

ФЕДЕРАЦІЯ ПРОФСПЛОК УКРАЇНИ

**АКАДЕМІЯ ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНИХ ВІДНОСИН
І ТУРИЗМУ**

**ТРАНСФОРМАЦІЯ
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
ТА ПРОФСПЛКОВОГО РУХУ
У ПОСТКОМУНІСТИЧНИХ
КРАЇНАХ**

Колективна монографія

Київ – 2023

УДК 331.101:105.44

T-65

Авторський колектив: д. н., проф. Н. Арабаджийський (Республіка Болгарія) (3.2); к. н. держ. ур, доц., Н. В. Балашова (1.3); докт., доц. І. Банкова (Республіка Болгарія) (2.5); докт., доц. Г. Бучюнас (Республіка Литва) (2.2); д. н. держ. упр., проф. Ворона П. В. (2.6); канд п. н., доц. Ворона Л. І. (2.6); к. н. д. упр., доц., Качан Я. В. (Вступ, 1.1, 3.1, Висновки), к. н. держ. упр., доц. Красівський Д. О. (2.1); д. н. держ. упр., проф. Лахижа М. І. (Вступ; 1.2; 2.3; 3.1 Висновки), к. н. держ. упр., доц. Сухомлин В. Б (Вступ, 3.1., Висновки).

Рецензенти:

Драгомирецька Наталія Михайлівна, д. н. держ. упр., професор, професор кафедри соціально-гуманітарних наук Навчально-наукового інституту публічної служби та управління Національного університету «Одеська політехніка»;

Лозинська Тамара Миколаївна, д. н. держ. упр., професор, завідувач кафедри публічного управління та адміністрування Полтавського державного аграрного університету.

T-65 Трансформація трудових відносин та профспілкового руху у посткомуністичних країнах/ за наук. редакції докт. н. держ. упр., проф. М. І. Лахижі; к. н. держ. упр., доц. Я. В. Качан та; к. н. держ. упр., доц. В. Б. Сухомлина. Київ, 2023. 310 с.
ISBN 978-966-654-699-2

Рекомендовано до друку Вченою радою Академії праці, соціальних відносин і туризму (протокол № 6 від 28.02.2023 року)

Колективна монографія видається в межах виконання кафедрою публічного управління та публічної служби загальноакадемічної теми «Ринок праці і розвиток профспілкового руху»

(затверджено Вченою радою Академії праці соціальних відносин і туризму. Протокол № 4 від 09.12.2021 року.).

Розповсюджувати та тиражувати без офіційного дозволу АПСВТ забороняється.

У колективній монографії розглянуто становлення та розвиток трудових правовідносин у посткомуністичних країнах та роль у цьому процесі професійних спілок. Автори – вчені із Республіки Болгарія, Республіки Литва та України досліджують теоретичні засади реформ та їх практику на прикладі Болгарії, Литви, Польщі та України.

У науковий обіг в Україні уведено нормативно-правові акти та наукову літературу посткомуністичних країн. Активно використано також матеріали соціологічних досліджень та інформацію ЗМІ, які дозволили авторам адекватно оцінити шляхи оптимізації трудових відносин в посткомуністичних країнах, стан та тенденції змін на ринку праці, сприяння продуктивній зайнятості населення та роль у цих процесах професійних спілок.

Видання рекомендується науковим працівникам, викладачам та студентам вищих навчальних закладів та практикам.

ISBN 978-966-654-699-2

УДК 331.101:105.44

© Колектив авторів, 2023

© АПСВТ, 2023

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	7
1.1. Теоретико-методологічні засади державної політики у сфері трудових відносин <i>(Качан Я. В. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна)</i>	<i>7</i>
1.2. Трансформація трудових відносин в процесі 7 посткомуністичних перетворень: теоретичні засади <i>(Лахижа М. І. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна)</i>	<i>37</i>
1.3. Місце відновлення трудового потенціалу країни у процесі реалізації державної політики зайнятості <i>(Балашова Н. В. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна)</i>	<i>59</i>
<i>Список використаної літератури та інших джерел</i>	<i>79</i>
РОЗДІЛ 2. ПРАКТИКА ВИРОБЛЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПОСТКОМУНІСТИЧНИХ КРАЇНАХ.....	85
2.1. Колективні переговори як інструмент державної політики у сфері трудових відносин: досвід країн ЄС <i>(Красівський Д. О. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна)</i>	<i>85</i>
2.2. Genesis of labor law in the Republic of Lithuania <i>(Gediminas Vuciunas – Vytautas Magnus University, Kaunas, Lithuania)</i>	<i>112</i>
2.3. Практика посткомуністичної трансформації трудова відносин в Республіці Польща <i>(Лахижа М. І. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна)</i>	<i>144</i>
2.4. Роль центрів зайнятості в реалізації державної політики у сфері трудових відносин <i>(Іванов А. В. – Бучанська філія Київського обласного центру зайнятості, Україна)</i>	<i>159</i>
2.5. Екологічна політика Болгарії в контексті зеленого переходу та циркулярної економіки <i>(Іванка Банкова – Університет прикладних наук «Черноризець Храбар», Варна, Болгарія)</i>	<i>190</i>
2.6. Досвід застосування проектно-програмного підходу до формування регіональної освітньої політики областей <i>(Ворона П. В. – військовослужбовець, Україна; Ворона Л. І. – військовослужбовець, Україна)</i>	<i>198</i>
<i>Список використаної літератури та інших джерел</i>	<i>251</i>

РОЗДІЛ 3. ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ У ПОСТКОМУНІСТИЧНИХ КРАЇНАХ	265
3.1. Роль професійних спілок у посткомуністичній трансформації: історіографічні аспекти (<i>Сухомлин В. Б., Лахижа М. І., Качан Я. В. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна</i>)	265
3.2. Роль профспілкових організацій в поліційних службах Республіки Болгарія (<i>Ніколай Арабаджийський – Новий болгарський університет, Республіка Болгарія</i>)	274
3.3. Трансформація профспілкового руху в Польщі у посткомуністичний період (<i>Лахижа М. І. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна</i>)	290
Список використаної літератури та інших джерел	303
ВИСНОВКИ	307
ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ	309

ПЕРЕДМОВА

Державна політика у сфері трудових відносин має важливе значення для розвитку економіки та соціальної сфери, впливаючи також і на політичні процеси, що особливо чітко проявилось в період посткомуністичної трансформації.

Втручання держави у відносини, що складаються на ринку праці, виправдане з точки зору правового забезпечення, формування інфраструктури тощо. Важливою, на нашу думку, є й інформаційна функція держави.

Розробка та удосконалення законодавства про працю та законодавства у сфері охорони праці, а також його знання та правильне застосування значною мірою сприяє захисту прав працівників та покращенню умов праці на підприємствах.

Удосконалення трудового законодавства та законодавства у сфері охорони праці та безпеки життєдіяльності, а також покращення умов праці на робочих місцях дають відповідь на виклики, з якими стикаються сьогодні всі країни.

До нових тенденцій у сфері зайнятості варто віднести такі, як дистанційна чи робота з дому, робота через підприємства, що забезпечують тимчасову зайнятість; збільшення зайнятості на мікро-, малих і середніх підприємствах; зміни на робочому місці та поява нових професійних ризиків; тенденція до збільшення робочого часу та інтенсивності праці; проблеми, пов'язані з охороною здоров'я на робочому місці тощо. Ще одним з основних акцентів для держави у сфері трудових відносин є забезпечення однакового застосування нормативних актів. Метою застосовуваних контроль-но-профілактичних заходів є не лише захист прав робітників і службовців, а й забезпечення вільної та чесної конкуренції між роботодавцями.

Суттєве значення для нормального функціонування ринку праці має зрозумілість процесів, що відбуваються на ньому, для населення. Тому зростає роль роз'яснювальної роботи, яку здійснюють як офіційні державні органи, так і громадські інституції. Наприклад, з'явилося багато питань

щодо особливостей віддаленої роботи та специфіки трудових відносин в умовах епідемії Covid-19.

Суттєвий вплив на розвиток трудових відносин має війна проти України та, пов'язане з цим уведення воєнного стану, міграція населення, зміни потреб у робочій силі тощо.

Метою цієї монографії є висвітлення проблематики взаємодії держави, об'єднань роботодавців та профспілок з питань вироблення та реалізації державної політики у сфері трудових відносин, забезпечення оптимального функціонування та розвитку ринку праці, протидії безробіттю тощо на прикладі посткомуністичних країн.

Монографія підготовлена в рамках науково-дослідної теми Академії праці, соціальних відносин і туризму із залученням закордонних партнерів кафедри публічного управління та публічної служби. Співпраця з науковцями з Литовської Республіки, Республіки Болгарія та Республіки Польща дозволяє краще зрозуміти спільні риси розвитку ринку праці в посткомуністичних країнах. В перспективі заплановано поглиблення такої співпраці.

Суттєва увага приділяється в монографії висвітленню ролі професійних спілок на ринку праці, їх трансформації в період посткомуністичних перетворень та діяльності в умовах європейської інтеграції.

Автори опрацювали наявні нормативно-правові акти, матеріали профспілкового руху, статистичні матеріали, результати аналітичних досліджень державних та неурядових організацій, а також праці вчених України та інших країн.

Інформація, висвітлена в монографії, призначена для використання в науковому та навчальному процесах, а також може допомогти найманим працівникам і роботодавцям розуміти сучасні процеси на ринку праці, правильно застосовувати положення законодавства про працю та законодавчі вимоги щодо безпеки й гігієни праці.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

1.1. Теоретико-методологічні засади державної політики у сфері трудових відносин (Качан Я. В. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна)

На трудові відносини впливають: дисбаланс між попитом і пропозицією праці, високий рівень безробіття, низька ефективність праці, заробітна плата, масові зовнішні трудові міграції населення, неформальна зайнятість, молодіжна незайнятість, сільське та родинне безробіття, регіональні диспропорції у зайнятості населення.

Враховуючи вищевикладене вважаємо за доцільне розглядати два блоки проблем: проблеми зайнятості та проблеми організації й оплати праці, які, виступають центром трудових відносин.

З одного боку, зайнятість визначає соціальний стан людей, а з іншого – це купівля-продаж робочої сили як ключового фактору виробництва, тобто зайнятість має ринковий прояв.

Зайнятість – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб, і така, що приносить дохід у грошовій або іншій формі [4].

Зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій є продуктивною.

Ефективна зайнятість, притаманна справедливому демократичному суспільству, передбачає надання суспільством усьому працездатному населенню можливості займатися

суспільно корисною працею, на основі якої здійснюється індивідуальне (у межах сім'ї) та колективне (з участю фірм, компаній, держави) відтворення робочої сили й задоволення потреб; саме така зайнятість дозволяє кожному охочому реалізувати свої сутнісні сили у процесі праці, а також є надійним чинником соціального захисту [31].

Неможливо досягти стабільності економіки без забезпечення ефективної зайнятості й скорочення рівня безробіття.

Враховуючи закордонний та вітчизняний досвід регулювання трудових відносин, вважаємо, що у кризових умовах необхідно:

По-перше, активізувати нетрадиційні форми зайнятості (зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість; зайнятість на умовах строкових договорів; тимчасова, непостійна, зайнятість, у тому числі запозичена праця; вторинна зайнятість; дистанційна зайнятість; зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість; нереєстрована зайнятість у формальному секторі [7].

По-друге, шукати шляхи оптимізації зайнятості шляхом розвитку малого та середнього бізнесу. Саме такі форми організації бізнесу можуть створювати нові робочі місця і тим самим розв'язувати проблему надлишкової робочої сили. Окрім того, малі підприємства значно менше дестабілізують ситуацію на ринку робочої сили при банкрутстві окремих з них, у порівнянні з великими підприємствами [30].

По-третє, впроваджувати засоби забезпечення рівних можливостей на ринку праці, зокрема для жінок та чоловіків, для міського та сільського населення.

По-четверте, ефективним інструментом для підвищення лояльності в умовах скорочення фінансових можливостей є нематеріальна мотивація співробітників. Так, у ЄС соціальний пакет зберігає громадянам на високому рівні можливості страхування від ризиків, яким піддаються люди при втраті роботи або працездатності (втрата доходів, забезпечення

медичного обслуговування, можливості здобувати освіту, оплачувати житло і взагалі все, необхідне для життя) [2].

Сьогодні трудові відносини між державою, роботодавцями та найманими працівниками складаються в умовах надмірного навантаження на фонд оплати праці, низького рівня офіційної заробітної плати, економічно необґрунтованої диференціації заробітної плати, відсутності взаємозв'язку між розмірами заробітної плати та рівнем кваліфікації та результатами праці тощо. Як наслідок, зростає кількість виплат «у конвертах» та заборгованість із виплати заробітної плати окремим працівникам.

Категорія «соціально-трудова відносина», на відміну від категорій «трудова відносина» або «виробничі відносина», які у їх традиційному розумінні передбачають «ідею класової боротьби», відображають нову соціальну реальність, а також ідеологію, якою є ідеологія соціальної злагоди та суспільного розвитку за умов високої виробничої ефективності.

Тобто, соціально-трудова відносина – комплекс взаємовідносин, які виникають між найманими працівниками та роботодавцями, або суб'єктами чи органами, що їх представляють, за обов'язкової участі держави, або органів законодавчої чи виконавчої влади, та пов'язані з найманням працівників, їх використанням, оплатою їхньої праці й відтворенням робочої сили та чіткої спрямованості щодо забезпечення високого рівня та якості життя працівників, соціальної злагоди та високої ефективності роботи підприємств. [1].

На стан соціально-трудова сфери впливає безліч чинників, але найвагомими є: структурні зміни в економіці під впливом впровадження науково-технічного прогресу, урядова соціальна політика, професійно-кваліфікаційні зміни в робочій силі, темпи соціально-економічного розвитку, інфляційні процеси, гнучкість ринку праці, активність переговорних процесів, ефективність зайнятості населення та багато інших. Крім того, слід враховувати й загальну державну політику у цій сфері.

Отже, нові виклики, які пов'язані з відсутністю достатнього фінансування для здійснення процесів модернізації та диверсифікації обласного виробництва стали причиною початку певної дестабілізації соціально-економічного стану областей, що відкинуло назад рівень розвитку промисловості та сільського господарства областей, загальмувало розвиток економічної бази її районів, погіршило соціальне становище населення, що, в решті решт, створило певні передумови для поглиблення диференціації та обумовило суттєві відмінності у рівнях їх соціально-економічного розвитку [7].

Трансформаційні процеси, які відбуваються в економічному і політичному житті України, зумовили зміну трудових відносин. Зростаючі за масштабами та поширенням ризики в трудовій сфері призводять до знецінення людського та соціального капіталу, породжують нестабільність умов праці та соціального захисту, що у сфері трудових відносин може мати загрозливі наслідки довготривалого характеру.

Оцінка та регулювання ризиків набувають все більшого значення і стають однією з найважливіших умов економічної безпеки країни. Подальша трансформація трудових відносин без урахування факторів невизначеності та ризику не забезпечить їхній стійкий розвиток. Розглядаючи ризики в трудових відносинах, необхідно уточнити теоретико-методологічні положення, що застосовуються в обґрунтуванні основоположних понять. Щодо ризику у трудових відносинах, то даний термін утворений з поєднанням двох соціально-економічних категорій: «ризик» та «трудова відносина» [4]. Це вимагає деталізації їх сутності та формування на цій основі визначення ризиків у трудових відносинах.

Поняття ризику пов'язується з розумінням небезпеки, загрози, ненадійності, азарту, невизначеності, непевності, збитку. Термін «ризик» є формою латинського слова «resicum», яке означає скелю або небезпеку та інші можливі негативні наслідки зіткнення з прибережною скелею. Протягом тривалого часу поняття ризику не лише асоціювалося

з багатозначними негативними проявами життєвих ситуацій, а й часто вживалося як їх синонім. Еволюція наукових поглядів призвела до виокремлення двох основних підходів при дослідженні ризиків – поміркованого та радикального [1]. За поміркованим підходом, ризик є об'єктивно наявною загрозою, яка завжди опосередковується соціально-культурними стереотипами та процесами. Натомість прихильниками радикального підходу обстоюється позиція, що ризику не існує, є лише сприйняття ризику, яке завжди буде продуктом історично, політично та соціально обумовленого погляду на буття.

Сьогодні потреба в дослідженні сфери соціально-трудових відносин зумовлена багатьма факторами. По-перше, відбулася зміна наукових і прикладних уявлень про роль людини в економічному розвитку суспільства [1, с. 134]. Нині вона розглядається як багатогранний суб'єкт соціально-трудових відносин, створення необхідних умов для розвитку якого є завданням найвищої складності. По-друге, відбулося усвідомлення факту, що вирішення найважливіших завдань соціально-економічної реформи в Україні (мова йде про стабілізацію соціально-економічної та політичної ситуації в країні, становлення і розвиток виробництва принципово нового технологічного рівня, суттєве зниження рівня інфляції та підвищення життєвого рівня населення) стане можливим, у першу чергу, на основі встановлення співробітництва всіх сил суспільства у проведенні узгодженої політики щодо сфери соціально-трудових відносин, а також формування ефективної системи охорони та захисту інтересів усіх без винятку учасників соціально-трудових відносин [2, с. 89]. По-третє, існує нагальна потреба у проведенні повноцінної інтеграції економіки України до світового господарства, що потребує досягнення певного рівня розвитку соціально-трудових відносин, а також вироблення відповідного механізму їх ефективного регулювання шляхом встановлення відповідності національної сфери соціально-трудових відносин європейським та світовим стандартам [3, с. 68].

Поступове усвідомлення суспільством зазначених факторів загострює увагу на вивченні проблем сфери соціально-трудо-
вих відносин, а в по-дальшому повинно трансформуватись у загальнодержавну та регіональні програми діяльності щодо формування національної моделі сфери соціально-трудо-
вих відносин. А відправним моментом такої діяльності повинно стати визначення змісту і сутності цієї сфери.

Сьогодні існує одразу декілька напрямків наукових досліджень сфери соціально-трудо-
вих відносин як об'єкту адміністративно-правового регулювання.

Природа та сутність сфери соціально-трудо-
вих відносин виявляється у якості життя всіх членів суспільства та вимі-
рюється цілою системою економічних і соціальних парамет-
рів, і, перш за все, показниками розподілу національного продукту. Формування сфери соціально-трудо-
вих зв'язків є складним процесом, що відбувається під впливом різних чинників, серед яких слід виокремити наступні.

По-перше, сфера соціально-трудо-
вих відносин завжди є результатом попереднього розвитку суспільства результатом історичних, культурних, політичних та інших факторів, що визначають вихідну базу для формування і розвитку цієї сфери на всіх фазах історичного розвитку суспільства. Тому процес розвитку сфери трудових відносин завжди означає переоцінку та відбір тих їх елементів, які підлягають збереженню від попередньої соціально-економічної системи або їх повної заміни.

По-друге, вирішальний вплив на зміст і характер сфери трудових зв'язків роблять домінантні економічні відносини та форми власності на засоби виробництва.

По-третє, головним чинником, що визначає зміст сфери трудових відносин, завжди є рівень економічного розвитку країни. Чим вище рівень і темпи економічного розвитку, тим ширшою є економічна база і ті сукупні доходи, які стають предметом розподілу між роботодавцями та найманими працівниками [31, с. 124].

По-четверте, сфера трудових відносин завжди відображає рівень соціального розвитку, який характеризується традиційними для конкретного суспільства соціальними гарантіями та рівнем соціального захисту працівників.

По-п'яте, абсолютно самостійне значення для формування сфери трудових відносин є соціальна складова в системі функцій, здійснюваних державою. Соціально орієнтована держава неможлива без активної соціальної політики, що дозволяє спрямовувати результати економічного зростання на благо всього населення і без законодавчого закріплення соціальних гарантій [27].

По-шосте, одночасно із внутрішніми факторами вплив на формування сфери трудових відносин здійснюють і зовнішні чинники, які можна розділити на дві групи. З одного боку, це вплив країн із високим рівнем розвитку сфери трудових відносин та соціального захисту як еталонів соціального розвитку [38, с. 46–47], а з іншого, не можна не враховувати і процеси глобалізації економіки.

Модернізацію систем управління державної служби за найкращими світовими практиками та стандартами диктує час, ставлячи перед Україною як ключове завдання реформування державного управління. Сьогодні трансформаційні процеси стосуються багатьох сфер держави, але основною є муніципальна реформа та роль реалізації кадрової політики у службах управління персоналом [14, с. 205].

Якість державного управління на центральному та місцевому рівнях кадрового менеджменту залежить від професіоналізму державних службовців. Сьогодні Україною накреслений вектор на вступ до Європейського Союзу (ЄС), що загострює питання необхідності проведення реформ. Реформування та адаптація нового апарату необхідні для виведення країни на новий рівень та побудови якісно нових відносин з країнами – членами ЄС [4, с. 9]. Тому постає проблема Політико соціального характеру, а саме управління персоналом на державній службі та посадових осіб місцевого самоврядування. Відомо, що це досить складний і багатогранний процес. Від того, наскільки ефективно упро-

ваджуються та працюють різноманітні технології управління персоналом, залежить і ефективність та результативність працівників державних органів на всіх рівнях. Головною проблемою наявного стану кадрового менеджменту посадових осіб місцевого самоврядування є суттєві відмінності між глобальними викликами сучасних змін суспільства, які необхідно вирішувати терміново і миттєво персоналу, та застарілими методами та методиками роботи таких кадрів, які є нібито заручниками між сучасною ситуацією та системою. Для формування професійного корпусу посадових осіб місцевого самоврядування необхідно знайти відповідь на питання регламентації системи управління кадрами.

Сучасний стан системи управління кадровою службою України переживає глибоку кризу, а саме: метод та механізм не враховують змін сучасного життя суспільства; немає системного характеру; відсутнє забезпечення формування єдиної державної політики, відсутні моніторинг та оцінювання результатів реалізації державної політики у сфері управління персоналом в органах місцевого самоврядування [2, с. 57]. Для досягнення поставленої мети необхідне додаткове вивчення саме закордонного досвіду у плані вдосконалення кадрового менеджменту в муніципальній службі країн – членів ЄС як основи сучасного концепту для України. Аналіз досліджень із проблем формування системи управління персоналом місцевого самоврядування дає можливість констатувати той факт, що на світовій арені не існує єдиної універсальної системи організації закладів. У кожній країні по-різному, тому і структура муніципальної служби різна. Далі детально проаналізуємо роботу системи органів місцевого самоврядування Польщі, Латвії, Німеччини, Франції та Іспанії. Організація управління персоналом муніципальної служби в Польщі має свої особливості [4, с. 8].

А саме до її обов'язків належать:

– установа стандартів управління людськими ресурсами і побудова основних принципів щодо дотримання законодавства про муніципальну службу;

- створення й реалізація єдиної стратегії управління людськими ресурсами державної служби;
- забезпечення співробітництва з питань місцевого самоврядування на міжнародному рівні;
- забезпечення умов для поширення інформації про вакантні посади;
- поширення інформації про діяльність місцевого самоврядування;
- планування, організація та контроль щодо процесу навчання та проходження підвищення кваліфікації кадрів;
- керування процесом управління персоналом;
- забезпечення дотримання законодавства про місцеве самоврядування тощо [3, с. 306].

Розглядаючи побудову системи управління персоналом муніципальної служби Латвії, звернемо увагу на те, що функціонування системи спрямовано тільки на управління людськими ресурсами, зайнятими в місцевому секторі. Адаптації цієї системи до сучасних умов не приділено багато уваги [3, с. 255].

Абсолютно очевидно, що місцеве самоврядування функціонує в загальній системі публічної влади та виконує функції, схожі з функціями державних органів, тільки на місцевому рівні. Звідси робимо висновок, що служба в органах місцевого управління не може бути нічим іншим, як публічною владною діяльністю, а відповідно, різновидом публічної служби.

Справа не тільки в тому, що фактично органи місцевого самоврядування діють на підставі «делегування» їм функцій державних органів, річ у тім, що характер відносин у державі завжди є владним, оскільки всі, в тому числі й місцеві відносини управління вписані в загальні суспільні відносини в державі та жоден елемент не може випасти з цих відносин владарювання держави.

Сучасні світові тенденції у сфері управління персоналом на публічній службі в органах місцевого самоврядування виглядають наступним чином:

- фінансові обмеження та демографічні тенденції становлять серйозні проблеми, вирішення яких муніципалі-

тетам потрібно знайти найближчими роками й десятиліттями. Видається, що запорукою успіху є управління витратами на персонал;

- зусилля і вимоги, спрямовані на значне скорочення кількості персоналу та урізання пільг і надбавок в осіб, статус яких порівнянний із тими, хто працює в приватних фірмах;

- зусилля з метою досягти більшої гнучкості в безстроковому та строковому працевлаштуванні, із можливістю звільняти неефективних працівників, проводити реорганізацію тощо.

У будь-якому разі кількість працівників державного сектора, зайнятих повний робочий день, останніми роками значно скорочувалася. І навпаки, чисельність працівників, зайнятих неповний робочий день, постійно зростає, особливо осіб передпенсійного віку;

- спостерігається тенденція до злиття муніципалітетів із метою створення більших і дешевших структур, особливо в тому, що стосується інфраструктури;

- дедалі більше цінують професійний досвід і показники роботи проти стажу та додаткових виплат, пов'язаних із сімейним станом працівника, що частково зумовлено положеннями колективних договорів;

- узгодження планів службового росту між муніципалітетами, а також зміцнення професійної мобільності та її підтримка;

- наявні відмінності між регіонами скорочуються, зокрема у питаннях зарплати й тривалості робочого дня;

- на перший план у муніципалітетах виходять державне врядування, управління та етична поведінка, засновані на формуванні цінностей, спрямованих на благо всього населення [2].

