективного управління явищами й процесами, що відбуваються в державі й суспільстві. Істотні деструктивні зміни соціально-економічного й суспільно-політичного розвитку України ще більше поглибилися військовим збройним вторгненням Російської Федерації на територію України, внаслідок чого дестабілізувалися процеси державотворення й управлінські функції органів державної влади. Очевидно, що за таких обставин загострилися проблеми належного виконання обов'язків і завдань органами державного управління, що потребує виваженого підходу до врегулювання аспектів налагодження трудових відносин в кризових умовах. У статті проаналізовано існуючі наукові підходи до визначення сутності трудових відносин, окреслено основні їх ознаки, а також досліджено особливості державного регулювання в умовах суспільно-політичної та фінансово-економічної нестабільності. Доведено наявність значних проблем регулювання трудових відносин в системі державного управління, внаслідок чого систематично збільшується кількість трудових конфліктів (спорів) між роботодавцями та працівниками. Виявлено значні дестабілізуючі чинники розвитку трудових відносин в системі державного управління, що зумовлюють припинення трудових відносин, яке здійснюється шляхом повного припинення трудового договору або шляхом призупинення дії трудового договору з ініціативи роботодавця й працівника. Встановлено необхідність удосконалення чинного трудового законодавства України та запропоновано здійснити уніфікацію організаційно-правових норм трудового права у Трудовому кодексі України.

The development of the state administration system in Ukraine in modern conditions is under the influence of significant destabilizing factors of both the external and internal environment. The existence of a socio-political and financial-economic crisis indicates the presence of problems of effective management of phenomena and processes occurring in the state and society. Significant destructive changes in the socio-economic and socio-political development of Ukraine were further deepened by the armed military invasion of the Russian Federation on the territory of Ukraine, as a result of which the processes of state formation and the management functions of state authorities were destabilized. It is obvious that under such circumstances, the problems of proper performance of duties and tasks by state administration bodies have become more acute, which requires a balanced approach to the regulation of aspects of establishing labor relations in crisis conditions. The article analyzes existing scientific approaches to defining the essence of labor relations, outlines their main features, and also examines the peculiarities of state regulation in conditions of socio-political and financial-economic instability. It has been proven that there are significant problems in the regulation of labor relations in the state administration system, as a result of which the number of labor conflicts (disputes) between employers and employees is systematically increasing. Significant destabilizing factors in the development of labor relations in the state administration system have been identified, which lead to the termination of labor relations, which is carried out through the complete termination of the labor contract or through the

suspension of the labor contract at the initiative of the employer and the employee. The need to improve the current labor legislation of Ukraine was established and it was proposed to unify the organizational and legal norms of labor law in the Labor Code of Ukraine.

Ключові слова: трудові відносини, державне управління, система управління, суб'єкти трудових відносин, умови праці, трудове право, нормативно-правове регулювання.

Key words: labor relations, state administration, management system, subjects of labor relations, working conditions, labor law, normative and legal regulation.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Посилення негативного впливу сучасних викликів і небезпек на систему державного управління обумовлює необхідність перегляду її основних механізмів та удосконалення принципів реалізації ключових функцій на засадах демократії, збереження цінностей, забезпечення прав і свобод людини й громадянина, а також ефективності еволюції трудових відносин в процесі державотворення.

На сучасному етапі розвитку держави і суспільства варто констатувати низку проблемних аспектів державного регулювання трудових відносин, що зумовлено недоліками та прогалинами їх законодавчої регламентації, вузькою сферою дії трудового законодавства, а також надто обмеженим предметом правового регулювання трудових відносин, що не дозволяє вчасно, якісно та в повній мірі захистити інтереси учасників таких відносин. Не менш важливою залишається проблема активізації діяльності органів законодавчої влади щодо нормативно-правового регулювання трудових відносин як єдиної цілісної загальнодержавної системи.

Окреслені тенденції актуалізують тематику дослідження та потребують поглибленого вивчення існуючих наукових підходів щодо виявлення особливостей та перспектив розвитку трудових відносин в системі державного управління в Україні, адже існуючі наукові напрацювання побудовані на вивченні проблемних аспектів, що не враховують впливу чинників військового характеру та наслідків російсько-української війни на стан

функціонування трудових відносин в системі державного управління.