Також відзначається тенденція до закріплення на практиці право на переміщення на публічній службі, із тим щоб надати посадовцям кращі й різноманітніші можливості для службового росту, водночас забезпечуючи безперервність,

пристосовність та модернізацію публічних послуг [44]. Зокрема, спрощується й систематизується можливість для відрядження та інтеграції посадовців в органи й призначення на посади тієї ж самої категорії; можливість прямого переведення до інших органів, де створені потрібні умови для заміни посадовців таким чином, щоб пільги, надбані на посадах, зберігалися на місці, куди був відряджений посадовець, можливість заміни відсутнього посадовця на іншого, який працює за тимчасовим трудовим договором або лише на заміну, забезпечуються ширші можливості для праці неповний робочий день, надається допомога у професійній перепідготовці службовців, в установах де проходить реорганізація. Також застосовуються різні фінансові інструменти, спрямовані на заохочення до використання права на переміщення або полегшення вимушеного переміщення: підтримання максимуму заробітної платні для посадовців, змушених переміщатися внаслідок реорганізації установи, де вони обіймали вищі посади; запровадження премій для посадовців.

Управління персоналом є не самоціллю, а є засобом підвищення рівня організації та функціонування органів місцевого самоврядування. Результатом ефективного управління персоналом повинні бути висока організованість, чітке визначення функцій, встановлення ієрархій посад, подолання паралелізму в роботі, посилення виконавської дисципліни, врегулювання службових відносин.

Основною метою роботи з персоналом державної служби в сучасних умовах є формування особи фахівця, який володіє високою кваліфікацією, відповідальністю і колективістською психологією.

У ході здійснення соціально-економічних реформ та політичних перетворень у суспільстві та державі особлива роль відводиться державній службі України. Дана служба є частиною механізму державного управління, вона повинна сприяти утворенню всіх необхідних засад для побудови демократичної, правової держави.

Сучасний етап державотворення в Україні, проведення адміністративної реформи висувають в якості одного з головних завдань правового забезпечення державного службовця України в системі суспільного виробництва, пошук дієздатної, ефективної моделі державного службовця та державної служби загалом [2].

Досвід України й багатьох інших країн свідчить про те, що суспільство, яке належним чином не організувало працю, трудову діяльність державних службовців, відчуває серйозні труднощі, пов'язані з якістю державного управління. Державна служба виступає засобом реалізації завдань і функцій держави, забезпечує функціонування її структур, утворює умови для нормального функціонування суспільства і людини. Проблема особливостей правового забезпечення державних службовців України свого часу тією чи іншою мірою висвітлювалася багатьма авторами, які зробили істотний внесок у її дослідження. Але все це робилося за радянських часів, всі дослідження проводилися в інших соціально-економічних, політичних і правових умовах де головною проблемою було державна власність, заборона підприємницької діяльності, пріоритету громадського над особистим тощо.

Становлення нової системи трудового права України, складовими частинами якої є відмова від принципу загальності праці, реалізація принципу свободи праці, конституційне закріплення заборони примусової праці, обумовили появу раніше невідомих проблем, які потребують вивчення і наукового обґрунтування.

На цей час розвиток правового забезпечення державних службовців України відстає від потреб і функцій демократичного суспільства.

Насамперед це стосується визначення місця і ролі державної служби, впорядкування багатьох питань проходження державної служби громадянами України [3].

Багато нормативних актів у сфері правового забезпечення державних службовців не відповідають вимогам сьогодення і потребують свого удосконалення, або ж навпаки

зміна деяких положень і досі не застосовується на практиці, а існує тільки в теоретичному просторі.

Подальший розвиток правового забезпечення державних службовців повинен відображати у своєму змісті усі сучасні тенденції, а, також, передбачати майбутнє, слугувати правовим орієнтиром тим чи іншим аспектам побудови демократичного українського суспільства.

Дана робота має масовий характер, є забарною за своєю сутністю і потребує науково виваженого, аргументованого підходу. Сьогодні у цей важкий для країни час вихід нашого суспільства із системної кризи потребує такої організації державної служби, яка б забезпечувала істотне підвищення дієвості державного управління шляхом підвищення ефективності службово-трудової діяльності. Досягти такого становища неможливо без розв'язання проблеми правового забезпечення державних службовців, яке належним чином захистить їхні права та контролюватиме виконання їхніх обов'язків. Потрібні наукові підходи до реформування всіх основних інститутів трудового права.

Саме цього бракує нині в ході підготовки й проведення в Україні радикальної реформи.

Тому необхідним є суттєве поглиблення досліджень проблематики правового забезпечення державних службовців.

Фактичний дефіцит досліджень щодо аналізу змісту та дієвості службово-трудових відносин, особливостей їх правового забезпечення, недоробленість у чинному нормативно-правовому забезпеченні, не можуть позитивно впливати на реалізацію державними службовцями своїх повноважень, як результат цього, з'являються чисельні скарги й судові позови на їх дії та рішення [7].

Нове тисячоліття в західному світі ознаменувалося переходом від індустріального до соціально орієнтованого постіндустріального суспільства, у якому соціальна політика набуває дещо іншої скерованості й покликана розв'язувати нові задачі. На думку багатьох закордонних дослідників,

вона направлена на гарантування життєзабезпечення всіх членів суспільства, спрямування позитивного впливу інновацій на умови життя і праці, врахування нових реалій суспільного розвитку, пов'язаних із необхідністю визнання пріоритету людського фактору і більш повного врахування інтересів працівників і суспільства в цілому, усвідомлення цінності інтелектуального потенціалу [44].

З урахуванням перерахованих вище факторів, що впливають на процес формування і розвитку сфери трудових відносин, слід виокремити можливість двоякого шляху їх розвитку. З одного боку, еволюція форм трудових відносин у рамках відносно незмінних економічних відносин, а з іншого – радикальна трансформація трудових відносин, обумовлена зміною суспільного ладу.

Без сумніву, на формування сфери трудових відносин впливає спроможність кожного з партнерів соціального діалогу відстоювати власні інтереси [45]. При тому оперативність та ефективність соціального діалогу зумовлені насамперед наявністю сильних соціальних партнерів. Захист же прав трудящих, своєю чергою, залежить від сили авторитету й активності представників працівників у колективних переговорах в особі профспілок та їх об'єднань чи інших представників, що обираються найманими працівниками [50]. Тому демократизація сфери трудових відносин неможлива без формування ефективних інститутів соціального діалогу, що дозволяють регулювати їх на двосторонній основі. Ще однією особливістю процесів формування сфери трудових відносин є те, що вона перебуває під впливом ринкових і неринкових факторів. Ринкові елементи сфери трудових відносин – це ті результати функціонування ринкових відносин і ринку праці, які стихійно виявляються в рівнях зайнятості, середньої заробітної плати та безробіття на ринку праці. А неринкові елементи – це, перш за все, цілий ряд зобов'язань, взятих на себе державою, які відображаються в національному законодавстві та покликані пом'якшити соціальні наслідки функціонування стихійних

ринкових сил [55]. Тобто, вихідними передумовами й основою для формування сфери трудових відносин є, перш за все, визнані державою міжнародні нормативні акти, що встановлюють права і свободи людини у сфері праці.

Приведення змісту трудових зв'язків у відповідність зі специфікою ринкової економіки неможливе без активізації публічних функцій держави за такими основними напрямками:

- коригування чинного законодавства з метою посилення правового закріплення державних гарантій тих аспектів трудової діяльності, які стосуються відтворення умов життєзабезпечення працівників, реалізації на практиці відповідно до чинного законодавства мінімального рівня соціальних гарантій та соціального захисту, адекватним вимогам цивілізованих соціально орієнтованих держав і міжнародних норм;

- вдосконалення законодавства про працю щодо захисту працівників від стихійних проявів функціонування ринку праці та запобігання їх негативного впливу на суспільство, досягнення його соціальної стабільності [50];

- розробка та реалізація довгострокової державної політики, спрямованої на забезпечення балансу інтересів соціальних партнерів і підтримку справедливого компромісу як однієї з умов забезпечення соціальної стабільності в країні та високого рівня якості життя;

- формування механізму, що гарантує поступове підвищення рівня ефективності соціального захисту.

Сьогодні прогрес соціально-трудова відносин безпосередньо залежить від того, наскільки грамотно враховуються типологічні характеристики працівників. Це зумовлює необхідність дослідження та розробки теоретичних основ та практичних рекомендацій для всіх ланок соціально-трудова відносин. Рішення цього завдання має комплексний характер, оскільки вимагає проведення всебічного аналізу результатів соціально-економічних досліджень у процесі.

Зокрема, в науці проблемам вивчення трудовим відносинам приділяється велика увага. Практично кожна з найвідоміших теорій про відносини між роботодавцем і працівником пов'язана зі змінами в поведінці людини. Це призводить до того, що сьогодні виділено сферу знань, присвячену питанням трудовим відносинам. Предметом вивчення є поведінка та взаємодія працівників та роботодавців у системі трудових відносин.

Поняття трудових відносин, з одного боку, є психологічною категорією, пов'язаною з процесом осмислення людських потреб та вибором певної моделі поведінки для їх задоволення; з іншого – це категорія економічних досліджень, пов'язаних з поведінкою працівника та роботодавця в процесі роботи.

Освоєння теоретичних і методологічних основ трудових відносин надзвичайно важливо, тому що це дозволить нам зрозуміти природу та основні характеристики цього складного явища, отримати уявлення про систему відносин в праці у всьому його різноманітті та суперечностях, виявити прогресивні й руйнівні тенденції розвитку в цій області, з'ясувати причини, які обмежують можливість побудови ідеального взаємозв'язку між працею і капіталом [4].

Практика доводить, що без теоретичного розуміння сутності, ролі й місця трудових відносин в політичній системі неможливо буде зрозуміти ключові напрямки розвитку соціальної політики, шляхи вирішення таких завдань: як забезпечення сталого розвитку, досягнення гідного рівня і якості життя людей, зайнятих в суспільному виробництві [31].

Стан розвитку трудових відносин показує ступінь соціалізації відносин між працею і капіталом, наскільки демократизоване суспільство і соціальну спрямованість політичної системи, рівень життя населення країни [1].

Термін «трудова відносина» став широко використовуватися порівняно недавно. З кінця 19-го по 60-ті роки ХХ століття трудова відносина не виділялися в науці. У цей

період розвитку суспільства у зв'язку з високою заробітною платою в розвинених країнах Європи та Америки продукти багатьох західних компаній стали неконкурентоспроможними в порівнянні з країнами Південно-Східної Азії. Було вирішено розділити весь штат на дві групи: висококваліфіковані постійні працівники з соціальними гарантіями й високою заробітною платою («основні») і низькокваліфіковані сезонні працівники без соціальних гарантій і низьку заробітну плату [12].

Багато підприємців визнали, що єдиним джерелом довгострокових переваг на ринку є назва можливостей їх співробітників і максимізація їх винахідливості, мотивації та людських відносин. Саме тоді починається розвиток організаційної культури: формуються спільні цілі, колективні цінності, харизматичні лідери, тверді позиції на ринку, контроль співробітників через соціальні фонди, формується система трудових відносин.

Значні зміни в трудових відносинах, як в Україні, так і в розвинених країнах світу, спостерігалися в 1990-х роках. Ці зміни вплинули на функціонування ринку праці, а саме на навчання і відтворення робочої сили. Людина стала розглядатися як головний чинник ефективності виробництва, а трудові відносини – як складна динамічна система, заснована на певних принципах, що реалізуються на різних рівнях, які відрізняються характером суб'єкта цих відносин [3]. Трудові відносини в сучасному розумінні їх сутності та змісту не є класом конфронтації, а взаємними угодами, компромісами, угодами та контрактами між покупцями й продавцями трудових послуг на ринку праці за участю держави.

На основі досвіду розвинених ринкових економік була сформульована сутність поняття системи трудових відносин, в якій доречно зрозуміти комплекс відносин між працівниками й роботодавцями за участю з метою ефективного використання людського і фізичного капіталу і досягнення високого рівня ефективності виробництва [26].

А. Колот наголошує, що це «...комплекс взаємовідносин між їх сторонами – найманими працівниками й роботодавцями, суб'єктами та органами сторін за участю держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування, що пов'язані з найманням, використанням, відтворенням робочої сили та спрямовані на забезпечення високого рівня та якості життя особистості, колективів і суспільства в цілому [31]».

Включення в систему понять і категорій праці пояснюється наступним:

– розвитком наукових і прикладних уявлень про роль людей у розвитку економіки, що характеризуються поданням людей як про спеціальний ресурс і («людські ресурси» «трудові ресурси»), про людину як суб'єкта суспільного розвитку («людський фактор, особистий фактор виробництва»), як суб'єкт економічної активності («індивідуальність, особистість»). Людина розглядається як багатогранний суб'єкт трудових відносин;

– проведення в Україні соціально-економічної реформи, основні завдання якої не можуть бути вирішені без співпраці всіх сил суспільства в реалізації узгодженої політики в галузі трудових відносин, формування ефективної системи захисту інтересів усіх учасників трудових відносин;

– формування соціально орієнтованої ринкової економіки в нашій країні, її інтеграція зі світовою економікою, формування соціально-трудова відносин, механізм їх ефективного регулювання та інтеграція національної системи трудових відносин з системою соціальних і трудових відносин, які визнані світовою спільнотою [38].

Поширення процесів глобалізації викликало радикальні зміни у сфері трудових відносин, які мають значення для всієї світової спільноти, всіх народів і держав. Обмеження можливостей держави впливати на сферу праці з міжнародними трудовими нормами і правилами торгівлі, з одного боку, а з іншого – швидке проникнення на національний ринок праці транснаціонального капіталу і практично не-

контрольовані процеси міжнародної трудової міграції, вимагають відповідних змін в методологічних підходах до державного регулювання трудових відносин [2].

Методологічні аспекти формування та розвитку трудових відносин і їх державне регулювання активно вивчаються в працях провідних вітчизняних і закордонних вчених, а саме: О. Грішнова, Н. Єсінова, В. Жуков, Р. Колосова, А. Колота, Г. Мелік Яна, О. Мірошниченко, Г. Осовик і інші.

Визначення ролі держави в системі трудових відносин в контексті глобалізації є предметом досліджень вчених в галузі державного управління, економіки і соціології У. Альтерматта, Б. Андерсон, І. Валлерстайн, Д. Лук'яненко, Г. Мальцев, Дж. Петерс, В. Соколов, В. Четвернина, Ю. Шишкова та інші. Попри досить ретельне дослідження цієї проблеми світовими та вітчизняними науковими школами, необхідне подальше вивчення методологічних розробок в галузі державного регулювання трудових відносин в умовах глобалізації.

У сьогоdnішньому світі глобалізація впливає на соціальні та трудові відносини, національні ринки праці та зайнятість. Національні сегменти робочої сили складають єдиний світовий ринок праці. Визнання існування робочої сили у світі відображає єдність його ринку та обумовлює необхідність формування і прийняття національних держав, незалежно від політичних систем, однакових правил поведінки в соціальній і трудовій сфері. Трудові відносини являють собою комплекс відносин між працівниками й роботодавцями (суб'єктами та органами, що представляють їх) за участю держави (органів законодавчої та виконавчої влади), які пов'язані з найманням працівників, використанням та виплатою їх праці, відтворювальна робоча сила і спрямована на забезпечення соціальної гармонії, високий рівень і якість життя працівників, висока ефективність підприємств [45]. Ці відносини охоплюють широке коло питань – від соціально-економічних аспектів відносин власності до системи організаційних, економічних і правових інсти-

тутів, пов'язаних з колективними та індивідуальними переговорами, укладення угод і угод, визначення умов праці, розміру його оплати, вирішення трудових конфліктів, участі працівників в управлінні виробництвом. Трудові відносини мають об'єктивний характер, оскільки вони не залежать від волі й бажання окремої людини, тобто об'єктив ої взаємозалежності й взаємодії суб'єкти цих відносин. Водночас соціальні та трудові відносини, безумовно, суб'єктивні, оскільки вони відображають суб'єктивно визначені наміри та дії учасників цих відносин, сформовані з усвідомленням взаємозалежності.

Соціальна взаємодія у сфері праці є формою трудових відносин, що реалізуються в обміні діяльністю і взаємними діями.

Аналіз розвитку теорії трудових відносин свідчить про те, що на різних етапах і різними авторами робилися спроби розмежувати трудові, індустріальні та інші відносини або тлумачити їх як рівнозначні. Утім більшість західних фахівців одноставні в тому, що під трудовими відносинами слід розуміти інститути та процедури, що пов'язані з функціонуванням ринку праці. Вони слугують для репрезентування і вираження інтересів найманих працівників і роботодавців.

Основними гарантами трудових відносин у країнах з соціально орієнтованою ринковою економікою були профспілкові свободи та колективні переговори, формування та розвиток яких відбувалося в умовах гострої класової боротьби на початку ХХ століття. Свобода об'єднань та право працівників на організацію створили правову основу для колективних переговорів між організаціями працівників та підприємцями. Важливо відзначити, що фактори, такі як структурні зміни в економіці, соціальна політика уряду, науково-технічний прогрес, професійні та якісні зміни робочої сили, темпи економічного розвитку, інфляція, гнучкість ринку праці, активні колективні переговори, ефективність зайнятості, мають вагоме значення особливо в державному секторі [67].

Також важливо зазначити, що в публічній літературі існують як відмінності у визначеннях трудових відносин, яким притаманний редакційний характер, так і різні підходи щодо методологічних засад сутності цих відносин, їхньої структури та механізму функціонування. Так, у цілій низці публікацій останніх років трудові відносини ототожнюються із соціальним партнерством. А насправді соціальне партнерство, є лише одним з типів відносин між працею і капіталом.

У вітчизняній літературі поширеним є й визначення трудових відносин як взаємовідносин між власником засобів виробництва і власником робочої сили, де кожен із них складається з кількох суб'єктів, і ці взаємовідносини спрямовані на оптимізацію інтересів названих власників. Такий підхід до визначення сутності трудових відносин не можна визнати досконалим з огляду ось на що.

У даних формулюваннях відносини розглядаються виключно між суб'єктами різних форм власності, а саме власниками засобів виробництва і робочої сили або ж роботодавцями та найманими працівниками. Водночас не беруться до уваги відносини між суб'єктами тієї самої форми власності та, крім того, не враховуються функціональні аспекти трудових відносин.

Поняття «трудова відносина» має охоплювати як відносини між суб'єктами власності на засоби виробництва та робочу силу, так і відносини між суб'єктами однієї форми власності. Якщо перша змістова складова цих відносин пов'язана з визначенням умов трудового договору, реалізацією інтересів роботодавців і найманих працівників, то друга – з використанням ресурсів праці, функціонуванням виробничого процесу, сучасними формами організації праці та виробництва тощо [12].

Під інноваційним розвитком соціально-трудового потенціалу ми розуміємо безперервний процес гармонізації компонентної структури соціально-трудового потенціалу. На сучасному етапі інноваційна праця і потужний інтелектуальний

капітал стають передумовою економічного розвитку, для якого головною цінністю буде освічена, культурна, фізично здорова, інтелектуально насичена, творча людина, яка здатна створювати, сприймати та використовувати нові знання. Інноваційний розвиток соціально-трудоного потенціалу слід розглядати в одній площині із вагомими чинниками сприяння модернізації економіки та суспільства, де освіта є найбільш впливовим чинником.

Разом з тим можемо стверджувати, що інноваційна праця у вищій школі – це трудова діяльність, для якої характерною є висока частка знанневої, інтелектуальної, творчої компоненти і яка здатна задовольнити суспільні потреби в якісних освітніх послугах з найбільшим корисним ефектом. Знецінення ролі освіти, високої кваліфікації є неприпустимим, оскільки саме від них залежить формування як загального людського капіталу, так і професійної його частини (професійних знань і умінь, які працівники здобувають у процесі своєї професійної діяльності безпосередньо на робочих місцях).

Відповідно має бути дорогою висококваліфікована робоча сила, має бути високооплачуваною праця найбільш освічених працівників. Саме з недооцінкою ролі освіти, важливості зв'язку між оплатою праці і освітою ми пов'язуємо погіршення якості соціально-трудоного потенціалу суспільства, еміграцію молоді з вищою освітою, знання яких не можуть бути реалізовані у національному ринку праці.

Розроблення теоретико-методологічних засад механізму модернізації трудових відносин, адекватного умовам нестабільного соціально-економічного розвитку країни та її регіонів, в основу якого покладено диференціацію його основних інструментів. Визначити, що формування такого механізму повинно базуватися на структурно-функціональному підході, що дає змогу виокремити його компонентну та функціональну структури у складі нормативно-правової, організаційно-інституціональної, фінансово-економічної, соціально-економічної функціональних підсистем, а також

визначити зв'язок кожної підсистеми з функціями досліджуваного механізму. Потрібно довести, що в цьому механізмі повинні оптимально поєднуватися новітні модернізаційні інструменти (носії інноваційності) з чинними ринковими інститутами й інструментами.

Виходячи з того, що формування дієвого механізму модернізації трудових відносин обумовлені специфікою сучасного етапу суспільно-економічного розвитку, обґрунтовано необхідність виокремлення та дослідження його специфічних латентних функцій, що мають здебільшого характер дисфункцій і є джерелом соціальних ризиків та відхилень від бажаних траєкторій модернізації.

До них віднесено, зокрема імітаційний характер, формалізацію та підміну соціального діалогу між основними суб'єктами цих відносин монологом між державою та роботодавцями; збільшення соціальної нерівності партнерів; перенесення відповідальності за результати соціального діалогу та перебіг процесів модернізації на мікрорівень; фактичне усунення держави від виконання ролі партнера в соціально-трудовах відносинах; деформацію чинних нормативних регуляторів за «правилами гри» українського ринку праці; лібералізацію законодавчого поля за закордонними взірцями, невідповідними трудовій культурі в Україні.

На основі аналізу тенденцій формування і розвитку соціально-трудовах відносин в країні та її регіонах, узагальнення світового досвіду визначено перспективні напрями, засоби та інструменти інституціонального, інвестиційного та мотиваційного забезпечення модернізації трудових відносин в умовах реалізації антикризової політики держави та запропоновано конкретні рекомендації прикладного характеру, спрямовані на створення сприятливого простору для прискорення модернізаційних процесів та їх завершення.

Встановлення універсального, абсолютно ефективного механізму модернізації трудових відносин не існує, ці процеси визначаються особливостями соціально-економічного та політичного устрою в країні, напрями державного регулю-

вання цієї сфери. Загальною особливістю європейських країн є те, що модернізація трудових відносин відбувається шляхом надання переваги активній політиці зайнятості, оптимальному поєднанню ринкових регуляторів та державного впливу, ефективній зовнішньоекономічній та соціальній політиці.

Здебільшого пріоритет надається заходам стабілізаційної політики антикризового спрямування, стимулюванню економічної активності населення, створенню нових ефективних робочих місць, активізації професійної підготовки та перепідготовки населення, фінансовій підтримці безробітного населення та малозабезпечених верств населення.

Обґрунтування структурних елементів перспективної моделі ефективного функціонування трудових відносин на рівні поселень, що включають: економічний розріз – збалансований розвиток різних сфер економічної діяльності та формування власності, що забезпечує дохід одночасно у широких верств територіальної громади; інституціональний – досягнення оптимальних співвідношень між розвитком державно-контрольованих сфер і середовищем вільного підприємництва; фінансовий – збільшення у поселеннях автономних банківських філій для кредитування та надання послуг фізичним і юридичним особам, а також інвестиційних фондів, що повинні стати джерелом інвестиції місцевому бізнесу; регуляторний – раціональне співвідношення регуляторних актів, що затверджуються на рівні міста, району, області, центру; інформаційний – наявність ефективних каналів інформації та зв'язку з громадськістю; екологічний – збереження навколишнього природного середовища.

Визначено обмеження, що перешкоджають модернізації трудових відносин на рівні поселень: високі відсоткові ставки за кредитами, що можуть бути використані для створення нових робочих місць, нестача інформації про впровадження інноваційних технологій, складна і непрозора процедура тендерної закупівлі для державних підприємств; брак коштів на підприємствах і низький рівень кваліфікації працівників;

відсутність реальної державної підтримки науково-дослідних розробок.

Потрібно запропонувати елементи механізму залучення інвестицій у розвиток сфери докладання праці поселення, що містить розробку стратегічного плану розвитку поселення, де чітко визначені цілі, а також шляхи та методи їх досягнення; створення відповідних інвестиційних проєктів, які охоплюють певну галузь економіки поселення, кілька підприємств або навіть частину підприємства; інформування інвесторів про створені інвестиційні проєкти.

Розроблення методики інтегральної оцінки рівня продуктивності системи зайнятості як провідного елемента чинної системи сформованих трудових відносин, що включає три групи індикаторів: перша – індикатори витратного аспекту зайнятості, які дають змогу оцінити економію живої та уречевленої праці; друга – індикатори кінцевої результативності зайнятості; третя – індикатори рівня задоволення потреб. Проведена за цією методикою інтегральна оцінка виявила низький рівень продуктивності системи зайнятості в Україні та значні резерви щодо її підвищення.

Визначити напрями прискорення модернізації системи трудових відносин й підвищення рівня трудової активності населення в умовах трансформаційних змін в національній економіці, зокрема вдосконалення законодавчої бази щодо захисту економічних інтересів найманих працівників; посилення державного регулювання системи трудових відносин з метою створення гарантій та правового захисту як найманих працівників, так і роботодавців; посилення механізмів соціальної відповідальності роботодавців за порушення норм трудового права; формування прозорих механізмів регулювання процесів використання робочої сили у малому і середньому бізнесі [3].

Принцип детермінізму спирається на визнання об'єктивного існування правових закономірностей у розвитку державної політики загалом, адже кожне явище детермінується не лише передумовами свого виникнення, але й умовами

свого функціонування. Водночас він передбачає так само врахування того, що розвиток моделі трудових відносин зумовлений закономірностями історичного розвитку українського суспільства, його традиціями, менталітетом, рівнем розвитку культури, економіки, а тому дозволяє аргументувати адаптацію такого інституціонального механізму, як розвиток державної політики.

Державне регулювання організації оплати праці має достатньо сильні позиції у визначенні державної політики, а важливим завданням держави й надалі має бути сприяння проведенню переговорів між основними соціальними силами суспільства для врегулювання соціально-трудова відносин, запобігання масовим трудовим конфліктам. Останнім часом уряд зробив кроки щодо підвищення рівня життя населення та посилення цільової спрямованості соціальних програм. Помітними стають позитивні зрушення на ринку праці (зменшення числа безробітних, створення нових робочих місць, підвищення соціальних виплат). Водночас залишається й низка проблем, що потребують термінового вирішення: ліквідація порушень законодавства щодо трудових відносин, подальше підвищення основних соціальних гарантій і наближення його рівня до належного рівня тощо [30].

Головним завданням держави як представника інтересів суспільства є не перманентна боротьба з труднощами, створюваними соціально-економічною політикою самої ж держави, а професійно грамотне розроблення концепції соціально-економічної політики і послідовне впровадження ефективного механізму забезпечення своєчасного виконання трудових відносин та їх відповідний рівень в умовах формування ринкової економіки України. Питання вдосконалення державного регулювання трудових відносин в Україні потребують невідкладного вирішення, насамперед шляхом перегляду механізму державного регулювання у частині посилення контролюючих функцій держави над процесом та дотриманням вимог чинного законодавства у цій сфері.

Отже, необхідно переглянути політику регулювання трудових відносин в частині посилення контролюючих функцій держави над процесом формування та розподілу витрат від національного до локальних рівнів економіки, що зумовлює розроблення методології та основ обґрунтованого збільшення витрат на оплату праці в Україні.

Основною умовою виникнення та функціонування трудових відносин у сучасному суспільстві є існування товарного виробництва та відносини, інститути, партії, механізми. Не менш важлива юридична незалежність сторін цих відносин. Ідеться як про власника засобів виробництва (роботодавця), так і власника робочої сили (найманого працівника), які володіють правом та можливостями розпоряджатись і використовувати власність на свій розсуд [30].

У процесі виникнення та функціонування трудових відносин наймані працівники передають право користуватися своєю працею власнику засобів виробництва, зберігаючи при цьому свою особисту незалежність. Трудові відносини в сучасній політичній системі одночасно ґрунтуються на свободі праці, а це означає право кожного члена суспільства вирішувати, чи працювати йому, чи ні, і як працювати, в якого роботодавця і на яких умовах.

Важливою особливістю сучасних соціальних та трудових відносин є їх функціонування на конкурентній основі. Конкуруючи один з одним як працівників, які надають послуги з працевлаштування на умовах, визначених трудовим договором, та покупців послуг праці та роботодавців. Трудова сфера охоплює області, блоки, установи, які забезпечують всі етапи життя людини, їх відтворення як робочої сили, соціальну підтримку протягом життя, а саме:

– соціальна сфера як комплекс галузей соціокультурного, освітнього та наукового комплексу (культура, добробут, охорона здоров'я, освіта, наука тощо);

– установи зайнятості та розвитку людських ресурсів (ринок праці, служби зайнятості, навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації зайнятих і безробітних тощо);

- соціальна сфера підприємств та організацій;
- сфера компенсації та мотивації до продуктивної праці (система матеріальних та нематеріальних стимулів, система формування сукупного доходу населення, у тому числі системи пенсійного забезпечення);
- інститути соціального страхування та соціального захисту (всі види страхування населення, системи соціального захисту);
- інститути умов праці (норми та системи охорони праці, умови праці, запобіжні заходи тощо) [50].

Отже, наведене дає підстави стверджувати, що соціально-трудова відносина й соціально-трудова сфера є самостійними компонентами державної політики, і є дуже важливими для сторін цих відносин, а їх складний, багатоплановий взаємозв'язок ґрунтується на такому.

По-перше, трудова сфера є основним інститутом формування і розвитку людського капіталу і безпосередньо впливає на якість трудового життя.

По-друге, сторони й суб'єкти, які діють на полі трудової сфери та трудових відносин, переважно ті самі.

По-третє, існує і зв'язок між досконалістю трудових відносин та розвитком трудової сфери.

Суб'єкти трудових відносин можуть бути або окремі особи або їх групи, в які індивіди об'єдналися за певними системотвірними ознаками (галузевими, територіальними, ієрархічними рівнями організації). У зв'язку з цим, трудові відносина можуть бути індивідуальними, колективними (груповими) і змішаними.

Побудова в Україні такої системи трудових відносин, яка притаманна адекватній соціально орієнтованій політичній державі, повинна забезпечувати забезпечення свободи та прав людини; розвиток суспільства; відновлення робочої сили; інтелектуалізація праці; стабільність та ефективність працевлаштування; гідна робота; належний соціальний захист та соціальне забезпечення.

Таким чином, трудові відносини, які складають систему, є ключовим елементом будь-якої політичної системи, «ядра» всього комплексу соціальних відносин, оскільки якість робочого життя, соціальна гармонія в суспільстві, продуктивність праці та, нарешті, політичний прогрес безпосередньо залежить від їх характеру та поведінки.

За рівнем розвитку трудових відносин можна говорити про соціальну орієнтацію державної політики та вдосконалення суспільного життя в цілому. Безліч наукових теорій, спрямовано на формування партнерства, ефективних соціальних і трудових відносин і конструктивної практичної діяльності розвинутих країн у цій галузі стали одними з найважливіших досягнень світової цивілізації.

Вивчення наукових праць про зміст та регулювання процесів трудових відносин дозволило встановити, що зі зміною етапів розвитку суспільства змінюється напрям їх розвитку. Тому можна запевняти, що сучасні реалії вимагають значного підвищення ефективності управління соціальними та трудовими відносинами. Трудові відносини в процесі свого розвитку набувають нових характеристик, характерних для державної політики, посилюються невизначеністю в правовій базі, відсутністю системи, що функціонує, організаційних, соціально-економічних інститутів, моделей та регуляторних механізмів що впливають на процеси їх формування як в країні, так і на рівні конкретного регіону.

Всі хто бере участь у трудових відносинах сьогодні не є рівноправними партнерами, тому оптимальне рішення має бути упереджене рішення трудових конфліктів. Виходячи з сучасної парадигми трудових відносин і концепції ліквідації колективних трудових спорів з метою зменшення непередбачуваних втрат для виробничих систем та суспільства в цілому, виникає об'єктивна необхідність своєчасної оцінки трудових відносин на ринку праці, розробка та застосування оптимальних моделей їх розвитку та регулювання. Система трудових відносин повинна базуватися на певному основному нормативному рівні трудової діяльності. Сам факт, що пра-

цівник вступає в трудові відносини, передбачає, що він повинен виконувати певний спектр обов'язків відповідно до задалегідь визначеної винагороди. У цій ситуації працівник повинен знати, які вимоги він нав'язує, яку нагороду він отримає, якщо вони суворо дотримуються, і які санкції застосовуватимуться, якщо вони будуть порушені. І це практично головний компонент трудових відносин. Робота розкриває концептуальні основи розвитку національної моделі трудових відносин з урахуванням процесів європейської інтеграції. Досліджено, основні елементи системи трудових відносин: сторони, суб'єкти, види, види, рівні, об'єкти. Завдяки аналізованій літературі та ретельному аналізу сучасного стану трудових відносин ми прийшли до взаємного висновку, що вирішальною формою координування інтересів найманих працівників та роботодавців може бути лише те, хто більше спирається на партнерство та виключає диктатуру у трудових відносинах будь-якого класу, суб'єкта або людини. Потрібно створити цілу систему методів, здатних реально регулювати соціальні та трудові відносини. Важливо зазначити, що саме цілеспрямоване формування трудових відносин, повинно здійснюватися на основі системи методів регулювання трудових відносин [67].

Але безпосередньо трудові відносини повинні регулюватися законодавчою, правовою та економіко-правовою структурами, системою програмного та регуляторного регулювання, інструментами державних економічних та соціальних програм, а також заходами та інструментами державного регулювання.

На сьогодні належний розвиток трудових відносин може стати досягненням в умовах побудови нормальних відносин між суб'єктами трудових відносин та факторами впливу на них. Відсутність взаєморозуміння між суб'єктами трудових відносин не дозволить повною мірою виконати завдання, які висвітлюються в системі соціальних та трудових відносин. Ефективна організація роботи соціальних та трудових відносин є важливим чинником розвитку будь-якої організації.

1.2. Трансформація трудових відносин в процесі посткомуністичних перетворень: теоретичні засади (Лахижа М. І. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна)

Трансформація трудових відносин в посткомуністичних країнах є неодмінною умовою переходу до ринкової економіки та демократії, оскільки вона впливає не лише на виробничі відносини, а й на політичну систему. В ході процесу посткомуністичної трансформації утверджується приватна власність та пов'язані з нею нові виробничі відносини, формується ринок праці, змінюється роль професійних спілок.

Політичні зміни у другій половині 80-х років ХХ століття в соціалістичних країнах уможливили зміну суспільного ладу до демократії та ринкової економіки. Економічна трансформація в першу чергу має сприйматися як якісні зміни, основними з яких була приватизація та формування нових виробничих відносин. Пріоритетним завданням було досягнення макроекономічної стабілізації.

Україна в перші роки незалежності, як і більшість посткомуністичних країн, за підказкою західних експертів, орієнтувалася на ринкові цінності та ліберальну концепцію розвитку. Лише на початку ХХІ століття орієнтація почала змінюватися на соціалізацію та гуманізацію праці та трудових відносин. Посилилася увага до ролі держави в процесах регулювання трудових відносин з орієнтацією на європейські соціальні підходи, зросла увага до демократизації трудових відносин та «соціалізації праці». Проте й досі нові концепції залишаються в багатьох країнах нереалізованими.

Такі зміни були викликані кількома причинами, однією з яких була зміна пріоритетів у глобальному масштабі. Іншою причиною було зростання соціального незадоволення та посилення трудової міграції, що стало особливо помітним в період фінансової кризи 2008 року. В частині посткомуністичних держав загострювалося й політичне протистояння. Наприклад, в Україні бездіяльність влади у процесах вста-

новлення суспільного діалогу між органами державної влади та громадськістю та несподівана зміна зовнішньополітичного курсу стала однією з причин поглиблення суспільно-політичної кризи наприкінці 2013 – початку 2014 р. Відсутність результативної взаємодії із громадянами, маніпулятивні методи впливу на політичні процеси та суспільні настрої стали причиною зростання в українському суспільстві громадської активності та протестних настроїв [28, с. 94]

Практика посткомуністичної трансформації вже неодноразово була об'єктом вивчення в Україні. Наприклад, вплив Європейського Союзу на посткомуністичні країни аналізували В. Баштанник, І. Грицяк, Л. Прокопенко, Н. Рудік, О. Рудік та інші; польський досвід вивчали Г. Зеленько, М. Лахижа, І. Доцяк, І. Поліщук та інші; болгарський – В. Бурдяк, М. Мілова, О. Романюк, Н. Ротар та інші, угорський – М. Лендъел та інші.

Активно опрацьовують проблематику посткомуністичної трансформації й зарубіжні вчені. Так, польськими авторами ця робота розпочата ще на початку реформ і ґрунтовно продовжується досі (Л. Бальцерович, А. Бухнер-Єжорська, В. Вільшинський, Ю. Гардавський, Т. Грушецький, Г. Іздебський, Г. Колодко та інші). Особливістю Польщі стала активна участь вчених у процесах посткомуністичної трансформації. Яскравим прикладом є діяльність Л. Бальцеровича, який був організатором та ідейний натхненник польських економічних реформ (так званої «шокової терапії» або «Плану Бальцеровича») – перетворення країни з плановою економікою на країну з ринковою економікою [6]. Іншим ключовим архітектором польських реформ є Г. Колодко, який двічі був міністром фінансів Польщі [35].

Прикладом узагальнення наявних підходів до процесу посткомуністичної трансформації в Польщі може бути підручник Я. Вініцького, який звертає особливу увагу на теоретичне пояснення реформ та образно характеризує «святу трійцю трансформації»: стабілізацію, лібералізацію і приватизацію. Серед узагальнюючих зарубіжних досліджень

процесу трансформації варто виділити одне з останніх – монографію Л. Коби, видання Інституту публічних справ Ягелонського університету (Краків), присвячену висвітленню проблеми прав людини в польській системній трансформації [71].

Системна трансформація розглядається автором як комплексний, складний і тривалий процес (табл. 1.1), у якому найважливішою зміна менталітету суспільства. Важливим названо й формування суспільства, в якому забезпечуватиметься плюралізм, але не повинно бути виключень і дискримінації.

Таблиця 1.1

Вузлові напрями системної посткомуністичної трансформації

№	Напрямок трансформації	Суть змін
1	Політична трансформація	Входження до НАТО та ЄС
2	Зміни устрою	Демократизація, декомунізація
3	Зміни права	Судова та адміністративна реформи, альтернативні способи вирішення спорів
4	Економічна трансформація	Вільний ринок замість планової економіки
5	Суспільна трансформація	Від колективу до особистості Формування громадянського суспільства
6	Ментальна трансформація	Зміна традицій
7	Технологічно-інформаційна трансформація	Від індустріального до інформаційного суспільства

Джерело: [71].

Слід зазначити значну диференціацію серед посткомуністичних країн, частина з яких успішно розвиваються й виконали вимоги Європейського Союзу до країн-кандидатів та стали його членами. Менш успішними є колишні республіки Радянського Союзу, за винятком прибалтійських держав. Україна, Грузія та Молдова демонструють свої євроінтеграційні прагнення в рамках Східного партнерства, проте мають економічні проблеми. Росія, Білорусь, країни Серед-

ньої Азії стали авторитарними державами. Все це впливає й на розвиток трудових відносин.

Отже, варто наголосити на складності трансформаційних відносин, оскільки для посткомуністичних країн при становленні ринкових структур виявилось багато невідомих з теоретичної точки зору моментів. Крім того, досить швидко відбувся процес формування приватної власності та нових працедавців, які на відміну від соціалістичної держави в попередній період, діяли за іншими критеріями успішності. Помітно змінювалася й роль профспілок, які зі «школи комунізму» мусили перетворюватися у представників працюючих і реально захищати їх інтереси або існувати за рахунок отриманої під час перетворень власності.

Відтак виникає й по новому сприймається і поняття соціального партнерства. Крім того, соціальний діалог є вимогою вступу до ЄС, що зафіксовано у Маастрихтській угоді.

У вітчизняній науковій літературі поняття та сутність трудових відносин неодноразово були предметом дослідження, насамперед, представників економічних та юридичних наук (Н. Болотіна, В. Буряк, З. Козак, П. Мазурок, А. Мацюк, К. Мельник, П. Пилипенко, Д. Сичов, Г. Чанишева, О. Щукін та інші). Для цілей нашого дослідження можна прийняти визначення, запропоноване В. Юровською: «трудові правовідносини – це специфічний вид правових відносин, які виникають між особою та роботодавцем з приводу надання ним певного виду робіт, вони обов'язково мають добровільний характер і регулюються нормами трудового права» [69, с. 69].

Трудові відносини передбачають взаємні права і обов'язки роботодавця та найманого працівника, забезпечуючи доступ до прав і пільг, обумовлених зайнятістю. Варто взяти до уваги думку тих економістів, які сприймають трудові відносини через призму сукупності колективних відносин між профспілками, працедавцями та урядом (трипартизм). Така форма організації трудових відносин особливо помітна у

Польщі, Угорщині та Чехії, проте в багатьох посткомуністичних країнах носить формальний характер, що особливо помітно в умовах автократичних режимів.

З точки зору науки державного управління особливо важливо прослідкувати роль органів публічної влади – держави та органів місцевого самоврядування – в процесах удосконалення трудових відносин. Доцільно також звернути увагу на фактор впливу розвитку ринкової економіки на зростання ролі прямої участі сторін у регулюванні трудових відносин (консультації, делегування повноважень тощо). Першочерговим завданням держави – спільно з партнерами – є нормативно-правове забезпечення трудових відносин, гарантування рівноправності сторін, сприяння демократизації суспільних відносин тощо. Водночас виникають питання щодо рівня втручання держави – його мінімізація може вважатися, на нашу думку, показником більш зрілих ринкових відносин.

Потрібно відзначити, що визначення трудових відносин відрізняється у різних країнах і не завжди включено до законодавства. Тривають дискусії щодо суті та співвідношення таких понять як «трудові відносини», «соціально-трудові відносини», «соціальні відносини», «виробничі відносини» тощо. Саме тому важливим є унормування використання термінології. Так, у 2021 році Кабінет міністрів України запропонував визначити поняття трудових відносин та ознаки їх наявності. Проект Закону про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності надійшов до Верховної Ради України 9 лютого 2021 року. Згідно з проектом, трудові відносини визначаються як «відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи» [51].

Очевидно, що соціально-трудові відносини – це ширше поняття, на стан якого впливають зміни у виробничих відносинах, структурні зміни в економіці, завдання держави

та їх розуміння органами влади. Затверджена наказом Національної служби посередництва і примирення від 27.06.2000 № 50 «Методика аналізу соціально-економічних і соціально-трудова відносин та прогнозування колективних трудових спорів (конфліктів)» термін «соціально-трудова відносини» характеризується як «відносини, що виникають в процесі трудової діяльності, визначаються характером власності на засоби виробництва, регулюються законодавством і існують у формі трудових правовідносин» [46].

В українській юридичній практиці основною організаційно-правовою формою найманої праці та підставою виникнення трудових правовідносин залишається трудовий договір, що регламентовано законодавством.

Отже, трансформацію трудових відносин в посткомуністичних країнах потрібно розглядати як важливу частину змін, які охопили всі сторони життя суспільства. Складність цієї трансформації підтверджує факт життєвості старих трудових кодексів, які зі змінами й досі діють у багатьох країнах, включаючи й Україну.

Спільним для посткомуністичних країн в перші роки реформ було врахування досвіду розвинених країн, а пізніше – міжнародних і європейських стандартів з питань праці, зокрема, Рекомендації Міжнародної конференції праці (МОП) 2006 року щодо трудових відносин (№ 198) та Директиви ЄС 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці у ЄС. В Україні ці документи популяризуються в рамках проекту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні» [39]. Окрім викладення змісту цих документів та визначення вузлових понять, приведено також повчальний досвід зарубіжжя, який свідчить про досить різний рівень соціально-трудова відносин.

Варто також згадати Декларацію МОП основних принципів та прав у світі праці (Женева, 1998), в якій відзначено «потребу у зусиллях МОП, спрямованих на підтримку сильної соціальної політики, справедливості та демократичних інститутів» [18].

Практика засвідчує унікальність кожної з систем трудових відносин, що робить неможливим їх просте копіювання. Проте загальним є декларування та забезпечення рівності та спільності інтересів працедавця та працівника, яке реалізується через соціальне партнерство.

Важливим аспектом формування ринкових відносин є ринок праці. Відповідно до статті 1 Закону України «Про зайнятість населення», ринок праці – це система правових, соціально-трудова, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства [22].

Ринок праці з точки зору неокласичної теорії виступає різновидом товарного ринку, на якому на основі співвідношення попиту на робочу силу і її пропозиції встановлюється ціна робочої сили (заробітна плата), що забезпечує необхідну мобільність трудових ресурсів. Відбувається також їх оптимальний перерозподіл за різними галузями економіки.

Розглядаючи ринок праці як один (але найбільш важливий) з ринків ресурсів, варто відзначити його головну особливість – товар представлений на цьому ринку не самостійно, а тими людьми, які пропонують свою працю. Другою особливістю є мобільність праці і вплив на неї неекономічних факторів (престижність професії, соціальні умови тощо). Основними гравцями на ринку праці є роботодавці (з боку попиту), профспілки як представники працюючих – з боку пропозиції та держава, як посередник і регулятор ринку, а в певних випадках і роботодавець.

Проблеми ринку праці виникають і у зв'язку з його схильністю до монополізації, як з боку пропозиції, так і з боку попиту. Врахування прямої еластичності попиту для прийняття практичних рішень потребує визначення закономірностей, яким вона підпорядковується. Ці закономірності

враховують тісний взаємозв'язок ринку праці з ринком капіталу та ринком товарів і послуг. Їх називають законами Хікса-Маршала або законами похідного попиту

Широкоплановість проблематики ринку праці на етапі посткомуністичної трансформації викликає необхідність його дослідження представниками різних наук: економічних, юридичних, соціальних, психологічних. Зростає увага до цієї тематики й вчених галузі державне управління.

Основну частину досліджень проблематики трудових відносин здійснюють представники економічної науки, якими вже на початку 2000-х років досить ґрунтовно вивчено ринок праці та його стан в Україні та узагальнено у вигляді не лише статей та монографій, а й посібників з навчальної дисципліни «Ринок праці» (О. Волкова (Чернявська), О. Грішнова, Г. Завіновська, Л. Лисенко, Е. Лібанова, В. Петюх та інші). Сутність, функції та елементи ринку праці розглядаються також у посібниках з економіки праці.

З економічної точки зору досліджуються й функції та вузлові напрями управління ринком праці (В. Воронкова, В. Герасимчук, А. Гриценко, В. Ландсман, В. Рубежанська, Д. Шапаренко та інші).

В першу чергу представниками економічної науки плідно аналізується таке багатоаспектне явище як трипартизм – співпраця держави, бізнесу та громадського сектора (державна, об'єднання підприємців, профспілки; соціальне партнерство під егідою держави; корпоративізм. Узагальнення підходів до даної проблематики, вдало, на нашу думку здійснив В. Слюсаренко [59].

Наступною важливою економічною категорією, яка відображає раціональне використання ресурсів праці є зайнятість. Згідно із Законом України «Про зайнятість населення» – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству та, як правило, приносить заробіток (трудовий дохід). Прикладом теоретичного підходу до аналізу поняття зайнятості може бути стаття І. Давидової [17]. Зокрема,

розглянуто трактування зайнятості в основних концепціях світової економічної думки. Вже простий перелік теорій підтверджує висновок про складність проблематики зайнятості. В період посткомуністичної трансформації змінилося відношення держави до питання зайнятості населення – відбувся перехід від забезпечення повної зайнятості як гарантованого державою здобутку працюючого населення, до повнішого врахування інтересів роботодавців та регулювання зайнятості з урахуванням економічних та соціальних потреб.

Окремо варто згадати про дослідження ролі державних інституцій на ринку праці. Серед інших потрібно виділити монографію 2010 року, присвячену 20-річчю Державної служби зайнятості України (співавтори А. Колот, Л. Лісогор, редактор-координатор М. Туленков) [56].

Розглядаючи актуальні питання становлення та розвитку ринку праці в Україні, автори висвітлюють різні аспекти функціональної діяльності Державної служби зайнятості щодо надання соціальних послуг шукачам роботи та роботодавцям та вважаючи її «ключовим елементом регулювання ринку праці та зайнятості населення».

Характерно, що у відомих нам дослідженнях з проблематики ринку праці та зайнятості майже не згадується такий важливий, з нашої точки зору, компонент оптимізації ринку праці як професійні спілки. Так, Д. Бабич і С. Бабич виділяють «дві загальні найбільш великі ланки структури регулювання зайнятості за критерієм власності: державні органи влади та економіки; приватний сектор економіки» [5].

Серед останніх помітних досліджень проблематики трудових відносин з економічної точки зору потрібно виділити дисертацію В. Близнюк, присвячену обґрунтуванню інструментарію державного регулювання ринку праці в контексті забезпечення інклюзивного напрямку його розвитку. З позиції економічної науки автор обґрунтовує необхідність «інституціоналізації ринку праці, що забезпечує трансформацію «редістрибутивних» інституційних складових у «ринкові», і, відповідно, потребує забезпечення «інституційної компле-

ментарності» між старими та новими інститутами в рамках єдиної соціальної системи» [8]. Відзначається також відсутність єдиного підходу до визначення та систематизації функцій та інших специфічних елементів ринку праці, що мають значний вплив на формування ключових напрямів управління цим ринком.

Значні напрацювання у сфері трудового права мають представники юридичних наук. Найбільш відомими фахівцями у цій сфері є М. Іншин, С. Прилипко, Н. Хуторян, Г. Чанишева, О. Ярошенко. Правове регулювання розглядається ними як здійснюване державою за допомогою права і сукупності правих засобів упорядкування суспільних відносин, їх юридичне закріплення, охорона та розвиток. У публікаціях представників юридичних наук наголошується як на необхідності законності та єдності правового регулювання трудових відносин в першу чергу за рахунок єдності принципів, так і диференціації підходів [58].