ОГЛЯД ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Проблематика дослідження особливостей трудових відносин в системі державного управління в Україні не є новою та впродовж тривалого часу перебуває в центрі уваги як науковців, так і практиків. Особливо вона актуалізувалася в умовах сучасності та пов'язана із появою новітніх викликів глобального й геополітичного характеру, одним із яких виступає війна Російської Федерації проти України, яка зумовила значні деструктивні зміни не лише в системі державного управління, а й в механізмі забезпечення й регулювання трудових відносин.

Детальні дослідження зазначеної тематики здійснені О. Єщенко та В. Михальчук [1, с. 79], які стверджують, що регулювання трудових відносин між роботодавцями й працівниками являються предметом державного управління та виступають одним із пріоритетних завдань, адже від ефективної взаємодії учасників трудових відносин значно залежать параметри соціально-економічного розвитку країни. Водночас, О. Ястремська та А. Попова [2] дають ґрунтовне визначення трудових відносин, сутність яких розуміють у побудові системи взаємозв'язків між учасниками й державою, що виникають у соціальній, правовій та економічній сферах, та регламентують основні засади життєвого циклу працівника, починаючи з моменту його професійного навчання та закінчуючи завершенням трудової діяльності.

Т. Кириченко [3, с. 96—97] наголошує на існуванні вагомих недоліків та проблем правового регулювання трудових відносин в Україні та переконує, що їх вирішення залежить від ефективності функціонування органів законодавчої влади країни.

Водночас, О. Кисельова [4, с. 426] вважає, що домінуючий вплив на формування трудових відносин в системі державного управління в Україні мають норми та положення трудового права, думку якої поділяє В. Сичова [5, с. 68], в розумінні якої трудові відносини характеризуються невідповідною диференціацією правового регулювання окремих їх видів.

Натомість Г. Чанишева [6, с. 9] наполягає на нагальній необхідності прийняття Трудового кодексу України, де буде систематизовано не лише визначення трудових відносин, а й основні принципи трудового права, за

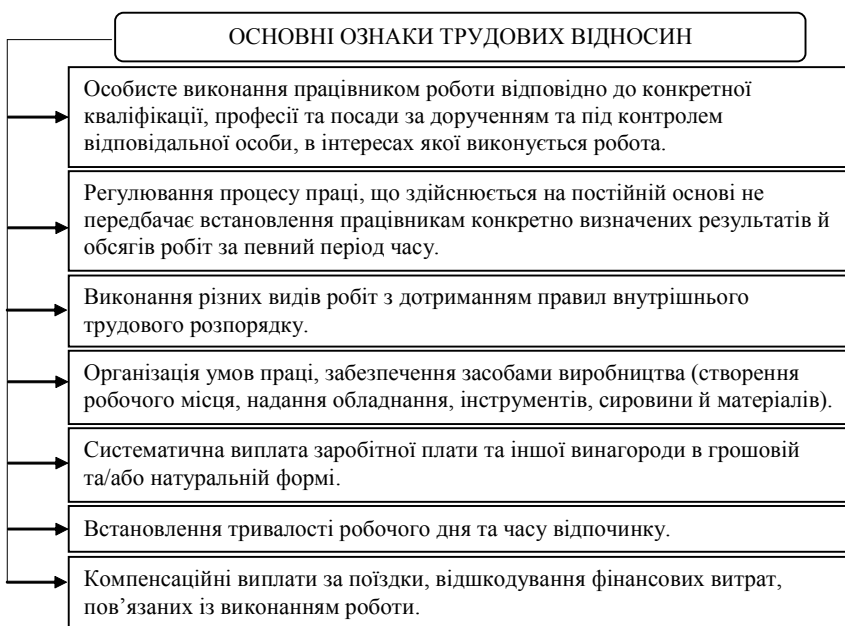


Рис. 1. Основні ознаки трудових відносин

Джерело: сформовано автором на основі [1, с. 82].