Як важлива проблема оцінюється відсутність офіційно визнаної доктрини трудового права. Узагальнення таких позицій здійснено С. Венедіктовим у посібнику 2012 року [13]. Автор розкрив сучасні підходи до правового регулювання трудових правовідносин, розглянув їх зміст, суб'єкти та юридичну характеристику. Особливу увагу приділено аналізу міжнародних стандартів, характеристиці трудових правовідносин у країнах Європейського Союзу, а також порівняльному аналізу трудового правовідношення згідно із законодавством пострадянських держав.

Предметом досліджень вчених в першу чергу стали проблеми захисту прав громадян – право власності, право на працю, на відпочинок тощо. Як приклад можна назвати дисертаційні дослідження (С. Булах, М. Іншин та інші). Природно, що саме в галузі юридичних наук здійснено найбільше досліджень, пов'язаних з правовим забезпеченням діяльності професійних спілок.

Окремо потрібно сказати про вивчення зарубіжного досвіду трансформації трудових відносин. Серед інших дослід-

жень варто відзначити дисертацію доктора юридичних наук та пов'язані з нею публікації О. Піфка [48], який здійснив порівняльно-правове дослідження конституційно-правових засад організації та діяльності професійних спілок в Україні та країнах ЄС, в т. ч. Болгарії, Естонії, Латвії, Литви, Польщі, Словаччини, Чехії.

Автором виділено та охарактеризовано дві основні моделі конституційно-правового регулювання статусу профспілок в країнах ЄС: модель загального конституційно-правового регулювання статусу профспілок та модель спеціального конституційно-правового регулювання статусу профспілок; на основі порівняння із зарубіжною практикою виокремлено існуючі в Україні проблеми правового забезпечення створення та діяльності профспілок. На наш погляд, особливої уваги заслуговує розкрита автором проблематика необхідності законодавчого закріплення обов'язків профспілок, зокрема аргументовано недоцільність такого закріплення обов'язків профспілок у сфері їх відносин зі своїми членами [48].

Крім того, заслуговує уваги авторська характеристика методологічних засад та стану наукової розробки проблем конституційно-правового регулювання діяльності професійних спілок, включаючи й характеристику досліджень зарубіжних авторів (Р. Галіцький, Ж. Григель-Калета, М. Казімерчук – Польща).

Нашим завданням є розгляд трудових відносин та ринку праці з позиції науки державного управління, представники якої розглядають процеси ринку праці передусім з точки зору налагодження соціального діалогу (О. Петрое та інші) [47].

Питання трансформації ринку праці в Україні досліджувалися у 2018/2021 роках вченими кафедри публічного управління та адміністрування Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України в межах наукової теми, результатом чого стали обговорення під час круглих столів, наукових конференцій та видання монографій [63].

Слід відзначити активну участь у цих заходах поряд з науковцями і практиків – державних службовців, керівників підприємств та громадських організацій.

Сучасні проблеми ринку праці і зайнятості розглядалися в контексті політики швидкого економічного зростання, а основна увага зверталася на специфіку забезпечення оптимальної діяльності центрів зайнятості. Так, у колективній монографії [54] авторами (О. Боков, П. Ворона, Н. Діденко, К. Дубич, Я. Качан, А. Рачинський, В. Сухомлин, Н. Фомицька та інші) розглянуто концептуальні засади комплексної публічної політики у сфері зайнятості в Україні у контексті євроінтеграції, тінізацію ринку праці як проблему публічного управління: українські та міжнародні тенденції, проблеми зайнятості специфічних категорій: молоді, ВПО, інвалідів та інших в умовах реформування ринків праці. Досліджено європейську практику стимулювання зайнятості населення, виклики локальних ринків праці та діяльність органів місцевого самоврядування щодо вирішення проблем зайнятості населення, способи модернізації державної політики зайнятості в умовах євроінтеграції та реалізації Угоди про асоціацію України з ЄС, довгострокову політику подолання безробіття як оптимізаційний механізм зайнятості населення в Україні [54].

Українські реалії ринку праці в умовах глобалізації було розкрито у колективній монографії 2021 року (О. Боков, П. Ворона, Н. Діденко, К. Дубич, С. Єгоричева, М. Лахижа та інші [68]). Нами в рамках вказаної тематики досліджувалися проблеми трансформації трудових відносин в посткомуністичних країнах на прикладі України та Республіки Польща з точки зору організації публічного управління цим процесом [68, с. 87–106; 175–195]. Увага зверталася в першу чергу на розкриття польського досвіду формування та державного регулювання ринку праці, забезпечення його еластичності (гнучкості), а також пов'язаності регулювання ринкових відносин з розвитком е-демократії та процесом інформатизації публічної адміністрації.

В рамках широкої наукової теми було також підготовлено та захищено дисертаційне дослідження доктора наук з державного управління, в якому розкрито особливості модернізації державної політики зайнятості в умовах глобалізації (О. Боков) [10].

Доцільно також назвати монографію «Публічно-приватне партнерство в посткомуністичних країнах» (С. Єгоричева, М. Лахижа) [20], матеріали якої свідчать, що публічно-приватне партнерство є об'єктивним процесом, поглиблення якого позитивно впливає на ринок праці. Монографія присвячена виявленню специфіки розвитку публічно-приватного партнерства (ППП) у посткомуністичних країнах та формуванню об'єктивної оцінки його значення для вирішення існуючих проблем. Узагальнено сучасні наукові підходи до сутності PPP. Виявлено передумови становлення PPP у посткомуністичних країнах та розкрито його інституційне забезпечення. Оцінено сучасний стан та виокремлено вузлові проблеми розвитку PPP, узагальнено позитивний досвід та його значення для України.

Подібна тематика розглядалася і в системі НАДУ при Президентові України. Наприклад, як генератор економічного розвитку регіонів оцінює публічно-приватне партнерство О. Бобровська (м. Дніпро), яка пропонує здійснити структурну модернізацію органів публічної влади, створивши і виокремивши в самостійний орган підрозділ управління промисловим інноваційним розвитком і організації нових форм співпраці публічно-приватного і суспільного секторів економіки [9].

Аналіз цих та інших досліджень дозволяє нам відзначити зростаючу увагу представників науки державного управління до проблематики формування та модернізації ринку праці. Водночас потребує поглиблення висвітлення ролі професійних спілок у забезпеченні оптимального функціонування ринку праці, малодослідженими залишаються також питання зарубіжного досвіду вироблення та реалізації державної політики у сфері трудових відносин.

Розглядаючи процес посткомуністичної трансформації, варто наголосити, що стимулом до перетворень був позитивний приклад організації трудових відносин у розвинених країнах, який афішувався прихильниками змін. Відзначалася також суттєва роль західних профспілок у забезпеченні соціального партнерства.

Водночас слід згадати, що комуністична пропаганда активно наголошувала на проблемах капіталізму, в першу чергу вказуючи на недоліки організації ринку праці, які вели до зростання рівня безробіття. Безробіття змальовувалося як неодмінний атрибут ринкового господарства.

Дійсно, ця проблема різко відчувалася в країнах Європейського Союзу й на початку 1990-х років. Значною мірою структурні кризи були пов'язані з недоліками національної політики в галузі зайнятості і відповідальність за них покладалася цілком на держави-члени ЄС, враховуючи їх виключну компетенцію в даній сфері діяльності. Лісабонською стратегією (2000 рік) забезпечення повної зайнятості разом із зростанням продуктивності праці визначено ключовою метою економічної та соціальної політики, а її успішну реалізацію – одним з головних пріоритетів Європейського Союзу.

Нові виробничі відносини поступово почали формуватися вже в межах соціалістичного суспільства. Почала формуватися нова соціальна структура та нові форми її організації: кооператори, підприємці, неурядові організації, альтернативні профспілки тощо. Неминучим виявився конфлікт між силами традиції і модернізації (Н. Смелзер).

Поспішне занурення у ринкову економіку при збереженні впливу бюрократії сприяло формуванню олігархічних структур та симуляції ними і владою партнерських відносин. Прикладом такого підходу в Україні може бути проведення за сприяння Міжнародної організації праці у квітні 1996 року в Києві національної тристоронньої конференції «Соціальний діалог і трипартизм в Україні: завдання і перспективи».

Тісно пов'язане з трансформацією трудових відносин питання забезпечення соціальної відповідальності бізнесу, яке стало модною темою багатьох наукових досліджень.

Інституціоналізація нових виробничих відносин проявилася у формуванні відповідних структур. Так, в Україні в період 1990-х років зареєстровано понад 90 організацій підприємців різного рівня, сформувалися альтернативні профспілки, створено постійно діючий консультативно-дорадчий орган при Президентові України (з представників Кабінету Міністрів України, об'єднань підприємців та професійних спілок) для узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-трудої сфері – Національну раду соціального партнерства, положення про яку затверджено Указом Президента України у грудні 1993 року [51].

На початку ХХІ століття відбувалася структуризація цих організацій, наприклад, у 2009 році відбулося об'єднання організацій працедавців. Складно відбувалася й трансформація профспілок, яка здійснювалася за принципом плюралізму: окрім традиційних, які трансформувалися з радянських профспілок і зберігали специфіку діяльності радянського типу, активно стали діяти й нові «незалежні» (сформувалися в результаті трудових конфліктів та незадоволення працівників діяльністю існуючої на той час профспілки) та «квазінезалежні» профспілки (створені з допомогою підприємницьких структур). Спільною для посткомуністичного простору стала проблема успадкованого від попередників майна профспілок, використання якого дозволяло їм існувати навіть в умовах різкого скорочення членства. Ці проблеми усвідомлювалися й керівниками профспілкового руху, про що, зокрема, свідчить вироблена у затверджена постановою ради «Концепція розвитку Федерації професійних спілок України», у якій зазначалося: «Профспілки пасивно протистоять масовому порушенню прав працівників, домінуванню інтересів капіталу над суспільними інтересами, що викликає незадоволення рядових членів профспілок діяльністю виборних органів профспілок та їх керівників, негативно позначається на авторитеті профспілок у сус-

пільстві. Процеси, що відбуваються в профспілковому русі, супроводжуються такими негативними тенденціями, як послаблення його єдності, недотримання виконавської дисципліни, загострення проблем фінансового забезпечення діяльності організацій» [37].

Крім того, дослідження посткомуністичної трансформації в країнах Європи [42] дозволяє нам стверджувати про нелінійність та поступовість процесу перетворень, що частково пояснюється повільними змінами у свідомості його керівників та громадської думки. Трансформаційні процеси помітніші у країнах, які й стали успішнішими у проведенні реформ, визнанням чого стало їх членство у Європейському Союзі. Серед інших країн особливо показовим для України є досвід Республіки Польща, який нами узагальнений відносно модернізації публічної адміністрації у монографії [41] та низці статей.

Як уже наголошувалося, польські вчені та політики (Л. Бальцеревич, Г. Колодко, М. Кулеша) були й ідеологами реформ. Їх участь у здійсненні владних повноважень сприяла прийняттю оптимальних рішень та їх реалізації у стислі терміни. В Україні усвідомлення необхідності радикальних реформ та забезпечення європейської інтеграції прийшло пізніше і здійснювалося ривками, що особливо помітно у ХХІ столітті зі зміни президентів та складу Верховної Ради України від орієнтованих на Росію до налаштованих на євроінтеграцію. Слід погодитися з твердженням В. Жукова, який у публікації 2012 року відзначав, що «за останні 20 років соціальні відносини в Україні виявилися відбитком переходу від первинної фази нагромадження капіталу до його перерозподілу й подальшої монополізації. Відповідно й трудові відносини будуються за принципом монополізації сфер впливу профспілок і організацій роботодавців, істотною ознакою яких є лояльність до влади й задоволення нею інтересів великого бізнесу» [21, с. 58].

Яскравим відображенням такої повільної еволюції є регулювання ринку праці Кодексом законів про працю Укра-

їни, який було затверджено ще у грудні 1971 року [33]. Незважаючи на багаточисленні зміни (за весь час існування Кодексу зміни до нього вносилися понад 160 раз; лише у 2022 році (станом на середину грудня) зміни вносилися тринадцятьма законами), цей Кодекс визнається застарілим, радянським як за змістом, так і за духом, а робота над новим триває вже досить довго. На думку експертів, КЗпП на сьогодні є сумішшю правових норм, прийнятих за різних історичних та економічних умов, більшість з яких є застарілими і не можуть адекватно регулювати сучасні трудові відносини [29]. У Польщі досі діє аналогічний Кодекс 1974 року.

Характерно, що однією з основних причин затягування прийняття нового закону про працю в Україні, багаточисленні проекти якого неодноразово обговорювалися у Верховній Раді, була негативна позиція профспілок, які критикували законопроекти як по суті, так і за процедурою підготовки. Так, у січні 2020 року в парламенті було зареєстровано чотири проекти закону про працю. Як наголошували експерти, логіка уряду – профспілки не повинні зникнути, вони можуть захищати права працівників за колективними трудовими договорами за оновленими правилами. В той же час, урядові представники вважали, що справжні мотиви протестів та профспілкового спротиву криються не в бажанні захищати права працівників, а в бажанні зберегти успадковане з радянських часів майно, систему членських внесків та корупційні схеми при розподілі путівок та інших преференцій тощо [24].

Крім того, аби замінити старий КЗпПУ потрібно було прийняти ще низку нових законів – про стабілізацію функціонування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, про страйки та локаути, про окремі питання діяльності професійних спілок.

Суттєвим поштовхом для радикальних змін став закон України «Про дерадянизацію законодавства України», який набув чинності 7 травня 2022 року [49]. Ним внесено суттєві

зміни до існуючого КЗпПУ та передбачено створення нового Трудового Кодексу. У серпні 2022 року на сайті СПОО профспілок опубліковано новий текст законопроекту «Про працю». У пояснювальній записці наголошено, що нагальною необхідністю реформи також є імплементація до національного законодавства положень міжнародних правових документів, які є обов'язковими для України, а також актів Європейського Союзу [29].

Прикладом зміни у підходах до проблематики ринку праці в Україні в останній час можуть бути матеріали інтерв'ю Голови Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів Г. Третякової 28.07.2022 року, яка нагадала, що на філософію та вибудову трудових відносин між роботодавцем та людиною найманої праці впливають те, хто володіє засобами виробництва, а також – який конфлікт виникає зазвичай між власником та тим, хто використовує ці засоби у якості найманого робітника для забезпечення так званої «додаткової вартості» [66].

Спираючись на Хвильову концепцію Е. Тоффлера, яка виокремлює три основні стадії («хвилі») розвитку: аграрна, індустріальна, постіндустріальна (інформаційна), Г. Третякова стверджує, що на нинішньому етапі розвитку нашого суспільства можна відстежити прояви усіх трьох стадій. Відмічено тенденцію переходу від колективних до індивідуальних трудових договорів та відповідну зміну ролі профспілок. Варто також виділити в інтерв'ю тезу, що реформоване українське трудове законодавство має унормувати різні варіанти трудових правовідносин. На думку Г. Третякової, перехід до третьої, інформаційної, хвилі розвитку, коли засобом виробництва усе частіше стають знання, інформація, ноу-хау, означає кардинальну зміну ситуації на ринку праці [66].

Очевидно, що в даному випадку помітно відхід від марксистського розуміння конфлікту як протистояння певних соціальних груп (класів) та зміни у розумінні ролі в цьому процесі профспілок як представників колективних інтересів пролетаріату.

На наш погляд, з точки зору осмислення ролі профспілок у формуванні та функціонуванні сучасного ринку праці доцільно простежити й зміну відношення до теорій конфлікту Г. Зіммеля, Р. Даррендорфа та інших соціологів.

Пояснюючи роль профспілок у трансформаційних процесах, необхідно зважати на відмінності, що виникли в окремих країнах. Наприклад, польська Солідарність відіграла вирішальну роль на першому етапі боротьби з соціалістичною владою і у боротьбі за владу по суті виконувала роль політичної партії. Українські профспілки займали в основному консервативну позицію.

Актуальність трансформаційного процесу викликала значну увагу українських вчених, про що свідчить, зокрема, значна кількість публікацій, з деякими з яких можна познайомитися на віртуальній виставці за напрямками, які частково охоплюють виділену нами тематику розділу:

1. Державне регулювання ринку праці
2. Проблеми зайнятості та напрями їх вирішення
3. Безробіття в Україні та напрями його подолання
4. Міжнародна трудова міграція і світовий ринок праці

[59].

Представниками науки державного управління цей процес розглядався переважно з точки зору демократизації політичного та економічного життя, переходу від методів планового до ринкового регулювання (В. Баштанник, Н. Діденко, Н. Драгомирецька, Т. Лозинська, Л. Приходченко та інші).

Досліджувався також і вплив глобалізації, яка сприяла розвитку продуктивних сил, перетворенням у виробничих відносинах та відносинах власності і формуванню нових вимог до трудових ресурсів (Р. Войтович). Значна увага приділялася процесам європейської інтеграції, включаючи їх правові та економічні аспекти (І. Грицяк, Л. Прокопенко, О. Рудік).

Ширше проблема посткомуністичної трансформації трудових відносин вивчалася представниками економічної

науки та соціології. У частині цих досліджень відображено й управлінські проблеми.

Представити ретроспективу підходів до проблематики трудових відносин можна на основі аналізу окремих публікацій. Так, соціально-трудові відносини, як ключовий елемент будь-якої економічної системи досліджено в монографії А. Колота 2003 року, який наголошує, що «економічно активне населення не може виробляти чи надавати послуги, не об'єднуючись за допомогою певних організаційних форм для спільної діяльності та взаємного обміну результатами своєї праці» [36, с. 3].

Відзначається, що «саме відсутність концептуально цілісних і методологічно обґрунтованих рекомендацій щодо формування нових за структурою та змістом відносин у сфері праці стала, за нашою оцінкою, однією з основних причин «нерівноважного стану» цілої системи соціально-трудових відносин в Україні на етапі ринкової трансформації економіки» [36, с. 4].

Б. Юськів своє дослідження 2009 року присвятив аналізу актуальних проблем розвитку міжнародної трудової міграції в Європі в умовах глобалізації. Автор показав зв'язок міжнародної трудової міграції та глобалізації, проаналізував особливості сучасної міграції, її рушійні сили і тенденції, механізми політичного впливу на міграційні процеси на національному і наднаціональному рівні. З точки зору науки державного управління міграцією аналізується сучасна політична парадигма управління міграцією. У світлі цієї парадигми розглядається імміграційна політика європейських країн та її складові, основні механізми спільної політики країн-членів ЄС, а також міграційна ситуація в Україні [42]. Варте уваги спостереження економістів (В. Приймак, Н. Ковалевич, 2010 рік), що в Україні значно вигідніше бути інвестором, ніж найманим працівником.

Низка ґрунтовних досліджень трансформації трудових відносин в Україні здійснено після 2014 року. У монографії 2017 року Л. Ільч розглядає структурні трансформації

транзитивного ринку праці, концентруючи увагу на дослідженні природи трансформаційних процесів національної економіки на ринку праці, «визначення чинників, що їх детермінують, оцінювання міри і характеру зрушень, визначення перспектив у сфері зайнятості та розроблення практичних рекомендацій щодо усунення наслідків негативних проявів структурних трансформацій» [23, с. 6].

У колективній монографії [64] розкрито основні тенденції та причини кризового стану розвитку українського ринку праці та висвітлено його перспективу. Авторами виявлено деформації ринку праці та доведено, що імперативи забезпечення збалансованості ринку праці «повинні мати стратегічний характер і бути вбудованими в систему стратегічного розвитку соціально-трудової сфери держави» [64, с. 346].

Проведений нами аналіз літератури з питання посткомуністичної трансформації свідчить про значну увагу до даної проблематики представників політології, економічних та юридичних наук, а також науки державного управління. Значна увага приділялася українськими вченими й до проблематики трансформації трудових відносин. Представники різних наукових галузей, насамперед, економіки та юридичних наук, досліджували українські реалії з урахуванням новітніх теорій та зарубіжної практики, що дозволило виробити практичні рекомендації для органів влади та бізнесу.

Трансформаційні процеси помітніші у країнах, які й стали успішнішими у проведенні реформ, визнанням чого стало їх членство у Європейському Союзі. Це ще раз підтверджує глобалізацію трудових відносин, що дає як значні переваги, так і недоліки.

Прикладом може бути ситуація зі значним скороченням персоналу транснаціональних компаній, які у 2022 році скоротили майже 160 тисяч працівників, запланувавши скоротити ще 70 тисяч у перші місяці 2023 року. На думку експертів це пояснюється рецесією, вимушеною зупинкою у зростанні технологічних компаній. Експерт Д. Томпсон вважає, що про цілком реальну кризу середнього віку компаній

можна говорити у випадку з Ілоном Маском, який доклався до загальної рецесії, руйнуючи Twitter. Ще одна причина рецесії – постпандемічна інфляція та спроби Федеральної резервної системи США її стримати. Скорочення в технологічних компаніях уже вплинуло на дотичні сфери – у першу чергу, на рекламу та медіа [72].

На нашу думку, можна виділити період після 2015 року, коли значно посилилася увага до забезпечення у посткомуністичних країнах сталого розвитку. Теоретичні дослідження цієї проблеми вже здійснюються вченими різних країн і частково проаналізовані нами в статті [43].

Окремої уваги потребує питання врегулювання трудових відносин в період надзвичайних ситуацій. Значною мірою це вже зроблено стосовно фінансово-економічних криз 1998 та 2008 років у низці наукових досліджень.

Маловивченим залишається питання регулювання ринкових відносин в умовах воєнного стану (Балкани, Грузія, Україна). Так, після початку російської повномасштабної агресії в Україні уведено військовий стан, що вплинуло й на трудові правовідносини. Було прийнято низку нормативно-правових актів, які сприяли активізації бізнесу та оперативнішому вирішенню питань на ринку праці. Зокрема, це стосується публічної служби, де тимчасово відмінено обов'язкове проведення конкурсів на заміщення вакантних посад тощо.

Отже, трансформація трудових відносин в процесі посткомуністичних перетворень це складний і багатоаспектний процес, який відчуває вплив зовнішніх та внутрішніх факторів і передбачає об'єднання зусиль держави, громадських інституцій та бізнесу. Важливими є тенденції до зниження антагонізму між власниками та працівниками, виробнича демократія, удосконалення механізмів переговорних процесів, інтегрування працівників в систему приватного підприємництва, професійна диференціація працівників з урахування впровадження гнучких форм праці та відповідна диференціація ролі профспілок, участь працівників в управлінні виробництвом тощо.

Має посилюватися участь працівників в управлінні виробництвом, що передбачає рівність відносин з працедавцями у прийнятті рішень. Відповідно мають змінюватися й завдання та форми діяльності профспілок. Досі вони добивалися, як правило, своєї участі у звільненні працівників, чим посилювалося їх значення в системі трудових відносин.

У багатьох посткомуністичних країнах – членах ЄС – ці процеси відбуваються в рамках відповідної політики Європейського Союзу, врахування якої є важливим також для країн – кандидатів.

1.3. Місце відновлення трудового потенціалу країни у процесі реалізації державної політики зайнятості (Балашова Н. В. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна

Аналіз вітчизняного ринку праці свідчить, що на сучасному етапі структурні зміни переважно відбуваються під впливом геополітичних факторів та зміни економічної системи. Внаслідок цього в економіці України переважають регресивні структурні зміни. Сьогодні зростає роль держави, і державної служби зайнятості як її представника, в реалізації державної політики зайнятості населення. Основним напрямом такого впливу має бути регулювання ринку праці, модель якого є гнучкою і адаптованою до змін, що відбуваються в економіці. Наразі питання зниження рівня структурного дисбалансу, зокрема професійно-кваліфікаційного, на вітчизняному та регіональних ринках праці не втрачає своєї актуальності, а навпаки – загострюються.

Професійно-кваліфікаційний дисбаланс на ринку праці є надважливим викликом для України. Адже призводить до недоотримання доходів державного бюджету, збільшення невиправданих витрат на підготовку кваліфікованих робіт-

ників та спеціалістів з вищою освітою, які не працевлаштовуються за набутою професією. Загострюється і проблема зростання безробіття, яка веде до відпливу з країни робітничих кадрів, маргіналізації суспільства та погіршення криміногенної ситуації. Тому окреслене питання потребує розроблення і впровадження дійових кроків, зокрема активізації соціального діалогу всіх зацікавлених сторін (особи, роботодавця, держави).

Одним із заходів подолання диспропорції між попитом та пропозицією на ринку праці, на нашу думку, є професійне навчання осіб, які тимчасово залишились без роботи. Упровадження новітніх форм та методів підготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації зможе не лише задовольнити потреби роботодавців у кваліфікованих кадрах, а й допоможе безробітним якнайшвидше повернутись на ринок праці, стати мобільними та підвищити власну самооцінку.

Трудовий потенціал, розвиток трудового потенціалу – поняття, безпосередньо пов'язані з ринком праці та професійним навчанням чи перенавчанням шукачів роботи. Ринок праці через активні заходи державної політики зайнятості опосередковано впливає на розвиток трудового потенціалу країни, а трудовий потенціал виступає одним із важелів розвитку вітчизняного ринку праці.

Трудовий потенціал розглядається дослідниками у різних площинах та фазах свого формування, використання, відтворення і розвитку. Ми його розуміємо як інтегральну систему, що поєднує в собі професійні, біологічні, культурні, освітні, мотиваційні та інновативні можливості людей працездатного віку, характеризує їх можливості до виконання суспільно-корисної діяльності. Має якісну та кількісну складову, зокрема: психофізіологічні якості, професійно-кваліфікаційний рівень, схильність до мобільності, чисельність працездатного населення, структуру зайнятості, рівень народжуваності та смертності тощо.

Теоретичні основи дослідження трудового потенціалу були закладені у першій половині ХІХ ст. представниками

класичної економічної теорії, розробниками теорії трудової власності А. Смітом, В. Петті, Д. Рікардо. Пізніше доповнені К. Марксом, представниками неокласичної школи (А. Маршалл, К. Менгер, В. Парето), розробниками інституціонально-соціологічного напрямку сучасної економічної теорії (Дж. Гелбрейт, Я. Тінберген, Р. Хайлброннер).

В економічній науковій літературі термін «трудоий потенціал» остаточно утвердився з 70-х років минулого століття. До цього часу в процесі вивчення питань ефективності праці більше використовувались поняття «трудоі ресурси» чи «робоча сили». Наразі, в сучасних економічних дослідженнях когорта авторів продовжує ототожнювати поняття «трудоий потенціал» із «трудоими ресурсами», які складають найбільш дієздатну його частину, приділивши значну увагу їх якісним характеристикам [19; 25; 40].

У розвиток теорії трудового потенціалу особливий внесок зробила Львівська школа економістів (80–90-х рр. ХХ ст.). Трудоий потенціал, згідно з дослідженням представників цієї школи, є також якістю осіб, які персоніфікують трудоий потенціал, та всією сукупністю відносин, що забезпечують цю якість. Тобто акцентується на якості трудового потенціалу і відносинах, які при цьому формуються.

А. Криклій [39, с. 64], розглядаючи трудоий потенціал, вводить поняття «особистісний потенціал», який включає в себе як економічні, так і позаекономічні зв'язки. Гармонійно поєднує та розкриває активну роль етичних, культурних, освітніх, ідеологічних, соціальних та інших факторів розвитку професійної активності особистості. На його думку, особистісний потенціал – це «потенційна можливість ефективного використання у різних сферах суспільної діяльності динамічної сукупності особистісних якостей (задіяних та незадіяних) людини в їх взаємозв'язку і взаємодоповненні, які цілеспрямовано, з урахуванням рівня розвитку продуктивних сил та соціально-трудоих відносин, використовуються у поточному періоді і у перспективі».

С. Мочерний визначає трудовий потенціал як людські можливості, ресурси праці, найповнішу і всебічну характеристику працездатного населення як продуктивної сили, має кількісні та якісні параметри. Серед компонентів його інтелектуально-культурного рівня першорядне значення у визначенні трудового потенціалу мають освіченість і кваліфікація [19].

У науковій літературі, серед сучасних вимог до трудового потенціалу виділяються такі: володіння знаннями та досвідом, здатність до навчання, масштабності й комплексності мислення, самостійного прийняття рішень та помірною ризику, гнучкість, оперативність у знаходженні та прийнятті рішень, здорове честолюбство, орієнтованість на досягнення, вміння слухати.

Наразі ваги набувають не лише професійні, а й особистісні якості працівника, який вступає у соціально-трудова відносини. Сьогодні затребуваними для роботодавця, поряд із кваліфікаційними компетенціями, є когнітивно-поведінкові характеристики трудового потенціалу, зокрема мистецтво критичного мислення, комунікативні здібності, стійкий емоційний інтелект. Тому програми професійного навчання безробітних повинні мати випереджувальний характер і складатися так, щоб у процесі підготовки особа могла підвищити свою професійну компетентність як спеціаліст і опанувати такі м'які навички як мобільність, гнучкість, стресостійкість тощо.

Як зазначає В. Козар, трудовий потенціал не є статичним, він постійно розвивається, перебуває в динаміці. Відтворення трудового потенціалу, на думку вченого, – це один із видів його розвитку, який, у свою чергу, входить до «процесу суспільного відтворення в цілому» [34, с. 19]. Відтворення трудового потенціалу трактується дослідником «як відтворення носіїв і їх здатності до праці як реалізованої, так і не реалізованої у певних умовах виробництва, і як відтворення системи відносин з приводу умов реалізації трудового потенціалу» [34, с. 20].

Ми розуміємо розвиток трудового потенціалу як прогресивну трансформацію його внутрікомпонентної структури в напрямі гармонійного посилення потенційних складових з можливостями подальшого їх більш продуктивного використання. Одним із основних його елементів є освітньо-професійний рівень особистості, який ми розглядаємо на трьох рівнях: професійна орієнтація чи переорієнтація; підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації; неперервне професійне навчання персоналу. Вони можуть розглядатись як структурні підсистеми системи професійної освіти, так і окремі автономні системи зі своєю структурою, суб'єктами, засобами реалізації. Дійовість їх запровадження залежить від функціонування окремих ланок і системи в цілому.

На нашу думку, одним із дієвих інструментів підвищення ефективності використання трудового потенціалу є реформування системи професійного навчання безробітних шляхом її модернізації, впровадження неперервної, дистанційної, дуальної освіти тощо, яке дасть можливість тримати високий рівень розвитку трудового потенціалу країни через набуття або підвищення освітнього рівня та кваліфікації особистості.

Професійне навчання безробітних як перспективний інструмент регулювання вітчизняного ринку праці, розвитку трудового потенціалу та посідає важливе місце серед засобів державної активної політики зайнятості, виступає одним із першочергових знарядь подолання безробіття, в першу чергу довготривалого, забезпечує підвищення конкурентоспроможності робочої сили на вітчизняному та міжнародному ринках праці.

Аналіз наукової літератури свідчить, що питання розвитку системи професійного навчання безробітних мають глибоку науково-теоретичну основу, ґрунтуються на положеннях, викладених у працях вітчизняних і закордонних науковців з проблем економіки, психології, педагогіки, соціології. Зокрема, О. Грішнова, І. Заюков, Ю. Маршавін, П. Новиков, В. Савченко, В. Шеметов та ін. досліджують соціально-

економічні аспекти проблем вітчизняного безробіття та розглядають професійне навчання шукачів роботи як один із основних дійових засобів активного сприяння працевлаштуванню, забезпечення повної зайнятості. М. Костенко, К. Кязімов, М. Мартиненко, Н. Савченко, І. Терюханова, Р. Чорний, Н. Чорноморченко та ін. розглядають використання трудового потенціалу як невід'ємну складову розвитку особистості, а професійне навчання як дійовий інструмент підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці.

Професійне навчання безробітних – система доволі специфічна. Вона виникла внаслідок соціально-економічної ситуації, що склалась у державі на початку 90-х років минулого століття і, разом із різними видами свобод, спричинила появу перших безробітних.

Концептуальні засади щодо організації навчання і перенавчання шукачів роботи закріплені у низці світових і вітчизняних нормативно-правових актів. Зокрема, у конвенціях Міжнародної організації праці (МОП): «Про політику в галузі зайнятості» від 26.06.1984 № 122, «Про приватні агентства зайнятості» від 19.06.1997 № 181, «Про сприяння зайнятості і захисту від безробіття» від 21.06.1988 № 168; рекомендаціях МОП: «Щодо професійного навчання» від 27.06.1962 № 117, «Щодо професійного навчання дорослих, включаючи інвалідів» від 27.06.1962 № 88, «Щодо професійної орієнтації та професійної підготовки у галузі розвитку людських ресурсів» від 23.06.1975 № 150, «Щодо сприяння зайнятості та захисту від безробіття» від 21.06.1988 № 176; законах України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про зайнятість населення», «Про освіту», «Про професійний розвиток працівників», «Про професійно-технічну освіту» та ін.

Отже, в Україні створено інституційну основу щодо організації професійного навчання безробітних. Однак цей процес не може бути завершеним: реформування системи професійної (професійно-технічної) освіти, перетворення державної служби зайнятості у клієнто-орієнтовану сервісну службу,

стрімкий розвиток інноваційного виробництва, – потребують постійного перегляду та оновлення нормативно-правової бази з питань організації та забезпечення професійної підготовки й перепідготовки шукачів роботи.

Розглядаючи зміст дефініції «професійне навчання безробітних», ми дійшли висновку, що більшість науковців розглядають «професійне навчання безробітних» як процес підготовки та перепідготовки шукачів роботи, підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці, засіб профілактики безробіття, процес оволодіння новими професійними вміннями і навичками. Зокрема, О. Волярська, стверджує, і ми погоджуємось з її думкою, що професійне навчання включає в себе не лише процес оволодіння новими знаннями, вміннями, навичками, це багатогранний комплекс заходів з професійної орієнтації та переорієнтації, впровадження модульних технологій і безпосередньо сам процес навчання [15, с. 87].

Разом з тим, не враховано особливості безробітних, які перебувають на обліку в державній службі зайнятості, як суб'єктів професійного навчання, їх попередньо набуті професійні компетенції, життєвий досвід, а також те, що шукачі роботи відносяться до категорії «доросла людина». Крім того, недостатньо розкрита місія та чинники професійного навчання безробітних.

Вважаємо, зазначену дефініцію слід тлумачити так: професійне навчання безробітних – це чітко організований і керований процес професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, спрямований на формування у потенційних працівників (здебільшого, на базі сталих професійних компетенцій) нових необхідних умінь і навичок, що забезпечать їх мобільність та конкурентоспроможність на ринку праці, який прискорює працевлаштування особистості та має ряд економічних, організаційних, психологічних, педагогічних і науково-технічних чинників.

На нашу думку, система професійного навчання посідає важливе місце у системі регулювання ринку праці та розвитку вітчизняного трудового потенціалу (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Місце професійного навчання безробітних в системі регулювання ринку праці

Джерело: розроблено автором.

Як видно з рис. 1.1, система професійного навчання безробітних є підсистемою професійної освіти і в її структурних елементах посідає місце відповідно до виду, який використовується: первинна професійна підготовка – це складова системи професійно-технічної освіти; перепідготовка і підвищення кваліфікації входить до системи післядипломної освіти – освіти дорослих. За своєю сутністю – це система соціально-економічної діяльності, метою якої є повернення людини до активної соціально-професійної зайнятості задля задоволення суспільно-державних та індивідуальних освітніх потреб. Водночас система професійного навчання безробітних і система професійної освіти мають і ряд відмінностей. По-перше, система професійного навчання охоплює специфічну категорію населення – безробітні. По-друге, у ній відсутній виховний момент освіти, який є в системі професійної освіти. По-третє, якщо професійна освіта формує, розвиває і вдосконалює знання та уміння індивіда, що забезпечують йому про-

дуктивну зайнятість, необхідну професійну мобільність та конкурентоспроможність на поточний і перспективний періоди, то система професійного навчання безробітних, використовуючи вже існуючі знання та уміння індивіда, сприяє адаптації професійних можливостей індивіда до поточної ситуації на регіональному ринку праці.

Під час порівняння обох систем, їх впливу на розвиток трудового потенціалу країни можна побачити у них багато спільного. Завдання, які вирішують ці дві системи, є комплементарними, взаємодоповнюючими.

Першочерговим завданням системи професійної (професійно-технічної) освіти є формування міцного осередку первинних професійних знань, умінь і навичок, які зможуть забезпечити людину продуктивною зайнятістю. Професійне ж навчання, зокрема безробітних, спираючись на наявні у шукача роботи вміння й навички, покликане через поновлення або вдосконалення професійних компетенцій підвищити рівень конкурентоспроможності особи та повернути її на ринок праці, відновити мотивацію до трудової діяльності та сформувати професійну мобільність.

Н. Гаркавенко досліджує професійну зайнятість населення, під якою розуміє «систему соціально-економічних відносин, що склалася в процесі реалізації професійного потенціалу, котрий сформований у різних сферах діяльності як при цілеспрямованому набутті знань у відповідних навчальних закладах різного рівня акредитації, так і за рахунок набуття професійного досвіду». До складу професійної зайнятості населення дослідниця включає як первинну професійну підготовку учнів після загальноосвітніх навчальних закладів, так і професійне навчання осіб, що тимчасово залишились без роботи через невідповідність професійної кваліфікації.

Професійне навчання безробітних, на думку В. Скульської [57], виконує такі соціально-економічні функції:

– допомагає оволодіти новою професією або поглибити вже набуті професійні компетенції відповідно до потреб на ринку праці;

- зберігає та розвиває трудовий потенціал країни;
- формує професійну мобільність безробітних як учасників ринку праці;
- підвищує соціальний статус та загальнокультурний розвиток дорослої особистості.

На нашу думку, професійне навчання є одним із засобів впливу на особистість, відновлення її впевненості у власних силах, спрямоване на професійну самореалізацію особистості в будь-якій галузі економічної діяльності, здобуття нової професії чи спеціальності, формування поглиблених компетенцій та подолання соціально-економічної, ситуаційно-рольової та інших видів дезадаптації, викликаних втратою роботи. Крім того, для особистості професійне навчання – це розширення освітньо-професійного та зміцнення морально-психологічного потенціалу, соціальний захист та значущість, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці. До основних завдань зараховуємо:

- реалізацію соціального замовлення на підготовку кадрів відповідної кваліфікації;
- подолання розбіжностей між запитами роботодавця до професійних компетенцій найманих працівників та особистими потребами безробітних у професійному навчанні;
- сприяння розвитку системи неперервної професійної освіти;
- розширення можливостей і мотивації особистості до навчання.

Сьогодні виокремлюють такі основні принципи організації професійного навчання безробітних: випереджувальний характер; інтеграція навчання, науки і виробництва; неперервність, системність, логічність, гнучкість; фундаменталізація; взаємозв'язок професійного навчання з розвитком економіки та зайнятістю населення; стандартизація; регіоналізація професійного навчання; наступність змісту загальноосвітньої і професійної підготовки; індивідуалізація та диференціація.

Пріоритетну спрямованість розвитку професійного навчання безробітних вбачаємо у:

- інтелектуалізації процесу організації професійного навчання безробітних, упровадженні новацій виробництва у професійно-практичну підготовку;

- розвитку ринку освітніх послуг відповідно до вимог ринку праці;

- розвитку соціального діалогу;

- інноватизації навчально-методичного та матеріально-технічного забезпечення професійного навчання;

- організації міжнародного співробітництва.

Вітчизняна система професійного навчання безробітних – це комплекс систематизованих, взаємопов'язаних між собою елементів, взаємодія яких із зовнішнім середовищем та між собою веде до злагодженості роботи всієї системи в цілому. Її елементами виступають: державні інституції, безробітні, роботодавці, заклади професійної (професійно-технічної) освіти (статичні й дотичні), навчально-методичне, кадрове, матеріально-технічне забезпечення, науково-методичний супровід, управління та контроль. Місією цієї інтегрованої системи є підвищення у стислі терміни конкурентоспроможності безробітних на ринку праці шляхом надання низки якісних послуг із професійної підготовки та перепідготовки, в основу яких покладено узгодження потреб особистості, роботодавця і держави, а також подолання дисбалансу між попитом та пропозицією на ринку праці.

Вважаємо, що до системи професійного навчання безробітних входять не лише суб'єкти освітньої діяльності, учасники освітнього процесу, органи управління, а й нормативно-правові акти, що регулюють відносини між учасниками професійного навчання, рівні та ступені освіти, кваліфікації, професійні стандарти і програми, ліцензійні умови, які впливають на забезпечення якості професійного навчання [62, с. 15].

Система професійного навчання безробітних, з одного боку, – це невід'ємна частина освіти дорослих, що розгляда-

ється як «...системна, цілеспрямована діяльність дорослої людини щодо задоволення своїх потреб у знаннях...» і на яку поширюються загальнонаукові принципи й закони створення, функціонування та розвитку педагогічних систем. З другого – на неї впливають чинники ринку праці, як складової економічної системи. Вважаємо, що однією з основних особливостей професійного навчання безробітних є те, що воно організовується у значно коротші строки, ніж решта освітніх етапів, та має три види: первинну професійну підготовку; перепідготовку; підвищення кваліфікації.

Сутність видів розкривається у низці нормативно-правових актів чинного законодавства. Зокрема, в Законі України «Про професійно-технічну освіту» закріплено, що «первинна професійна підготовка – це здобуття професійної освіти особами, які раніше не мали робітничої професії, або спеціальності іншого освітньо-кваліфікаційного рівня, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної професійної діяльності; перепідготовка – це професійне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією особами, які вже здобули первинну професійну підготовку; підвищення кваліфікації – це професійне навчання, що дає можливість розширювати і поглиблювати раніше здобуті професійні знання, уміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг» .

Однак серед науковців немає єдності у трактуванні понять: «первинна професійна підготовка», «перепідготовка» та «підвищення кваліфікації». Деякі дослідники ототожнюють поняття «перепідготовка» та «підвищення кваліфікації». Так, Н. Віноградський, А. Францишко трактують перепідготовку як процес повторного навчання з метою оволодіння іншою спеціальністю, новими посадовими функціями для нової сфери діяльності. А. Криклій вважає, що перепідготовка – це одна із форм підвищення кваліфікації, оскільки, опановуючи другу спеціальність, працівник розвиває свої знання, вміння, навички, нахили, задатки. Крім того, науковець застосовує поняття «перекваліфікація», під яким

розуміє особливий вид перепідготовки, або перепідготовку тільки окремо взятого працівника [39, с. 15].

Таке трактування має два огріхи. По-перше, саме поняття «перекваліфікація» не зовсім коректне. Кваліфікація може або підвищуватися, або залишатися на тому самому рівні. Тому можна говорити лише про підвищення кваліфікації людини. По-друге, підвищення кваліфікації та перепідготовка – це різні за своєю суттю етапи навчання. Підвищення кваліфікації може бути лише за вже набутою професією, а перепідготовка – це освоєння нової, досі невідомої або спорідненої, спеціальності.

Крім того, низка науковці вбачають мету первинної професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки безробітних у прискоренні «набуття навичок, необхідних для виконання певної роботи чи групи робіт, і спрямовані на розвиток трудових ресурсів; забезпеченні продуктивної, вільно обраної зайнятості громадян; посиленні соціальної захищеності безробітних за допомогою підвищення росту професійної майстерності, професійної мобільності та конкурентоспроможності на ринку праці».

Вважаємо, що під час організації професійного навчання безробітних повинні переважати такі види як перепідготовка та підвищення кваліфікації. Адже, первинна професійна підготовка має інше змістове навантаження, більш тривалі терміни та виховну складову. Вона поширена серед випускників загальноосвітніх навчальних закладів і до безробітних застосовується вкрай рідко. Перепідготовка та підвищення кваліфікації, яке може проходити й у вигляді стажування, пов'язані з виробленням нових або поглиблених набутих умінь і навичок, на основі наявних компетенцій, які дозволяють виконувати нову, складнішу, роботу з меншими затратами праці на робочому місці.

Окрім того, у зв'язку з підвищенням вимог роботодавців до якості робочої сили вводяться нові терміни «професійне навчання безробітних у роботодавця» та «стажування», зміст яких закріплено у Порядку професійної підготовки, перепід-

готовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних. Згідно з пунктом 1.5 цього Порядку «професійне навчання безробітних у роботодавця – це набуття та вдосконалення професійних знань, умінь та навичок безробітним, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для подальшого працевлаштування у роботодавця. Стажування – підвищення кваліфікації безробітного з метою набуття практичних умінь і навичок для виконання професійних обов'язків за професією або на посаді, на яку претендує безробітний у роботодавця».

Досліджуючи своєрідну природу походження та специфічність процесу професійного навчання незайнятого населення, науковці В. Шеметов та П. Новико доходять висновку, що існує дві функціональні форми підготовки – на виробництві та у закладі професійної (професійно-технічної) освіти під конкретне замовлення роботодавця – шукачів роботи, які звернулися самостійно, або за направленням базового центру зайнятості.

Неможливо виокремити, яка із запропонованих форм результативніша, адже кожна має свої переваги та недоліки. Зокрема, навчання на виробництві швидко адаптує слухача до умов підприємства, має суто практичну спрямованість, високий рівень закріплення на робочому місці. Але є й недоліки: слабка теоретична складова, немає первинної підготовки, відсутність педагогічної складової. Ми пропонуємо поєднати професійну складову навчання на виробництві та теоретичну – у закладі освіти, що дасть можливість активно впроваджувати новації у процес професійного навчання.

На практичному рівні процес професійного навчання має кілька основних етапів (рис. 1.2).

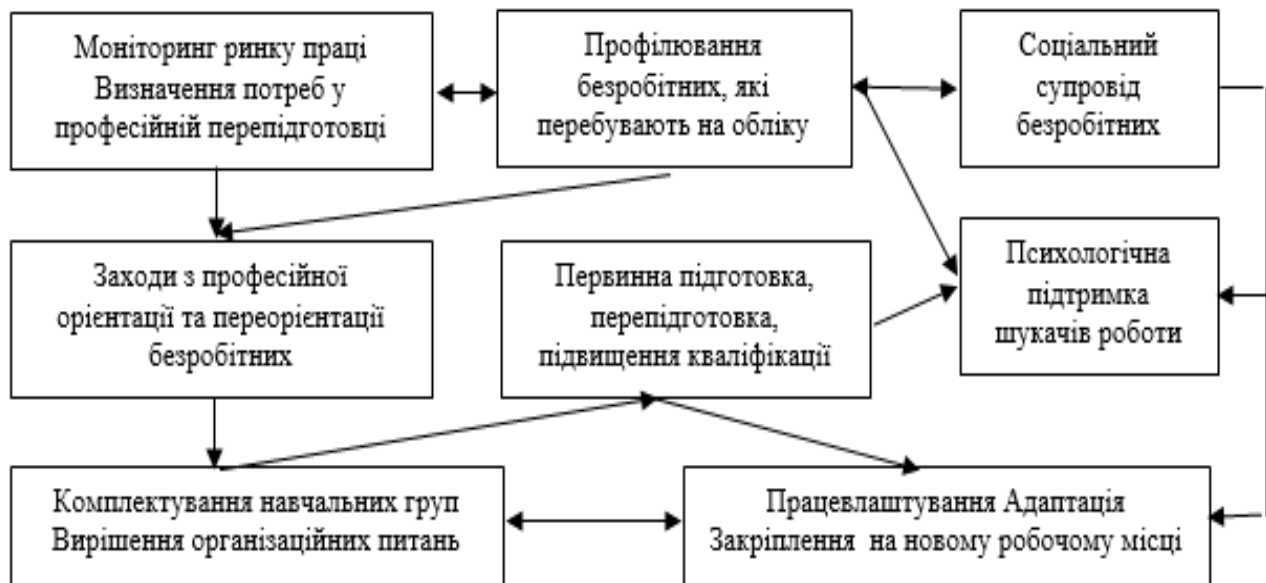


Рис. 1.2. Етапи організації професійного навчання безробітних

Джерело: розроблено автором.

Слід зауважити, що від якісної підготовки та впровадження всіх, представлених на рис. 1.2 етапів, залежить ефективність організації професійного навчання безробітних як у конкретному регіоні, так і країні в цілому.

Підвищення якості підготовки кваліфікованих фахівців має ґрунтуватися на формуванні дійового механізму узгодженості визначення поточної потреби підприємств у кадрах відповідно до професій і спеціальностей. Професійна освіта сьогодні виступає одним із чинників соціального, інноваційного й економічного розвитку регіонів, фактором конкурентоспроможності підприємницького сектору та складовою, що визначає якість життя населення.

Законом України «Про зайнятість населення» [22] визначено, що «професійна орієнтація населення – комплекс взаємопов’язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізацію здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір або зміну професії та виду трудової діяльності».

А отже, її основними завданнями є: по-перше, передача інформації тим, хто шукає нове робоче місце, про потреби ринку праці у фахівцях та про вакантні посади з конкретних спеціальностей; по-друге, за допомогою працівника центру зайнятості формування адекватної самооцінки у безробітного, виявлення ним своїх потенційних можливостей та зіставлення їх із представленими вимогами ринку праці; по-третє, розвиток у шукача роботи готовності до вирішення питання про новий професійний старт, надання йому допомоги щодо усвідомлення потреби опанувати всі можливі методи активного поведіння на ринку праці. Ці завдання надзвичайно важливі незалежно від того, де проводяться профорієнтаційні заходи: в центрі зайнятості чи в закладі освіти.

Ми визначили, що одним із основних елементів розвитку трудового потенціалу країни є професійна орієнтація дітей і молоді, переорієнтація безробітних та інших категорій дорослого населення. Крім того, завдяки дійовому механізму професійної орієнтації розвиваються економічні, соціальні та трудові відносини між державою, роботодавцем і найманим працівником.

Отже, використання різних форм і методів профорієнтаційної роботи забезпечує активізацію внутрішніх важелів особистості до самореалізації через навчальну та трудову діяльність, а також задоволення суспільно-державних потреб щодо підвищення рівня зайнятості населення.

Працевлаштування є результатом професійного навчання. Це визначає результативність проведеної роботи. Разом із тим, не менш важливим на завершальному етапі залишається питання професійної адаптації і закріплення на робочому місці, якості підготовлених кваліфікованих робітників, відповідності їх вакантному робочому місцю.