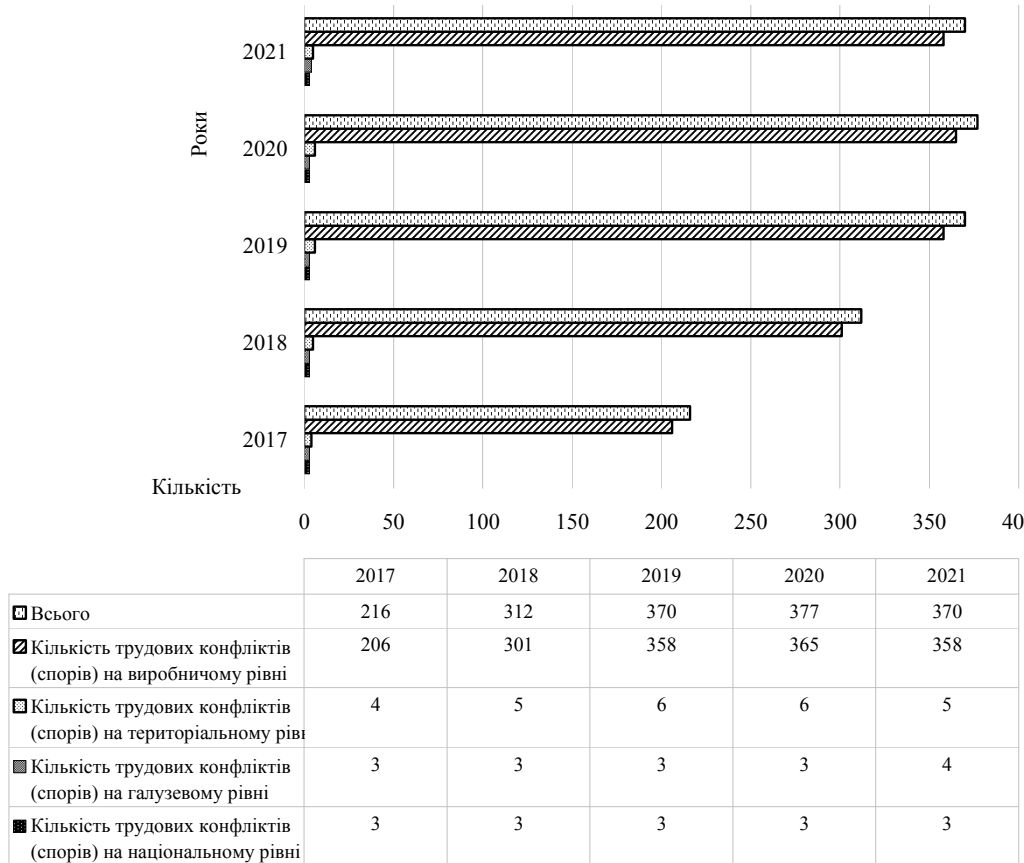


Рис. 2. Динаміка кількості трудових конфліктів (спорів) в Україні у 2017–2021 рр.

Джерело: розраховано автором на основі [7].

допомогою яких уніфікується механізм регулювання трудових відносин з урахуванням факторів нестабільності та невизначеності.

Як бачимо, існуючий науковий доробок свідчить про наявність значних підходів до виявлення проблем трудових відносин в системі державного управління, що актуалізує тематику дослідження та потребує поглибленого вивчення з метою виявлення перспективних напрямків їх розвитку.

МЕТА СТАТТІ

Наявність значних деструктивних змін в державі та суспільстві обумовлюють необхідність удосконалення механізмів регулювання трудових відносин в системі державного управління в Україні, які визначають основні тенденції та перспективні напрямки їх розвитку. Існуючий стан функціонування системи державного управління в умовах запровадження воєнного стану не спроможний забезпечити ефективність процесу регулювання трудових відносин, адже їх трансформація істотно залежить від умов існування держави. Тому, дослідження особливостей трудових відносин в системі державного управління набуває особливої гостроти та актуальності.