У Стратегії сталого розвитку було окреслено головну мету: впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід України на провідні позиції у світі та чотири вектори, одним з яких є вектор розвитку, який передбачає

забезпечення сталого розвитку держави, проведення структурних реформ та, як наслідок, підвищення стандартів життя. Для того, щоб даний вектор був функціонально життєздатними, державі необхідно сконцентрувати зусилля на критично важливих напрямках, одним із яких є створення стратегічного механізму регулювання ринку праці.

ДСЗ, відповідно до чинного законодавства, є централізованою структурою спеціальних органів, утворених для комплексного вирішення питань регулювання зайнятості населення, професійної орієнтації, працевлаштування і соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян. Основним законодавчим актом, що регулює діяльність служби зайнятості, став Закон України «Про зайнятість населення». Цей закон визначив соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю та основні засади діяльності державної служби зайнятості.

На ДСЗ покладається створення умов для реалізації права громадян на працю, а також забезпечення соціального захисту тимчасово непрацюючих громадян. Така відповідальність служби за долі мільйонів громадян і визначає її роль і місце в системі ринкових економічних відносин сьогодні.

На сьогодні ДСЗ є активним посередником на ринку праці між роботодавцями і шукачами роботи, вона на безоплатній основі надає послуги із пошуку підходящої роботи та підбору персоналу, послуги з державного соціального страхування на випадок безробіття, а також здійснює виплату матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою роботи.

Відмова від активної політики зайнятості населення веде до негативних тенденцій як в економічному, так і в суспільному житті країни. З економічної точки зору така політика проявляється у різкому зниженні виробництва ВВП, значному за обсягами вивільненні працівників із виробництва, зростанні безробіття як офіційного, так і прихованого. З соціальної точки зору – політика на користь пасивних заходів, а саме виплати допомоги по безробіттю,

призводить не тільки до непродуктивних значних витрат із фонду зайнятості, але й негативно впливає на формування у безробітних мотивації до праці, веде до маргіналізації суспільства. Крім того, існуючі на сьогодні пільги для безробітних, наприклад, при сплаті за житлово-комунальні послуги (субсидії), сприяють формуванню прошарку професійних безробітних, які мають статус офіційних безробітних і при цьому зайняті у неформальному секторі економіки.

Служба зайнятості сьогодні має переформуватись із традиційної державної установи у сервісно-орієнтовану службу, місія якої – активна державна політика у сфері зайнятості населення для розв'язання питань продуктивної та повної зайнятості, впровадження дієвих заходів працевлаштування шукачів роботи. Задля результативності, слід збільшити обсяги охоплення незайнятого населення заходами активної політики зайнятості: професійна орієнтація та професійне навчання.

Професійне навчання безробітних є одним з пріоритетних напрямів активної політики зайнятості в діяльності ДСЗ, який спрямований на здобуття нової професії чи спеціальності на основі наявного освітнього рівня та досвіду попередньої роботи, забезпечення професійної самореалізації безробітних. Актуальність розвитку професійного навчання безробітних у системі ДСЗ підтверджується зростанням кількості громадян, які потребують цієї послуги.

За статистичними даними ДСЗ, обсяги професійного навчання зареєстрованих безробітних на замовлення роботодавців за затребуваними спеціальностями на вітчизняному та регіональних ринках праці щороку збільшуються. Водночас, не тільки кількісний, але і якісний вимір професійного навчання безробітних стає сьогодні першочерговим викликом для інститутів, що забезпечують політику зайнятості населення в країні. Адже основними пріоритетами державної політики у сфері зайнятості населення є забезпечення економіки кваліфікованими кадрами та сприяння підвищенню

професійного рівня працездатного населення відповідно до суспільних потреб.

Постійно точиться дискусія щодо дійовості впровадження навчання та перенавчання безробітних, оскільки через скорочення надходжень до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття скорочується і фінансування програм активної політики зайнятості.

Виникають також додаткові економічні й соціальні переваги, які формуються після професійної підготовки чи перепідготовки безробітних за рахунок повнішого та продуктивнішого використання трудового потенціалу зазначених осіб з урахуванням скорочення тривалості безробіття і збільшення кількості працевлаштованих осіб. Зростання власного добробуту (за рахунок одержання більш оплачуваної роботи).

На нашу думку, під час визначення результативності необхідно дотримуватися таких принципів: відношення отриманого ефекту до витрат на його досягнення; вимірність витрат і результатів в однорідних одиницях; урахування основних завдань відповідного етапу; побудова на обґрунтованих критеріях та системі показників, що мають відображати як економічну, так і соціальну результативність; диференційованість критеріїв і показників для різних рівнів оцінки. Наразі дискусійним залишається питання: за якими критеріями здійснювати моніторинг результативності професійного навчання безробітних.

Отже, сучасний ринок праці України потребує суттєвого вдосконалення. Актуальним залишається питання професійно-кваліфікаційного дисбалансу.

Професійне навчання безробітних є одним з дійових інструментів усунення диспропорцій ринку праці на регіональному і державному рівнях. Адже, воно сприяє відновленню та розвитку трудового потенціалу країни, від раціонального використання якого залежить добробут держави в цілому; є важливим елементом підвищення конкурентоспро-

можності безробітних на ринку праці та одним із ключових інструментів активної державної політики зайнятості населення. Навчання та перенавчання виконує місію адаптації безробітних до динамічних змін вітчизняної та світової економіки, відновлення втраченої мобільності та мотивації до професійної самореалізації.

Система професійного навчання безробітних – це комплекс інтегрованих між собою елементів, діяльність яких спрямована на організацію навчання, у найкоротші терміни, за професіями, що є затребуваними на ринку праці, забезпечення професійної самореалізації особистості та підвищення її конкурентоспроможності шляхом формування або поглиблення професійних умінь та навичок з метою швидкого й якісного працевлаштування і закріплення на новому робочому місці.

Теоретичний аналіз показав, що підвищення якості системи професійного навчання безробітних як дійового інструменту регулювання ринку праці не можливе без з'ясування сутності та особливостей інноваційного забезпечення процесу навчання. Визначення, використання яких інновацій безпосередньо у процесі підготовки та перепідготовки забезпечить підвищення якості наданих освітніх послуг – і є завданням нашого подальшого дослідження.

Список використаної літератури та інших джерел

1. Акімов О. О. Неадитивність системогенезу професійної діяльності державних службовців. *Державне управління та місцеве самоврядування* : зб. наук. праць. 2019. Вип. 1 т (40). С. 101–109.
2. Акімов О. О. Особливості формування професійних компетентностей державного службовця в контексті євроінтеграції України. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2015. Вип. 1 (24). С. 207–217.
3. Акімов О. О. Соціально-психологічний складник у системогенезі професійної діяльності державних службовців. *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2018. Вип. 2 (20).
4. Архипенко І. Зарубіжний досвід децентралізації влади: уроки для України. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2018. Випуск 4 (39). С. 7–15.
5. Бабич Д., Бабич С. Інструменти державного регулювання зайнятості URL: <https://periodicals.karazin.ua/socconom/article/view/7227/6721>.
6. Бальцерович, Л. 800 днів: коротка історія великих змін 1989–1991 пер. з пол. В. Саган. Х.: Золоті сторінки, 2014, 188 с.
7. Бельська Т. В. Удосконалення основних форм суспільно-владних взаємодій в умовах сучасних глобальних тенденцій. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія : Державне управління*. 2017. № 1. С. 123–130 URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnaddy_2017_1_18.
8. Близнюк В. В. Ринок праці України: процеси державного регулювання та розвитку. дис. ... д. е. наук: спец. 08.00.03. Державна установа «Інститут економіки та прогнозування НАНУ». Київ, 2020.
9. Бобровська О. Ю. Публічно-приватне партнерство як генератор економічного розвитку регіонів України. *Економіка та держава*. 2021. № 8. С. 17–22. URL: <http://www.econotyu.in.ua/?op=1&z=4987&i=2>.
10. Боков О. В. Модернізація державної політики зайнятості в умовах глобалізації: монографія. Київ, 2020. 426 с.
11. Булах С. М. Принципи і способи правового регулювання переведення та переміщення працівників в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. К., 2011. С. 10.
12. Васюренко Л. В. Теоретичні засади державного регулювання організації оплати праці. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Випуск 25. С. 31–34.
13. Венедіктов С. В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід. К. : Алерта, 2012. 368 с.

14. Войтович Р. В., Ворона П. В. Публічне управління України в умовах інституційних змін : колективна монографія / За наук. редакції д. держ. упр. Р. В. Войтович та П. В. Ворони. Київ, 2019. 482 с.

15. Волярська О. С. Теоретичні і методичні засади професійної підготовки зареєстрованих безробітних та слухачів навчальних підрозділів підприємств, організацій, установ : дис... д. пед. наук : 13.00.04; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих АПН. К., 2015. 425 с.

16. Гражевська Н. І. Трансформація економічних систем в умовах глобалізації: автореф. дис.... д-ра економ наук : спец. 08.00.01. К. 2009. 45 с.

17. Давидова І. О. Зайнятість: теоретичні підходи до аналізу та стадії. Ефективна економіка. № 7, 2013. URL: <http://www.econotyu.nauka.com.ua/?op=1&z=2167>.

18. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці. Конвенції Міжнародної організації праці. Женева : МБП, 1999. 75 с.

19. Економічна енциклопедія: у 3-х т. / редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. К.: Академія, 2002. Т. 3. 952 с.

20. Єгоричева С. Б., Лахижа М. І. Публічно-приватне партнерство в посткомуністичних країнах. К. 2020. 304 с.

21. Жуков В. Тенденції і протиріччя інституціоналізації діяльності акторів трудових відносин у сучасній Україні. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. 2012. № 3. С. 53–65.

22. Закон України «Про зайнятість населення» (зі змінами) від 05.07.2012 № 5067–VI. URL: zakon2.rada.ua/go/5067-17.

23. Ільїч Л. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України. Монографія. К. Алерта, 2017. 608 с.

24. Калачова Г. Новий Трудовий кодекс: звільнення по-новому, регулювання фрілансерів і відносини за договором. Економічна правда. 1701.2020. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2020/01/17/655907/>.

25. Капченко Р. Л. Інновації у професійному навчанні – засіб формування робітничих кадрів для матеріально-виробничої сфери. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. 2009. Вип. 16. Ч. 1. С. 220–226.

26. Качан Я. В. Національні традиції та зарубіжний досвід професійного розвитку кадрового потенціалу публічної служби: монографія. Київ : ІПК ДСЗУ, 2019. 350 с.

27. Качан Я. В. Удосконалення правового забезпечення професійного розвитку публічної служби. Українські реалії ринку праці в умовах глобалізації: колективна монографія / За наук. редакції докторів держ. упр. Р. В. Войтович, П. В. Ворони, М. І. Лахижі. Київ, 2021. 238 с., С. 202–210

28.Кваша А. Розвиток громадянського суспільства в Україні та проблеми об'єктивності його дослідження. Ефективність державного управління: зб. наук. пр. Львів, 2015. С. 91–97.

29.КЗпП планують замінити Законом про працю. KadrEX 10.08.2022. URL: <https://profpressa.com/news/kzpp-planuiut-zaminiti-zakonom-pro-pratsiu>.

30.Кізілов Ю. Ю. Особливості проходження державної служби в Україні в умовах адміністративної реформи : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03. Дніпро, 2017. 20 с.

31.Климчук А. О. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності. Маркетинг і менеджмент інновацій. 2018. № 1. URL: <http://mti.fem.sumdu.edu.ua/>.

32.Кобзева Г. Стан соціально-трудових відносин в часи всесвітньої економічної кризи та соціальних перетворень. Національна служба посередництва і примирення. URL: <https://nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-8/struktura-nspp-12/552-stan-sotsialno>.

33.Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

34.Козар В. В. Трудовий потенціал регіонів України в євроінтеграційному вимірі : дис... канд. екон. наук: 08.00.05. Вінниця, 2016. 240 с.

35.Колодко Г. В. Глобалізація, трансформація, кризис – что дальше? М.: Магистр. 2011. Т. 176.

36.Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. К.: КНЕУ, 2003. 230 с.

37.Концепція розвитку Федерації професійних спілок України. Додаток до постанови Ради ФПУ від 09.12.2005 НР-4-5/. Федерація професійних спілок України. Офіційний портал. URL: <https://www.fpsu.org.ua/pro-fpu/zakonodavche-regulyuvannya-diyalnosti-profspilok/146-kontseptsiya-rozvitku-federatsiji-profesijnikh-spilok-ukrajini.html>.

38.Костюк В. Л., Воробйова І. Б. Засади правового статусу державного службовця: науково-теоретичний аспект. Київ. 2018. 9 с.

39.Криклій А. С. Формування трудового потенціалу в умовах трансформаційної економіки: автореф. дис... д. екон. наук: 08.01.01; Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. К., 2005. 32 с.

40.Круш П. В., Сімчера О. І. Трудовий потенціал підприємства: сутність та структура. Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». 2014. № 11. С. 233–237.

41.Лахижа М. І. Модернізація публічної адміністрації: досвід Республіки Польща.-Полтава: ПолтНТУ, 2012. 243 с.

42.Лахижа М. І. Модернізація публічної адміністрації: теоретичні та практичні аспекти. Полтава: РВВ ПУСКУ, 2009, 289 с.

43.Лахижа М. І. Теоретичні питання управління сталим (збалансованим, тривалим, відповідальним) розвитком у дослідженнях польських науковців. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. 2021. № 6. С. 7–12. URL: <http://chasopys-ppp.dp.ua/index.php/chasopys/issue/view/8>
DOI: <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.6>.

44.Львова Є. О. Глобальний конституціоналізм: теоретичні підходи та правові виклики до формування. дис ... докт. юрид. наук. К.: НАУ, 2020. 407 с.

45.Мацюк В. Я. Державна служба у системі трудових відносин: теорія та практика: монографія. Харків: Константа, 2017. 448 с.

46.Методика аналізу соціально-економічних і соціально-трудових відносин та прогнозування колективних трудових спорів (конфліктів) Наказ Національної служби посередництва і примирення від 27.06.2000 N 50 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0050299-00#Text>.

47.Петроє О. М. Соціальний діалог у державному управлінні : європейський досвід та українські реалії: монографія. К. : НАДУ, 2012. 304 с.

48.Піфко О. Конституційно-правові засади організації та діяльності професійних спілок в Україні та країнах ЄС: порівняльно-правове дослідження: дис. докт. юр. наук: за спец. 12.00.02. ДВНЗ «Ужгородський національний університет». Ужгород, 2019. 511 с.

49.Про дерадьянизацію законодавства України. Закон України від URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T222215>.

50.Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 рр. : Постанова Кабінету Міністрів України від 05 серпня 2020 р. № 695. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-n#n11>.

51.Про Національну раду соціального партнерства. Указ Президента України від 27 квітня 1993 року № 151/93 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/151/93#Text>.

52.Проект Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» № 5054 від 09.02.2021 URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71071.

53.Публічне управління у сфері зайнятості в Україні у контексті євроінтеграції: проблеми, ефективність, інноваційність, результативність: колективна монографія / за наук. ред. д. держ. упр. Р. В. Войтович та К. В. Дубич. Київ, 2020. 480 с.

54. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики: кол. моногр. / Ред.-координатор М. В. Туленков. К. : ІПК ДСЗУ, 2010. 363 с.

55. Семчик О., Приходько Х., Сидоренко П., Петрухін Ф. Стимулювання Е-розвитку громад в Україні: концептуально-правові засади (до питання про муніципальне управління на основі даних). *Аспекти публічного управління*. 2019. 7 (9-10), С. 53–61. URL: <https://doi.org/10.15421/151948>.

56. Сичова В. В. Єдність правового регулювання трудових відносин. *Науковий вісник публічного та приватного права*. Випуск 2. ч. 1 2016. С. 29–33.

57. Скульська В. Є. Роль роботодавців у реалізації програм професійного навчання безробітних. *Науковий часопис Нац. пед. ун-ту ім. М. П. Драгоманова*. Серія 5. Педагогічні науки : реалії та перспективи. Випуск 39: зб. наук. праць. К., 2013. С. 194–198.

58. Слюсаренко В. Моделі тристороннього партнерства держави, бізнесу та громадянського суспільства. Випуск 1 (117). URL: [http://ird.gov.ua/sep/sep20161\(117\)/sep20161\(117\)_097_Slyusarenko V.pdf](http://ird.gov.ua/sep/sep20161(117)/sep20161(117)_097_Slyusarenko V.pdf)

59. Сучасний ринок праці: проблеми та тенденції. *Віртуальна виставка*. URL: http://www.lib.puet.edu.ua/doc/vistavka/vistavka_suchrinok.htm.

60. Сучасні проблеми ринку праці і зайнятості в контексті політики швидкого економічного зростання : матер. засідання круглого столу (17 трав. 2018 р., м. Київ) / за наук. ред. С. М. Кожем'якіної. К. : ІПК ДСЗУ, 2018. 54 с.

61. Технологія профорієнтаційної роботи з безробітними, які тривалий час перебувають на обліку в державній службі зайнятості: Колективна монографія / за заг. ред. кандидат психол. наук Тарасюк С.О. К. : ІПК ДСЗУ, 2011. 312 с.

62. Тітченко Н. В. Використання андрагогічних підходів під час організації професійного навчання безробітних. *Збірник наукових праць: за результатами II Всеукраїнської студент. наук.-практ. конф. «Організаційно-управлінські та соціально-психологічні аспекти функціонування ринку праці України в умовах інституційних трансформацій»* (Київ, 19 квіт. 2013 р.) / упоряд. О. Ю. Вілкова, Л. Г. Новаш. К. : ІПК ДСЗУ, 2013. С. 11–17.

63. Трудові відносини. Матеріал до серії онлайн-тренінгів з міжнародних і європейських стандартів з питань праці. 2020. 44 с.

64. Український ринок праці: імперативи та можливості змін: колективна монографія. За наук. ред. д.е.н., проф. В. Л. Петрової, к.е.н. В. В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т економ. та прогноз. НАН України». К. 2018. 356 с.

65. *Українські реалії ринку праці в умовах глобалізації: колективна монографія / За наук. редакції докторів держ. упр. Р. В. Войтович, П. В. Ворони, М. І. Лахижі. Київ, 2021. 238 с.*

66. *Цивілізаційний підхід до захисту прав людини на ринку праці. Трансформація трудових відносин в Україні. Інтерв'ю з Головою Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів Галиною Третяковою. 28 липня 2022. Верховна Рада України. URL: https://www.rada.gov.ua/news/razom/226103.html?fbclid=IwAR0YwL54TO7rpDkOlj5dWjLqa76UtmjN1PGu1JF_NRPo7QU159mVMRwQmb1g.*

67. *Юр'єва А. О. Методи забезпечення трудової дисципліни державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування. II Міжнародна науково-практична конференція «Місцеве самоврядування в Україні та світі: теорія і практика». 2022. ст. 248.*

68. *Юровська В. Поняття та ознаки трудових правовідносин. Право та інновації. № 1 (13) 2016. С. 67–71.*

69. *Юськів Б. М. Глобалізація і трудова міграція в Європі: монографія. Рівне : вид. О. М. Зень, 2009. 476 с.*

70. *Koba L. Prawa człowieka w polskiej transformacji systemowej. Instytut Spraw Publicznych Uniwersytet Jagielloński. Kraków. 2020. 190 s.*

71. *Twitter, Meta, Google i Microsoft звільняють десятки тисяч співробітників. Що сталося? IT-бульбашка луснула? Бабель. 27.01.2023 URL: <https://babel.ua/texts/89851-twitter-meta-google-i-microsoft-zvilnyayut-desyatki-tisyach-spivrobitnikiv-shcho-stalosya-it-bulbashka-lusnula-ni-ce-kriza-serednogo-viku-i-socialna-zaraza-poyasnyuyemo-korotko>.*

72. *Winiecki J. Transformacja postkomunistyczna. Studium przypadku zmian instytucjonalnych, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2012. 314 s.*

РОЗДІЛ 2. ПРАКТИКА ВИРОБЛЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПОСТКОМУНІСТИЧНИХ КРАЇНАХ

2.1. Колективні переговори як інструмент державної політики у сфері трудових відносин: досвід країн ЄС (Красівський Д. О. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна)

В багатьох країнах трудові відносини на державній службі відрізняються від трудових відносин у приватному секторі. Такий стан характерний тому, що в минулому приватний сектор, як правило, керувався прибутком, тоді як метою державного сектору завжди було надання суспільних благ і забезпечення загального добробуту. Сьогодні стан надання державних послуг стає дедалі більш схожим на послуги, які надаються приватним сектором, а відтак пріоритетом тепер виступає власне належне управління в державній сфері, зокрема у сфері трудових відносин.

Як правило, укладання колективних переговорів у сфері державної служби відбувається на національному рівні. Діалог, консультації та спільне прийняття рішень є основними характеристиками колективних переговорів. Маючи певний політичний контекст, укладання колективних переговорів є процесом який чутливий до державної політики, а трудові відносини на державній службі часто характеризуються надмірним зовнішнім політичним контролем над ресурсами та діяльністю. У зв'язку з цим Осборн і Геблер ще в 1993 році [154] запропонували чотири ключові підходи для

подолання ієрархічних бюрократичних процедур, що оточують органи державного управління:

- розширення повноважень державних службовців;
- впровадження конкуренції в надання послуг;
- орієнтація державних службовців на виконання завдань та зосередженні на потребах клієнтів.

Різні політичні системи в усьому світі призвели до різноманітних процесів трудових відносин на державній службі. У той час як публічні службовці в деяких країнах мають право вести колективні переговори, в інших – ні. В Італії, Новій Зеландії, Іспанії та Швеції практикуються централізовані колективні переговори. У деяких країнах, що розвиваються, таких як Пакистан і Домініканська Республіка, уряд в односторонньому порядку визначає умови праці на державній службі. До речі в Пакистані та Домініканській Республіці державні службовці взагалі позбавлені права на колективні переговори [151].

У багатьох країнах світу створено досить розвинуті системи забезпечення прав державних службовців на участь у колективних переговорах. Зазвичай основою виступає Конституція, як доповнена національним законодавством, котрі надають державним службовцям право на ведення колективних переговорів. Хоча нормативно-правова база, що регулює трудові відносини, відрізняється від країни до країни, принцип угод на державній службі дуже схожий у різних географічних регіонах.

Загалом трудові відносини на державній службі регулюються окремими законами. Однак практично всі реформи які стосуються регулювання трудових відносин на державних службах, були спрямовані на ефективність і результативність [124]. Так у 1997 році Німеччина реформувала свою державну службу з метою покращення ефективності державної служби, підвищення ефективності державних службовців, зміцнення трудових відносин та покращення умов праці.

У випадку реформи Закону про державну службу 1994 року у Фінляндії метою було забезпечення, подібність

трудових відносин у державному секторі до відносин у приватному. У Сполученому Королівстві реформи державної служби в 1992 і 1996 роках були зосереджені на дерегуляції структур і систем оплати праці в урядових департаментах/агенціях. Наступні реформи 1997 року інтегрували окремі переговорні структури місцевих органів влади в статус національної рамкової угоди, яка містить обов'язкові уніфіковані стандарти умов праці на публічній службі. Подібним чином у Сполучених Штатах реформи, які відбулися після 1993 року, були зосереджені на ефективній роботі та наданні державних послуг урядовим сектором. Згодом ці реформи назвуть «New public management». Цю тенденцію також можна знайти в реформах, започаткованих у країнах, що розвиваються, таких як Гана та Уганда. Україна, також почала переймати досвід «нового публічного управління» в останнє десятиліття. Проте процеси реформування державної служби різні, і такі процеси мають значний вплив на поведінку трудових відносин. З огляду на той факт, що державна служба «належить» уряду, вона виконує подвійну функцію: як роботодавець і як національний адміністратор. Ця подвійна функція робить трудові відносини в цьому секторі унікальними. Законодавчо уряд і представники працівників є головними учасниками трудових відносин на державній службі. У той час як уряд зазвичай представлений міністерствами або відомствами, робітників зазвичай представляють профспілки державних службовців. Таким чином, трудові відносини в галузі по суті є двосторонніми (біпартизм)

Важлива роль у сприянні міцним трудовим відносинам на державній службі належить Міжнародній Організації Праці (далі – МОП). Зокрема, Конвенція 1948 року про свободу об'єднання та захист права на організацію (№ 87) та Конвенція про право на організацію та ведення колективних переговорів 1949 року (№ 98) були ратифіковані більшістю держав-членів МОП. Станом на 1 січня 2023 року МОП нараховує 187 учасників більшість з яких вже ратифікували Конвенцію № 87. 158 країн-членів ратифікували Конвенцію

№ 98. МОП використовує свій наглядовий механізм для забезпечення дотримання Конвенцій № 87 та 98, як двох основних міжнародних трудових стандартів у всіх секторах по всьому світу. Цей механізм значно сприяв покращанню стану трудових відносин у всіх секторах економіки держав-членів підписантів.

Особливо слід згадати два міжнародні трудові стандарти: Конвенцію про трудові відносини на державній службі 1978 року (№ 151) і Конвенцію про сприяння веденню колективних переговорів 1981 року (№ 154), обидві зосереджені на сприянні здоровим трудовим відносинам у всіх сферах господарської діяльності, в тому числі державній службі. Їхній внесок у сприяння міцним трудовим відносинам на державній службі неможливо переоцінити. Суб'єкти трудових відносин на державній службі враховують ці стандарти у своїй політиці та практиці трудових відносин.

У статті 1 розділу 1 Конвенції № 151 зазначено: «Ця Конвенція застосовується до всіх осіб, які працюють в органах державної влади, тією мірою, якою до них не застосовуються сприятливіші положення інших міжнародних трудових конвенцій» [34]. Ця Конвенція доповнює національне трудове законодавство, забезпечуючи державним службовцям право на свободу об'єднання та ведення колективних переговорів. Крім того, вона надає організаціям державних службовців повноваження захищати інтереси державних службовців.

Конвенція № 154 [35] наголошує на заохоченні колективних переговорів у всіх сферах економічної діяльності, включаючи державну службу. Конвенція 154 підтверджує певні положення Філадельфійської декларації, в якій стверджується, що принцип колективних переговорів «повністю застосовується до всіх народів у всьому світі» [13]. В принципі, ця Конвенція мала заохотити національні уряди сприяти веденню колективних переговорів на державній службі, де деяким категоріям службовців відмовляють у правах на організацію та ведення колективних переговорів. МОП не

тільки працювала над сприянням ратифікації Конвенцій, що стосуються свободи асоціації, але вже приблизно 70 років тому вона заснувала спеціальний орган, уповноважений розглядати будь-яку скаргу про те, що держава-член МОП порушила основні принципи свободи асоціації, як зазначено в ратифікованих Конвенціях МОП. Такі скарги можуть подаватися урядами, національними організаціями роботодавців або працівників, які безпосередньо зацікавлені в цьому питанні, або певними міжнародними організаціями роботодавців або працівників. Цей орган – Комітет зі свободи асоціації (далі – Комітет) Адміністративної ради МОП (далі – Адміністративна рада).

Комітет є тристороннім органом, де представники уряду, роботодавців і працівників працюють в рівних умовах. Він складається з дев'яти членів Адміністративної ради та дев'яти заступників. Комітет збирається тричі на рік на закритих сесіях. З моменту свого заснування в 1951 році Комітет розглянув понад 2500 справ, створивши, таким чином, сукупність принципів свободи асоціації та ведення колективних переговорів на основі положень Конституції МОП та відповідних Конвенцій, Рекомендацій і Резолюцій. Ця сукупність принципів була створена спеціалізованим і неупередженим міжнародним органом, який ухвалює тристоронню точку зору і чия робота базується на реальних і конкретних заявах про порушення прав профспілок у всьому світі. Таким чином він набув визнаного авторитету і все частіше використовується для розвитку національного законодавства. Цю велику частину прецедентного права було переформатовано в Збірнику рішень і принципів Комітету зі свободи асоціації Адміністративної ради МОП, який був виданий у 2006 році, узагальнивши інформацію про основні принципи МОП щодо свободи об'єднання [25].

У багатьох частинах світу державна служба характеризується бюрократією на всіх рівнях державного управління. Бюрократичні процедури управління створили загальне сприйняття державної служби як вкрай неефективної у

виконанні покладених на неї функцій. Однак сьогодні ефективна система трудових відносин є надзвичайно цінною як у приватному, так і в державному секторі, оскільки вона сприяє покращенню умов праці працівника, а отже, і його добробуту. У такому контексті працівники опиняються в найкращому становищі для того, щоб сприяти досягненню цілей організації, а у випадку надання суспільних послуг – сприяють до надання якісніших послуг.

Загальне негативне сприйняття державного сектора змусило багато державних служб у всьому світі провести серйозні реформи, зокрема такі як приватизація певних видів державної діяльності, аутсорсинг, скорочення та перерозподіл, скасування субсидій, впровадження фіскальної та грошово-кредитної дисципліни.

Приватизація, скорочення та перерозподіл – це форми реформування державної служби, які мали серйозні наслідки для трудових відносин. Загалом приватизація – це продаж державних послуг або активів приватній особі. У країнах Організації економічного співробітництва та розвитку (далі – ОЕСР) сектори, які підлягли приватизації, включають деякі види виробництва, банківської справи, комунальні послуги, такі як водопостачання, газ і електроенергія, громадський транспорт і телекомунікації.

За даними ОЕСР Observer [110], за останні два десятиліття приватизація принесла понад три чверті трильйона доларів США. У країнах, що розвиваються, приватизація державних підприємств була основною ініціативою реформування державного сектора, яка розпочалася на початку 1980-х років, включаючи програми структурної перебудови, ініційовані МВФ і Світовим банком.

Аутсорсинг є ще одним поширеним сьогодні процесом реструктуризації державного сектора. Аутсорсинг – це, по суті, перенесення функції державного обслуговування в приватний сектор. Цей вид реформи став більш сприйнятливим широким загалом у тому сенсі, що відповідальність і фінансування за надання послуг, які передаються на аутсорсинг, як правило, залишається в державному секторі.

Берджесс і Макдональд згрупували причини аутсорсингу в державній службі на дві категорії:

- ефективність з точки зору економії коштів і надання послуг;

- ідеологічні та політичні з точки зору відповідної ролі та розміру сектору державних послуг [105].

В Австралії аутсорсинг є одним із провідних механізмів реформування державної служби. У Сполученому Королівстві надання медичних послуг на першому рівні так само передано аутсорсингу.

Однак у Доповіді ООН «Про державний сектор у світі» вказувалось, що аутсорсинг призводить до значного скорочення зайнятості в державному секторі [171]. Деретуляція фінансового контролю та лібералізація є одними з економічних реформ, пов'язаних з реформами державної служби в багатьох країнах, що розвиваються. У численних випадках ці реформи ухвалювались односторонніми рішеннями урядів (без консультацій із соціальними партнерами). Хоча в деяких країнах (Гана та Великобританія) профспілки на державній службі брали активну участь у процесі реформ, у більшості країн, профспілки не маючи серйозних важелів впливу залишилися осторонь (як в Україні, Шрі-Ланці та Уганді). Ці реформи безпосередньо торкнулися трудових відносин. Лібералізація запровадила глобальну конкуренцію в місцевих та регіональних економіках. Однак іншою стороною скасування державних субсидій численних державних програм, таких як охорона здоров'я, освіта та транспорт, а також скорочення штату працівників призвели до масового скорочення державних службовців.

У багатьох випадках реформування державної служби є прямою відповіддю на нові пріоритети в суспільстві, що змінюється. Такі реформи варіюються від зміни організаційних структур до вдосконалення процесів управління, метою яких стає ефективність і підвищення продуктивності працівників. Незважаючи на те, що широко задокументовано, те що реформи державного сектору забезпечили певну

економію коштів у сфері надання послуг, питання ефективності досі залишається сумнівним. Насправді, коли економія коштів порівнюється із соціальними втратами втрати робочих місць, чиста вигода соціального добробуту може бути негативною. У звіті ООН про державний сектор у світі зазначено, що:

У 2003 році муніципалітет Копенгагена в Данії передав приватній консалтинговій компанії управління заробітною платою 50 000 співробітників. Передбачалося, що така домовленість дозволить муніципалітету заощадити близько 7 мільйонів доларів США протягом шести років. Проте виявилось, що аутсорсинг збільшив витрати на 6 мільйонів доларів [171].

Аналізуючи соціальні витрати, які часто пов'язують із такими реформами, як аутсорсинг, американські дослідники Бурджесс і МакДоналд стверджували, що «більшість рішень вказує на серйозні недоліки для працівників у вигляді зменшення кількості робочих місць, підвищення інтенсивності праці, зниження заробітної плати та доходів, збільшення тривалості робочого часу та менш приємного робочого середовища» [104].

Сьогодні реформи державної служби охоплюють майже всі сфери надання послуг на всіх рівнях державної служби, від послуг з прибирання та вивезення сміття до аудиту та навчання. Реформи масштабні, хоча вони відрізняються від регіону до регіону. На жаль, ці процеси реформ значною мірою сприяли зменшенню сили профспілок у багатьох країнах. Оскільки зайнятість на державній службі значно скоротилася, щільність профспілок у всьому світі зменшилася. Дійсно, представництво профспілок є основним показником для оцінки та моніторингу прогресу складової трудових відносин.

Що стосується щільності профспілок, то це стосується потенціалу тих, хто має право приєднатися до профспілки. Статистика щільності профспілок є корисним порівняльним показником у дослідженні трудових відносин, як стверджу-

вали американські вчені Джордж Бейн і Боб Прайс у своїй фундаментальній роботі про зростання ролі профспілок [102]. Участь у колективних переговорах, вважають вони, не лише відображає кількість колективних договорів, але й те, як адміністративні норми та трудове законодавство взаємодіють із процесами колективних переговорів.

Дослідження ринку праці вказують, що багато країн світу за останні два десятиліття стикаються з послідовним зниженням як щільності профспілок, так і участю працівників у колективних переговорах [176]. Проте деякі останні дослідження, як правило, проводять чітке розмежування між приватним і державним сектором. Незважаючи на те, що дослідження щодо приватного сектору є більш розгорнутими, авторами зазначено, хоча й на основі лише окремих країн, – що «незважаючи на труднощі, з якими стикався профспілковий рух протягом останніх десятиліть, державний сектор постраждав менше ніж приватний» [176]. Така розбіжність між показниками державного та приватного секторів підтверджується також емпіричними дослідженнями, проведеними відомим науковцем у цій галузі де визнається, що: «Зменшення тенденції об'єднань в профспілки відбувається в основному на ринковому чи приватному секторі економіки. Однак не зважаючи на це в більшості країн рівень профспілок у державному чи державному секторі залишається дуже високим. Державний сектор, це завжди важливий ресурс для профспілок і федерацій» [176].

Не погоджуючись з автором, ми можемо стверджувати, що сьогодні щільність профспілок і участь їх у колективних переговорах зменшуються в усьому світі, хоча, безсумнівно, повільніше на державній службі. Це пов'язано з рядом факторів. Наприклад, було доведено, що програми структурної перебудови, запроваджені багатьма країнами, що розвиваються, з 1990-х і по 2020-ті роки, у поєднанні хвилею глобалізації, серйозно вплинули на ситуацію на ринку праці в цих країнах, що як наслідок, вплинуло на загальну щільність профспілок у світі [163].

Більше того, завдяки реформам державної служби значна частина державних службових обов'язків була поступово ліквідована в багатьох країнах, у тому числі в багатьох європейських країнах. У Німеччині «протягом 1990-х років політика лібералізації та приватизації та скорочення штатів у східних муніципалітетах призвели до скорочення понад чверті загальної робочої сили державного сектора країни» [114].

У Європейському Союзі (далі – ЄС) реформи державної служби відбуваються в багатьох країнах. Інтеграція до трудового простору ЄС сама по собі є основною причиною для зміни моделі трудових відносин. Разом із глобалізацією нова модель державного управління запроваджена в цих країнах створює серйозні виклики для тих суб'єктів, які почали реорганізувати загальну систему трудових відносин у державному секторі. Відповідно до висновку Європейської комісії, «трудові відносини повинні знайти нову роль в рамках Економічного та монетарного союзу з огляду на перенесення економічної та монетарної відповідальності на європейський рівень. Очевидно, що функціонування трудових відносин на державній службі має змінитися внаслідок триваючої інтеграції європейських економік, попутного вітру глобалізації та політизації реформ державної служби в Європі» [117].

Європейські країни, як правило, мають вищі показники охоплення колективними переговорами в державному секторі, ніж у приватному. Щоб покращити або зберегти цей рівень охоплення колективними переговорами якими користуються державні служби в європейських країнах протягом останніх десятиліть, підходи та стратегії трудових відносин з використанням механізму колективних переговорів також повинні розвиватися враховуючи політичні та економічні реалії в регіонах.

Такі політичні та економічні реалії привели до появи ефективного інструменту, як соціальний діалог, який став поштовхом для покращення управління на європейському рівні. За останні десятиліття в багатьох європейських кра-

їнах з'явилося багато галузевих комітетів соціального діалогу. За словами французького дослідника Т. Карлі станом на 2014 рік, «понад 50 відсотків європейської економіки було охоплено комітетами з соціального діалогу» [106]. Зацікавлені сторони активно розпочали консультації щодо реформування державної служби та зробили значний внесок у загальний розвиток європейських країн. Наприклад, Фінляндія, Франція та Німеччина, характеризуються сильними інституціями ринку праці та ефективними механізмами регулювання, хоча вони значно відрізняються рівнем участі працівників у профспілках. Франція має загальне охоплення профспілками працівників на рівні близько 12%, що є одним з найменших показників кількості профспілок у світі. Німеччина знаходиться десь посередині з приблизно 30–35%, у той час як Фінляндія займає надзвичайно високе місце, де близько 70% працівників об'єднані в профспілки [107].

Дискусія щодо Фінляндії є особливо цікавою, оскільки детальний аналіз систем трудових відносин як у державному, так і в приватному секторах показує, що у Фінляндії немає суттєвої різниці між двома секторами, особливо у сфері колективних переговорів. З іншого боку, випадок Великобританії є досить іншим, оскільки протягом тривалого часу британське трудове законодавство забезпечувало лише мінімальні правила для трудових відносин загалом і колективних переговорів зокрема, що відображає небажання держави регулювати економіку. Відповідно до традиції лібералізму, британські уряди різною мірою дотримувалися переконання, що профспілки та роботодавці повинні підтримувати свої відносини з мінімальним втручанням держави.

На відміну від багатьох країн ЄС, у Фінляндії немає великої різниці між системами колективних переговорів у державному та приватному секторах. Усі рівні влади: центральний, державний і муніципальний зазвичай беруть участь у колективних переговорах. Законодавство, що регулює трудові відносини на державній службі, дещо відрізняється в окремих сферах.

У державному секторі, особливо на муніципальному рівні, переговори та укладання договорів відбувається між Комісією з питань місцевого самоврядування, представниками роботодавців і працівниками.

Також у Фінляндії існує два типи службовців державного сектора: державні службовці та недержавні службовці. До категорії державних службовців відносяться службовці як державної, так і муніципальної адміністрації. Фінляндія має унікальну систему визначення державного сектора. Наприклад, не всі державні підприємства можна класифікувати як державну службу. Уряд залишає за собою право в односторонньому порядку передавати державні підприємства приватному сектору. Класичні приклади такої передачі включають поштові та телекомунікаційні служби та залізницю. Реформи державного сектору які зосереджені на комерціалізації та приватизації певних функцій муніципалітетів та місцевих адміністрацій суттєво змінили традиційну систему колективних переговорів у країні [107].

За даними Міністерства праці Фінляндії, «трудове законодавство в основному базується на концепції трудових відносин, оскільки воно застосовується до всіх правовідносин, які відповідають критеріям трудових відносин» [150].

Закон про трудові договори (320/1970) зі змінами 2001 року є основним у трудовому законодавстві Фінляндії, який регулює всі трудові договори в країні. Право на вільну організацію та ведення колективних переговорів гарантується також Конституцією країни, а національне законодавство є каналом, через який оприлюднюються всі інші закони, включаючи закони про працю [150].

Два закони гарантують право на вільну організацію та ведення колективних переговорів у Фінляндії: Закон про колективні договори 436/46 (1946) та Закон про посередництво у трудових спорах 1962 року зі змінами, внесеними в 1987 році [116]. По суті, колективні переговори у Фінляндії базуються на цих двох основах трудового права. Закон про колективний договір передбачає обов'язкову угоду між

роботодавцем і працівником. Далі в цьому Законі зазначено, що «колективний договір є обов'язковим не лише для сторін угоди, а й для об'єднань роботодавців, працівників, як безпосередньо так і через посередницькі об'єднання працівників та роботодавців, які є сторонами угоди» [116]. Цей закон про працю охоплює всі питання, що стосуються колективних переговорів в державі, надаючи всі правові визначення для застосування колективних переговорів. Його було розширено в 1970-х роках, щоб охопити додатково працівників державного сектора. Крім того, Закон містить положення щодо вирішення трудових спорів з метою забезпечення трудового миру.

Закон про медіацію у трудових спорах визначає положення та функції суду з трудових справ. Крім того, він регулює розгляд трудових спорів. На додаток до цих законів про працю, державний сектор має спеціальні закони, які регулюють виключно державний сектор. Закон про колективні договори місцевих органів влади 1970 року зі змінами, внесеними в 1993 році, додатково зміцнює права організацій працівників і роботодавців вільно вести переговори та мирно укладати колективні договори [150].

Основними акторами колективних переговорів у сфері державної служби в Фінляндії є:

– Організації робітників:

Відділення державного сектору Фінської конфедерації найманих працівників (STTK-J) і Об'єднана організація державних службовців (VTY) які представляють більшість державних службовців та інших працівників держави. Ці дві профспілкові організації уповноважені Основною угодою 1993 року вільно вести переговори та укладати колективний договір для державних службовців. Що стосується муніципальних службовців, існують чотири профспілки, які є сторонами Основної угоди, несуть відповідальність за ведення переговорів і укладення колективних договорів: Профспілка муніципального сектора (KU), Організація переговорів білих комерційців (TNJ), Конфедерація профспілок академічних про-

фесіоналів – Державний сектор (Akava-JS) та Організація переговорів щодо технічних і основних послуг муніципалітетів (КТN).

– Організації роботодавців:

До фінських державних роботодавців належать держава, муніципалітети, місцеві урядові адміністрації, деякі державні підприємства та державні установи. На державному рівні діє Департамент управління державними кадрами Міністерства фінансів, який відповідає за ведення колективних переговорів для державних службовців. Деякі міністерства та органи державної влади є головними представниками роботодавців у колективних переговорах. На муніципальному рівні комісія роботодавців місцевої влади представляє всі муніципальні та міжмуніципальні організації. По суті, колективні переговори ведуться на муніципальному рівні [150].

Фінляндія має багаторівневу взаємопов'язану систему колективних переговорів. Три основні рівні: централізований, галузевий і рівень підприємств. Соціальні партнери ведуть переговори на кожному рівні. Подібним чином і державний, і приватний сектори використовують усі три рівні системи колективних переговорів (т. з. трипартизм).

Фінляндія є однією з небагатьох країн з дуже високим рівнем охоплення працівників у колективних переговорах, власне одним із найвищих у Європі. Середнє зареєстроване охоплення робочої сили у колективних переговорах у країні з 1990 року залишалося на рівні понад 90 відсотків. Такий високий рівень охоплення можна пояснити процедурою автоматичного поширення механізму колективних переговорів на всіх працівників і роботодавців у певному секторі незалежно від членства. Крім того, поправка до Закону про трудові договори в 2001 році поширила охоплення на абсолютно всіх працівників [150]. Фінляндія також використовує Гентську систему, за якою профспілки керують своїми власними схемами страхування на випадок безробіття.

Механізм проведення колективних переговорів завжди починається на центральному рівні організації. В принципі

затверджені типові угоди на центральному рівні не є фактично колективними договорами. Зазвичай вони слугують загальною основою для змісту колективних угод як на галузевому, так і на місцевому рівнях, які в кінцевому підсумку використовуються як основою для укладення фактичних колективних договорів

Центральні організації, як правило, регулюють питання, що стосуються заробітної плати, робочого часу, соціальної політики та навчання. Оцінюючи трудові відносини у державному секторі Фінляндії, шведський дослідник Т. Олсен стверджував, що «мінімальні умови оплати праці, а також основні умови відпустки у зв'язку з хворобою, щорічної відпустки та робочого часу все ще визначаються на національному рівні» [153]. На державній службі колективні договори є виключно централізованими, і як правило, визначають усі питання, які можуть бути потім делеговані на інші рівні.

Важливо зазначити, що профспілки можуть вести переговори як на галузевому рівні, так і на рівні підприємства лише тоді, коли центральні організації вже створили рамкову нормативно-правову базу для укладання колективних угод.

У той час як рамкові угоди узгоджуються на центральному рівні, фактичні колективні угоди узгоджуються на галузевому рівні. За відсутності рамкової угоди між центральними організаціями галузеві організації зобов'язані розробити та узгодити галузеві угоди щодо всіх умов найму. Колективні договори, укладені шляхом переговорів, зазвичай базуються на тристоронніх угодах між працівниками, роботодавцями та урядом. Кожна галузь має свій власний колективний договір, що охоплює всю країну. Також у Фінляндії профспілкові працівники теж обов'язково охоплені колективними договорами.

На рівні підприємства міжмуніципальні органи влади мають певний рівень юрисдикції щодо ведення переговорів та укладення колективних договорів з 1993 року. Як прави-

ло, роботодавець і філія профспілки на виробництві можуть самостійно укладати місцеві угоди, які регулюють умови найму на робочому місці. Такі місцеві угоди, як правило, доповнюють загальні галузеві та центральні національні угоди. Учасники переговорів на рівні підприємства мають можливість відхилитися від загальної рамкової угоди центральних організацій. Однак остаточні колективні договори на рівні підприємства повинні узгоджуватися із загальним трудовим законодавством держави. Колективні переговори на рівні підприємства, як правило, стосуються таких питань, як робочий час і рівень оплати праці. Хоча переговори на рівні підприємств у Фінляндії зростають (кількість колективних угод на рівні підприємств коливається від 600 до 700), їх не так багато, як на галузевому рівні [117].

Однією з особливостей системи трудових відносин у Фінляндії є те, що заробітна плата за домовленістю та всі пільги, передбачені колективним договором, застосовуються до всіх працівників, незалежно від того, є вони членами профспілок чи ні. Подібним чином, усі підприємства в галузі юридично зобов'язані дотримуватися узгоджених колективних договорів, які є обов'язковими для галузі. На відміну від багатьох інших країн, Фінляндія не обговорює законодавчо встановлену мінімальну заробітну плату в рамках центральних загальних колективних договорів. Натомість визначення заробітної плати здійснюється відповідно до мінімальних умов найму, як це викладено в різних колективних договорах. Як правило, колективний договір на центральному, галузевому чи місцевому рівні чітко визначає мінімальні умови для всіх майбутніх контрактів. Трудовий договір, який не відповідає відповідному колективному договору вважається недійсним. Як правило, Положення «Про національну політику доходів Фінляндії» встановлює підвищення заробітної плати за всіма напрямками, деталі обговорюються на рівні підприємства [107].

Перші колективні договори у Фінляндії в основному стосувалися заробітної плати. Сьогодні угоди враховують

умови праці та трудові відносини, такі як: робочий час, виконувана робота, посередництво, примирення та арбітраж, навчання і продовження виплати заробітної плати у разі хвороби. Також враховані питання щодо щорічної відпустки, допомоги по безробіттю, навчальної, сімейної відпустку, відпустку по вагітності. У деяких випадках питання щодо гендерної рівності та надбавок до низької зарплати також містяться в колективних договорах [150].

Організації працівників і роботодавців, як правило, ведуть переговори з таких питань, як гнучкий графік роботи, підвищення продуктивності та схеми оплати праці персоналу. Стандартна тривалість робочого часу у Фінляндії становить 37,5 годин на тиждень, як і в багатьох інших промислово розвинутих країнах. Залежно від підприємства працівники у Фінляндії можуть домовлятися про перегляд тривалості робочого часу на тиждень [150].

Пенсійне забезпечення стало важливим питанням у національних колективних договорах. Пенсійну схему було реформовано із запровадженням гнучкого віку виходу на пенсію від 63 до 68 років, що колективно обговорювалось між зацікавленими сторонами. Фінські працівники беруть активну участь у прийнятті рішень, що стосуються роботи та робочого місця на всіх трьох рівнях колективних переговорів. Закон про спільне визначення в компаніях передбачає участь працівників у прийнятті всіх рішень, що впливають на діяльність компанії та умови праці. Цей конкретний закон про працю стосується компаній, у яких працює щонайменше 30 працівників. Серед інших питань, Закон містить положення щодо впливу на персонал таких питань, як зміни у власності, навчанні, раціоналізації та діяльності персоналу [150].

Законодавство про працю у Фінляндії часто окреслює конкретні питання, які мають бути виключені з колективних договорів. Наприклад, Закон про колективні договори для державних службовців виключає такі питання з колективних договорів як: створення або скасування посади, кваліфікація/вимоги до посади, підстави для просування по службі та обов'язки державних службовців [150].

Усі працівники у Фінляндії мають право на страйк відповідно до правил і норм. Однак працівники можуть розпочати страйки лише за умови належного виконання певних умов. Наприклад, працівники можуть страйкувати лише після закінчення терміну дії колективного договору та до укладення нового. Співробітники, які мають намір розпочати страйк, за законом зобов'язані дотримуватися певних процедур, перш ніж страйк можна буде вважати законним, зокрема повідомити Національний офіс мирового посередника [150].

З 1994 року фінська система трудових відносин зазнала глибоких змін. Зокрема, державні службовці (за винятком муніципальних службовців) отримали право на одноосібні угоди. Таким чином, окремі державні службовці тепер мають право домовлятися про кращі умови найму ніж ті, що містяться в колективному договорі. Ця індивідуальна система переговорів однак досить рідко зустрічається в історії трудових відносин.

Основний інформаційний звіт Європейської обсерваторії зайнятості про систему трудових відносин у Фінляндії стверджує, що «з 1992 року колективні переговори були децентралізованими» [118]. Ця децентралізація дає більше важелів для переговорів працівникам. Такий процес розширив можливості для додаткових переговорів на рівні підприємства за допомогою спеціальних положень, які дозволяють компаніям відступати від певних умов, погоджених на центральному рівні. Програма децентралізації дозволила суб'єктам на рівні підприємства бути більш гнучкими у застосуванні положень про колективні переговори. Безсумнівно, децентралізація колективних переговорів є важливою тенденцією в системі трудових відносин у Фінляндії. Важливо зазначити, що переважна більшість колективних договорів у Фінляндії базується на централізованих угодах. Проте тристороннє співробітництво продовжує залишатися важливим елементом системи колективних переговорів у Фінляндії.