ОСНОВНИЙ МАТЕРІАЛ І РЕЗУЛЬТАТИ

Проблеми врегулювання трудових відносин в системі державного управління в Україні існували достатньо давно, а до їх вирішення докладалися зусилля як науковців, так і практиків. Однак, досягнути бажаних результатів доволі важко, що обумовлено впливом різних чинників зовнішнього та внутрішнього середовища. Істотно поглибилася дана проблема в період військового протистояння України

збройній агресії Російської Федерації, внаслідок чого відбулося переформатування не лише ринку праці, а й цілої системи державного управління, адже, значна частка працівників була мобілізована до лав Збройних сил України, які стали на захист державного суверенітету й територіальної цілісності країни. З іншої сторони, анексія країною-агресором територій України та ведення на більшості із них активних бойових дій призвели до неможливості виконання основних функцій суб'єктами господарювання й органами державної влади через масштабні руйнування об'єктів та переміщення працівників і службовців на більш безпечні території. Відповідно, проблема врегулювання трудових відносин в таких нестандартних умовах актуалізувалася та спровокувала необхідність нормативно-правового й законодавчого врегулювання усіх аспектів.

При цьому, О. Єщенко та В. Михальчук [1, с. 82] вдалося встановити, що в кризових умовах формуються певні специфічні ознаки трудових відносин, які вважаємо за доцільне відобразити на рис. 1.

Зауважимо, що серед найбільш вагомих ознак існування трудових відносин є особисте виконання працівником роботи в чітко окреслених часових рамках з метою одержання заробітку та систематична виплата заробітної плати. Однак, достатньо часто суб'єкти господарювання стикаються із проблемами неврегульованості інтересів учасників трудових відносин, що призводить до виникнення певних конфліктних ситуацій та трудових спорів. Проведенні дослідження динаміки кількості трудових конфліктів (спорів) в Україні у 2017–2021 рр. (рис. 2) дозволяють встановити, що впродовж аналізованого періоду загальна кількість трудових

конфліктів (спорів) має тенденцію до зростання, що доводить їх кількість у 2017 р. — 216 випадків, а у 2021 р. — 370 випадків (темп росту становить 71,30 %).

Причому, неможливість розв'язання трудових конфліктів (спорів) зумовлює припинення трудових відносин, процедура реалізації яких також є особливою, зокрема й в нестандартних умовах. В даному контексті, особливого значення набуває законодавче врегулювання процесу припинення трудових відносин. Як зазначає М. Хмара [8, с. 121], існує безліч підстав та умов для припинення трудових відносин. Водночас, чинне трудове законодавство в Україні передбачає два види припинення трудових відносин: (1) повне припинення трудового договору; (2) призупинення дії трудового договору.

Однак, варто констатувати недосконалість чинного вітчизняного законодавства у сфері регулювання трудових відносин, адже механізм забезпечення трудових прав, інтересів та свобод як працівників, так і роботодавців являється не надто ефективним. Більше того, запровадження воєнного стану в Україні довело, що існуюча система закріплення трудових прав на законодавчому рівні є надто слабкою та не відповідає стандартам і нормам міжнародного й європейського права. Крім того, вагомю проблемою виявляється унормування форм, способів і засобів охорони праці та гарантування безпечних умов здійснення трудової діяльності.

Тому, вирішення зазначених проблем вбачається в наступному:

- 1) організація трудових відносин із максимальним додержанням трудових гарантій;
- 2) посилення захисту трудових прав найманих працівників та гарантій їх дотримання;
- 3) посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин та мобільності працівників;
- 4) розширення договірних аспектів регулювання трудових відносин;
- 5) прийняття Трудового кодексу України.

Запропоновані заходи дозволять досягнути бажаних результатів та забезпечити належний рівень регулювання трудових відносин в системі державного управління в Україні.

ВИСНОВКИ

Таким чином, проведені дослідження особливостей та перспектив розвитку трудових відносин в системі державного управління в Україні дають підстави стверджувати, що сучасний етап розвитку держави і суспільства, а також наявність вагомих дестабілізуючих чинників зовнішнього та внутрішнього середовища не сприяють ефективності трудових відносин в системі державного управління. Виявлено значні проблеми щодо нормативно-правового та законодавчого регулювання трудових відносин в Україні, які істотно поглибилися під впливом факторів воєнного характеру. Встановлено інтенсифікацію процесу виникнення трудових конфліктів (спорів) між роботодавцями та працівниками, які призводять до припинення трудових відносин. Доведено необхідність перегляду та удосконалення вітчизняного трудового законодавства та його гармонізації із нормами й стандартами міжнародного та європейського права. Запропоновано розроблення та прийняття Трудового кодексу України як комплексного нормативно-правового акту, де систематизуються основні норми трудового законодавства та унормовуються різні механізми державного регулювання трудових відносин.

Література:

1. Єщенко О. Г., Михальчук В. М. Особливості державного регулювання трудових відносин в Україні. Інвестиції: практика та досвід. 2021. № 18. С. 78—84.
2. Ястремська, О. М., Попова, А. А. Здійснення соціально-трудова відносин на засадах соціального партнерства. Бізнес Інформ. 2013. № 6. С. 225—229.
3. Кириченко Т. Недоліки правового регулювання трудових відносин в Україні. Підприємство, господарство і право. 2020. № 12. С. 96—103.
4. Кисельова О. І. Принципи правового регулювання трудових відносин у сучасних умовах. Наукові праці НУ ОЮА. 2015. Випуск 16. С. 425—431.
5. Сичова В. В. Диференціація правового регулювання трудових відносин. Науковий вісник публічного та приватного права. 2016. № 4. С. 67—71.
6. Чанишева Г. І. Основні принципи правового регулювання трудових відносин за проектом Трудового кодексу України. Університетські наукові записки. 2016. № 59. С. 8—17.
7. Національної служби посередництва і примирення. Інформація щодо стану соціально-трудова відносин в Україні за підсумками роботи Національної служби посередництва і примирення за 2021 рік. URL: <https://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5/15839-informatsiia-pro-rezultaty-diialnosti-natsionalnoi-sluzhby-poserednytstva-i-prymyrennia-za-2021-rik>.
8. Хмара М. Особливості припинення трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні. Актуальні проблеми правознавства. 2022. № 2 (30). С. 121—125.

References:

1. Yeshchenko, O. G. and Mikhalchuk, V. M. (2021), "Peculiarities of state regulation of labor relations in Ukraine", *Investyciji: praktyka ta dosvid*, vol. 18, pp. 78—84.
2. Yastremska, O. M. and Popova, A. A. (2013), "Implementation of social and labor relations on the basis of social partnership", *Business Inform*, vol. 6, pp. 225—229.
3. Kyrychenko, T. (2020), "Disadvantages of legal regulation of labor relations in Ukraine", *Pidpryjemnyctvo, gho gospodarstvo i pravo*, vol. 12, pp. 96—103.
4. Kiselyova, O. I. (2015), "Principles of legal regulation of labor relations in modern conditions", *Naukovi praci NU OJuA*, vol. 16, pp. 425—431.
5. Sychova, V. V. (2016), "Differentiation of legal regulation of labor relations", *Naukovyj visnyk publicnogo ta pryvatnogo prava*, vol. 4., pp. 67—71.
6. Chanysheva, G. I. (2016), "Basic principles of legal regulation of labor relations according to the draft Labor Code of Ukraine", *Univertsytetsjki naukovi zapysky*, vol. 59, pp. 8—17.
7. National Mediation and Conciliation Service (2021), "Information on the state of social and labor relations in Ukraine according to the results of the work of the National Mediation and Reconciliation Service for 2021", available at: <https://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5/15839-informatsiia-pro-rezultaty-diialnosti-natsionalnoi-sluzhby-poserednytstva-i-prymyrennia-za-2021-rik>. (Accessed 7 February 2023).
8. Khmara, M. (2022), "Peculiarities of the termination of labor relations in the conditions of martial law in Ukraine", *Aktualjni problemy pravoznavstva*, vol. 2 (30), pp. 121—125. *Стаття надійшла до редакції 07.02.2023 р.*