Із середньою зареєстрованою охопленням працівників профспілками у 12% Франція посідає низьке місце серед країн ЄС за щільністю профспілок. Однак, незважаючи на таку низьку щільність, французька політика у сфері трудових відносин ефективна як з точки зору покриття, так і з точки зору сталості. Таку низьку щільність можна пояснити тим фактом, що французькі профспілки загалом охоплюють відносно невелику частину ринку праці. На систему трудових відносин найбільше впливає держава через нормативно-правові акти. Наприклад, багато питань у колективних переговорах (наприклад, робочий час) визначаються виключно законодавством. Загалом у трудових відносинах у сфері державної служби колективні угоди відіграють незначну роль. Понад 80 відсотків працівників державної служби Франції є державними службовцями [170]. З моменту впровадження реформування державної служби службовці практично не мали гарантій. Кількість нового персоналу на державній службі складало приблизно 25 відсотків. Це вважалось найнижчим рівнем серед чиновників в промислово розвинених країнах. Деяким напрямкам публічної служби з 1992 р. було відмовлено в статусі державного службовця що призвело до дуже низького рівня охоплення працівників державного сектору профспілками у Франції [37].

Сьогодні Кодекс законів про працю 1950 року з великими поправками в 1971 і 1982 роках продовжує регулювати трудові відносини у Франції. Він регулює трудові відносини як у приватному, так і в державному секторах і суворо забороняє державним службовцям вступати в справжні колективні переговори.

У Франції з 11 січня 2000 року (LOI № 2000-37 du janvier 2000) законодавчо встановлено 35-годинний робочий тиждень (зниження з 39 годин). Він набув чинності з 1 січня 2000 року для всіх установ, де працює понад 20 осіб, і з 1 січня 2002 року для невеликих фірм і компаній, де працює менше 20 осіб [144]. Цей закон, однак, не поширювався на державних службовців до липня 2001 року. Це було пов'я-

зано з тим, що всі профспілки, що представляють державну службу (крім Confédération française démocratique du travail (CFDT)) відхилили рамкову угоду щодо запровадження 35-годинного робочого тижня на державній службі на тій підставі, що уряд не може гарантувати створення нових робочих місць. Однак вже у липні 2001 року між Міністерством оборони та шістьма представницькими профспілками було укладено рамкову угоду. Міністерство оборони стало першим державним відомством у Франції, яке підписало та запровадило угоду про 35-годинний робочий тиждень. Угода поширювалась на всіх службовців незалежно від місця розташування, чи то в метрополії Франції, чи на заморських територіях, за винятком військовослужбовців.

На сьогоднішній день законодавство про 35-годинний робочий тиждень поширюється на всіх працівників майже в усіх установах Франції, незалежно від галузі. Реалізація цього законодавства про робочий час внесла суттєві зміни у трудові відносини, в тому числі на державній службі. Помітним серед таких змін стало надання пріоритету колективним переговорам як роботодавцями державного сектору, так і профспілками. Новий закон запропонував стимули для деяких державних організацій, які успішно впровадили 35-годинний робочий тиждень через колективні договори. «Компанії, які скорочують тривалість робочого часу до 35-годинного робочого тижня шляхом застосування колективного договору і які наймають новий персонал або зберігають робочі місця отримують стимулюючий грант [103].

Основними акторами колективних переговорів у сфері державної служби Франції є:

- Організації робітників.

Працівники державної служби мають різні групи профспілок. Ці профспілки не об'єднуються в жодну з п'яти федерацій, які зазвичай представляють працівників приватного сектору. Профспілки державних службовців зазвичай існують на державних підприємствах і державних установах, які відносяться до таких сфер як: охорона здоров'я, освітні

центри, пошта та поліція. Профспілки, що представляють державний сектор, роздроблені по всіх регіонах країни. До профспілок, що представляють державних службовців, належать *Confédération générale du travail (CGT)*, *Fédération générale du travail – Force ouvrière (CGTFO)*, *Fédération générale unitaire (FSU)*.), Французька конфедерація демократичних робітників (*CFDT*), Французька конфедерація християнських працівників (*CFTC*) і Національний союз автономій (*UNSA*) [177].

– Асоціації роботодавців.

Основними роботодавцями у державному секторі Франції є державні органи національного, регіонального та місцевого рівнів, а також державні підприємства та державні установи, такі як служба охорони здоров'я. Прем'єр-міністр представляє роботодавців на державній службі. На Міністерство фінансів покладається відповідальність за всі фінансові питання під час переговорів щодо затвердження колективного договору [107].

На відміну від приватного сектору, колективні переговори в секторі державних послуг сильно централізовані. Заробітна плата державних службовців переважно обговорюється на центральному рівні. Уряд має право в односторонньому порядку визначати рівень підвищення заробітної плати в державному секторі або заморожувати підвищення заробітної плати. Будь-яка угода укладена Міністерством, зазвичай вважається рамковою угодою. Однак рамкові угоди не є обов'язковими ні для роботодавців, ні для працівників і можуть бути змінені будь-якою зі сторін. Цікаво, що термін дії колективних договорів на державній службі Франції зазвичай не конкретизований. Колективні переговори на державній службі зазвичай є двосторонніми, між організаціями працівників і роботодавців, мінуючи працівників. Основними питаннями, які обговорюються в таких колективних переговорах є заробітна плата, робочий час, щорічна відпустка та інші умови найму. Останнім часом робочі години були головним спірним питанням у всіх галузях Франції.

На відміну від багатьох інших країн, державні службовці Франції мають право на страйк. Це право закріплено в трудовому законодавстві країни. Суперечки між працівниками та урядом часто вважаються політично мотивованими. Колективні договори про державну службу в принципі не є обов'язковими, тому для вирішення суперечок у державному секторі зазвичай приймаються політичні рішення [12].

Система трудових відносин у Франції продовжує суворо регулюватися центральним урядом. Отже, законодавство визначає більшість питань у колективних переговорах. Щільність профспілок у державному секторі залишається найнижчою серед промислово розвинених країн. Французькі державні службовці не мають права вести індивідуальні переговори, не кажучи вже про укладення колективних договорів. Заробітна плата та інші умови зайнятості на державній службі найчастіше визначаються урядом через законодавство. Таким чином, уряд має повноваження в односторонньому порядку визначати заробітну плату на державній службі. Однак профспілки опосередковано та неофіційно ведуть консультації з урядом щодо заробітної плати та умов найму. Система трудових відносин у державному секторі характеризується централізованими переговорами з індексацією заробітної плати. Переговори щодо державних послуг продовжують залишатися двосторонніми між організаціями працівників і роботодавців. Загалом трудові відносини на державній службі у Франції залишаються фрагментованими з нестабільними інститутами ринку праці.

У Німеччині всі три рівні влади, а також державні підприємства та установи стикаються з проблемою гармонізації колективних переговорів щодо заробітної плати, беручи до уваги відмінності як у рівнях компетентностей, так і в продуктивності. Протягом останніх кількох років більшість земель (регіонів) зіткнулися зі зростанням адміністративних витрат і тому почали реорганізацію своїх відповідних адміністративних структур, скорочуючи рівні адміністрування та скасовуючи деякі адміністративні одиниці та органи [147]. Це часто відбувалося паралельно з загальним скороченням

кількості робочих місць на державній службі та погіршенням умов праці працівників публічної служби. У ході цих подій практично всі колективні договори, які визначали умови праці публічних службовців без статусу публічної служби, були переглянуті.

Основними законами, які регулюють систему трудових відносин у Німеччині, є Конституція Німеччини та Закон про колективний договір [108] від 9 квітня 1949 року. Вони гарантують право організацій працівників і роботодавців вільно створювати асоціації та впроваджувати колективні договори. Одним із основних актів, що регулюють трудові відносини соціальних партнерів, є Закон про колективний договір.

До 2001 року в Німеччині було визначено шість профспілок, які представляють працівників публічної служби. До них входили профспілка громадських служб, транспорту та дорожнього руху (ЦТV) (найбільша профспілка державного сектору), освітня та академічна спілка (GEW), поліцейська профспілка (GdP), садівнича, сільськогосподарська та лісова профспілка (GGLE), Союз поштових відомств Німеччини (DPG) і Союз німецьких залізниць (GdB). З 2001 року деякі з цих профспілок державного сектору об'єдналися з іншими профспілками та приєдналися до Німецької федерації профспілок (DGB). Ще дві профспілки представляють працівників державного сектору: Німецька спілка працівників (DAG) і Німецька асоціація державних службовців (DBB). Більшість працівників державного сектору Німеччини є членами профспілок.

За даними International Reform Monitor, Ver.di зараз є найбільшою у світі профспілкою, яка налічує приблизно три мільйони членів [164]. Члени Ver.di є переважно працівниками державного сектору. На рівні підприємства профспілки, що представляють як приватний, так і державний сектори, ведуть переговори через Раду працівників або Раду персоналу, які обираються на даному підприємстві та діють як представники працівників у колективних переговорах. У зв'язку з цим роль профспілок полягає в забезпеченні фор-

мування виробничої ради на рівні підприємства. Як правило, переговори на публічній службі мають двосторонній характер, та залучають або Раду працівників або Раду персоналу та представників уряду на рівні підприємства.

Публічна служба в Німеччині включає головним чином адміністрацію на федеральному та земельному рівнях, муніципальні адміністрації та установи публічного або приватного права які знаходяться під повним контролем муніципалітету та надають послуги, що становлять інтерес для жителів громади.

У публічній службі Німеччини є дві категорії працівників. Перші – це державні службовці Федерального Союзу Земель і службовці на рівні громад. Їх статус регулюється статутами та законами, але не визначається трудовим договором. До другої категорії належать працівники Федерального Союзу, окремих Земель (штатів) або комунального рівня, чий трудові відносини визначаються трудовим договором [108].

Коллективний договір для публічних службовців як працівників у федеральній адміністрації та на комунальному рівні і коллективний договір для державної служби Земель є основними коллективними договорами, що регулюють умови працевлаштування практично всіх публічних службовців без статусу державного службовця.

Як і в багатьох інших країнах, у Німеччині роботодавцями для публічних службовців є Федеральний Союз (Bund), Землі (Länder), муніципалітети та державні підприємства та установи, такі як системи громадського транспорту, комунальні підприємства, заклади охорони здоров'я та освітні установи. Три асоціації роботодавців представляють державний сектор. Федеральний союз як роботодавець представлений Федеральним міністерством внутрішніх справ. Уряди земель, за винятком земель Берлін і Гессен, представлені Асоціацією коллективних переговорів німецьких земель (Tarifgemeinschaft deutscher Länder – TdL). Муніципалітети та державні підприємства та установи на місцевому рівні предс-

тавлені Асоціацією роботодавців місцевого самоврядування (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände – Vka). Ці три асоціації роботодавців є незалежними від усіх різних рівнів уряду [38].

Колективні переговори в державній службі відбуваються на центральному рівні. Таким чином, усі три рівні влади (земля, федеральний рівень, громада) централізовано ведуть колективні переговори, координуючи їх, щоб забезпечити однакову угоду для працівників у певній галузі. Колективні договори узгоджуються на центральному рівні і часто застосовуються на місцевому рівні. Тим не менш, існує сильна агітація за децентралізацію колективних переговорів на державній службі. У приватному секторі існує два основних рівні колективних переговорів: галузевий (регіональний) і рівень підприємства, де перший є домінуючим. Варто відзначити, що колективні переговори не відбуваються ні на національному, ні на міжгалузевому рівнях.

Більшість колективних договорів є гнучкими, зосередженими на пошуку балансу між гарантією роботи та продуктивністю. Рацедавці на публічній службі (всі три рівні влади) забезпечують, щоби традиційний зміст колективних угод був більш чітким щодо питань заробітної плати, робочого часу, найму та припинення найму або інших умов найму. Оскільки законодавчих актів щодо визначення розміру мінімальної заробітної плати немає, всі питання оплати праці вирішуються виключно колективним договором. Як правило, колективні договори для публічної служби діють не менше одного року. Однак рамкові угоди, як правило, мають різну тривалість.

У Німеччині публічні службовці, крім службовців які мають статус державних службовців, мають право на страйк, щоб підтримати свої вимоги підвищення заробітної плати та покращення умов служби. Рішення щодо страйку зазвичай приймаються профспілками, на основі голосування членів профспілок. Для прийняття рішення про страйк необхідно щоби за рішення проголосували не менше 75 відсотків членів

профспілок [169]. Німецькі робітники мають змогу влаштувати т. з. попереджувальні страйки. У 2016 році профспілка державного сектора оголосила широкомасштабний попереджувальний страйк, щоб підтримати свої вимоги підвищення заробітної плати через темпи інфляції [97]. У результаті цієї загрози страйку працівники державного сектору успішно домовилися про одноразові виплати в розмірі 7,5 відсотка місячної зарплати, збільшивши заробітну плату на 2,4 відсотка в 2018 році з подальшим підвищенням на 1 відсоток у 2019 році.

Більшість колективних переговорів які відбуваються в системі публічної служби є централізованими. Сьогодні розгортаються дискусії щодо децентралізації колективних переговорів про державну службу на рівні підприємств та більшого посилення представництв працівників. Однак суттєвих змін у трудовому законодавстві країни ще не відбулося. Реформа публічної служби у формі приватизації залишається одним із головних питань серед зацікавлених акторів.

Отже, у традиційній структурі джерел трудового права державне право чи колективні договори з дією «*erga omnes*» (щодо всіх), вважалися основними засобами соціального регулювання, простір залишений для децентралізації колективних договорів був дуже обмеженим. Проте з кінця 1970-х років спостерігається посилення тенденції до децентралізації та колективних переговорів на рівні підприємств. У багатьох державах-членах це правило супроводжувалось низкою різних правил, які визначали яким чином профспілки повинні співпрацювати для узгодження колективного договору [111]. Деякі з основних напрямів еволюції процесу децентралізації можна визначити у посиленні повноважень акторів на рівні організації та зміні ставлення акторів, переходячи від одноосібних до колективних або навіть кооперативних переговорів.

Незважаючи на загальну тенденцію до децентралізації колективних переговорів, у багатьох європейських країнах державні переговори все ще залишаються централізованими, хоча зараз спостерігається динаміка до їх децентралізації, оскільки очікується що децентралізація колективних перего-

ворів надасть більше автономії учасникам на рівні підприємства, що зменшить регулятивний вплив держави і вивільнить суттєві ресурси. Наприклад в Німеччині відбулася децентралізація колективних переговорів, однак ступінь і час цих процесів не є рівномірними в розрізі Земель. Зокрема у Німеччині лише певні аспекти ведення колективних переговорів делеговані на рівень установи, тоді як практика укладення загальних рамкових угод на галузевому рівні продовжується.

Фінляндія почала надавати суб'єктам на рівні підприємств більше гнучкості в переговорах щодо укладення колективних договорів, що стало серйозною зміною в історії колективних переговорів країни. Хоча децентралізація колективних переговорів може бути вигідною для роботодавців, вона може мати негативний вплив на охоплення працівників профспілками, що може опосередковано знизити переговорну силу організацій працівників.

Проте організаціям працівників державного сектору може бути доцільно перенаправити свої ресурси на посилення соціального діалогу та трудових відносин як на галузевому рівні, так і на рівні підприємств, щоб подолати передбачуваний острах послаблення профспілок у державному секторі.

Системи колективних переговорів у багатьох європейських країнах є багаторівневими: центральними, галузевими і на рівні підприємства, установи. Деякі рівні переговорів є більш домінуючими, ніж інші. Наприклад, у Фінляндії переговори на галузевому рівні є більш домінуючими, а рівень підприємства має можливість модифікувати центральні загальні рамкові угоди. Переговори на галузевому рівні та на рівні підприємств є переважно двосторонніми.

У Фінляндії в деяких питаннях відбувся перехід від колективних переговорів до індивідуальних. Однак і досі там переважають двосторонні переговори та консультації. Законодавство, угоди та консультації продовжують залишатися основними визначальними факторами щодо змісту колективних переговорів. Інтеграція в ЄС і різноманітні реформи державної служби в державах-членах є основними

факторами змін у трудових відносинах державної служби в Європі. Однак колективні переговори залишаються важливим аспектом трудових відносин на державних службах в багатьох країнах ЄС.

2.2. Genesis of labor law in the Republic of Lithuania (Gediminas Buciunas – Vytautas Magnus University, Kaunas, Lithuania)

Автор цього параграфа представляє еволюцію трудового права Литовської Республіки з 1972 року до сьогодні (2023). Весь вищезгаданий період часу можна розділити на чотири етапи. Перший етап – з 1972 по 1990 рік, другий – з 1990 по 2003 рік, третій – з 2003 по 2017 рік, четвертий – з 1 липня 2017 року. На основі обов'язкового стандарту Радянського Союзу в Литві в 1971 році був введений новий кодекс трудового права, набрав чинності в 1972 році і діяв до 01.01.2003. Після того, як Литовська Республіка відновила свою незалежність у 1990 році, ми можемо чітко спостерігати спроби адаптувати старі правила трудових відносин до нової реальності – ринкової економіки, яка замінила модель планової та командної економіки Радянського Союзу. Це викликало багато протиріч між нововведеними в дію законами про трудові відносини та старими принципами, положеннями застарілої моди та статичністю трудового кодексу. Трудовий кодекс 2002 року став результатом тимчасового вирішення питання щодо досягнення консенсусу серед прихильників старих успадкованих радянських ідей щодо захисту прав працівників, особливо щодо припинення трудових договорів, ролі профспілок у захисті прав працівників та нових реалій, що переважають у ринковій економіці, гнучкість трудових договорів, підстави їх розірвання. Трудовий кодекс 2002 року містив деякі пережитки колишнього радянського Трудового кодексу і не повністю відповідав новій економічній ситуації та потребам ринку праці, тому був замінений новим Трудовим кодексом (набрав чинності 1 липня 2017 року за винятком). Автор наводить витяги з усіх трьох трудових кодексів щодо деяких інститутів трудового права: джерел трудового права, трудового договору, розірвання договору, робочого часу, заробітної плати, відпусток, відпусток, колективного договору, страйку.

The Republic of Lithuania had been occupied for the second time within a short period of time by the Soviet Union in 1944. This fact also had a huge impact on the country's law tradition development including labour law. Based on mandatory the Soviet Union standard new code of labour law was introduced in Lithuania in 1971, came into force in 1972, and was valid till 01-01-2003. Similar codes of labour law were introduced in other Soviet Republics. The economy of the Soviet Union was based on state ownership of the means of production, collective farming, and industrial manufacturing. The kind of economic planning that was practised in the Soviet Union and in most other communist countries until the 1990s had developed during 1920. The main feature of the planned economy model was creating organs of economic administration and replacing the market system of economy based on private ownership with strict guiding directives on the economic targets and bureaucratic planned system of economy. According to communist utopia in the future communist society, there would be no money and no profit motive. No wages would be necessary to stimulate effort. It would be «from each according to his ability, to each according to his needs» [112]. It also affect labour relations.

The preamble of the above-mentioned labour code stated «The Great October Socialist Revolution abolished the system of exploitation and oppression. Working people, who had worked for centuries to force exploiters, for the first time got the opportunity to work for themselves, and for their society. ...» In the Union of the Soviet Union, the principle of socialism applies: «From each according to his ability, to each according to his work», work is the duty and moral obligation of every able-bodied citizen according to the principle «He who does not work, does not eat».

The socialist social order materially and morally interests people to achieve better work results and to constantly expand and improve social production, the growth of socialist production ensures a solid foundation for the material well-

being of the Soviet people and the continuous raising of the cultural level. The Soviet state improves the forms of material and moral promotion of work and in every possible way helps the development of the mass socialist race of working people and the movement for the communist approach to work.

The most important condition for creating communism is to achieve the highest possible labor productivity, to increase the efficiency of social production. To solve this problem, it is necessary to speed up scientific and technical progress in the entire national economy, to constantly improve the cultural and technical training of workers, and to raise the level of organization and discipline of their work [143]. Article 4 states Labor laws of the Soviet Union of the SSR and the Soviet Republic of Lithuania consist of the fundamentals of the labour laws of the Soviet Union and the Soviet Republics, and other acts in line with the fundamentals labour laws of the Soviet Union and the Soviet Republic of Lithuania also this Code and other acts of labour laws Soviet Lithuania. The work of workers and employees in the territory of the Soviet Republic of Lithuania is regulated he the fundamentals of the labour laws of the Soviet Union and the Soviet Republics: Laws of the Soviet Union; Laws of the Soviet Republic of Lithuania; Other laws of the Soviet Republic of Lithuania [143].

The labour code had 290 articles and was divided into 19 chapters. Chapter No 1 named «General provisions» set up the tasks of the labour code, article No 3 highlighted that labour relations in collective farmers fall under separate regulations, namely «The statute of collective farms». Chapter No 2 is dedicated to the collective agreement between the trade union of the factory and the factory's administration from another side matters (article 8–17). Chapter No. 3 on the employment contract (Articles 18–51). According to article 18, «An employment contract is an agreement between an employee and a company, institution, organization, by which the employee undertakes to work in a certain speciality, qualification or perform certain duties, subject to internal work procedures, and

the company, institution, the organization undertakes to pay the employee wages and ensure working conditions, provided by labour laws, collective agreement and agreement between the parties.» Also in this chapter, we can find provisions on necessary and additional conditions of the employment contract, the content of the contract, duration, and form of the contract, and employment testing time before signing an agreement. In accordance with provisions of article 29 «The probationary period cannot be longer than one week – for workers, two weeks – for employees, with the exception of employees accepted to perform responsible positions, such as one month – for employees accepted to perform responsible positions» [143]. Also in the labour code, we can find instruments to cope with nepotism, For example, Article 32. «Restriction of service of relatives in one company, institution, or organization stated, It is prohibited to work in the same company, institution, or organization for persons who are connected by close kinship or sister-in-law ties (parents, adoptive parents, spouses, brothers, sisters, sons, daughters, adopted children, as well as spouses' brothers, sisters, parents, and children) if their service together is related to the direct subordination of one of them to the other or to the right of one to control the other. An exception to this rule may be established by the Cabinet of Ministers of Soviet Lithuania.» Dismissal from work procedure is presented in article 38. «Dismissal from work (duties) by suspending the payment of wages to a worker or civil servant is possible only at the proposal of the authorized bodies in the cases provided for by the laws of the Soviet Union and Soviet Lithuania. If an employee shows up at work drunk, the administration of the company, institution, or organization does not allow him to work on that day (shift)» [143].

Article 39. Grounds for termination of the employment contract. Article 45 states «It is not allowed to terminate the employment contract at the initiative of the administration of the company, institution, or organization without the prior consent of the factory, factory, or local committee of the trade

union, except for the cases stipulated by the laws of the Soviet Union.» Chapter 4 regulated working time (articles 52–66). According to article 52. The normal working time of workers and employees in companies, institutions, and organizations cannot be longer than 41 hours per week. Chapter 5. Rest time (articles 67–88). For example, Article 77. on the duration of vacation stated, that «Workers and employees are given annual leave of at least 15 working days. Longer holidays will be introduced gradually.» Chapter No 6. Wage (articles 89–117). Article 91. On wage, rationing stated, «Wages are regulated by the state, with the participation of trade unions» [143]. Chapter No 7 (articles 118–125) regulation of work. Article 118. Work rate (time rate), service rate, and number norms. «Output rates (time rates), service rates, and standards for the number of workers and employees are determined taking into account the achieved technical level, scientific organization of work and production, and advanced work experience. These norms and standards must be replaced by new ones by introducing technical, economic, and organizational measures in production that ensure higher work productivity. Norms and regulations are introduced and reviewed by the administration of the company, factory institution, and organization, in coordination with the committee of the trade union» [143].

Common or typical (inter-branch, branch, departmental) norms and standards can be established for uniform works. Chapter 8 (articles 126–141) on guarantees and compensation for employers. For example, blood donation, advanced training, etc. compensation due to moving to work in another area, or young specialists. Chapter No 9 (articles 142–147) the material liability of workers and officials. Chapter No 10 (articles 148–166) work discipline. Article 158. Penalties for violation of labour discipline are stated. The administration of the company, institution, or organization imposes the following disciplinary penalties for violation of labour discipline:

- 1) note;
- 2) reprimand;

3) severe reprimand;

4) transfer to a lower-paid job for up to three months or to a lower position for the same period;

5) dismissal from work (clauses 3 and 4 of Article 43).

«Disciplinary responsibilities Laws and disciplinary statutes may provide for separate categories of workers and employees and other disciplinary penalties» [143]. Chapter No 11 (article 167–190). Article 176. Organization of labour protection. Labour protection must be organized by the director (head) of the company, institution, or organization. Chapter No 112 is dedicated to regulating women's work (articles 191–204). Article 197. Pregnancy and maternity leave. «Maternity leave for women is fifty-six calendar days before childbirth and fifty-six calendar days after childbirth. For that period, they are paid a state social insurance benefit» [143]. Article 201. «Breaks for feeding the baby. Nursing mothers and women with children under one year of age, in addition to the general break for rest and meals, additional breaks are given for feeding the baby. These breaks are given at least every three hours, each of them not less than thirty minutes. In the case of two or more children under one year of age, each break must not be less than one hour. The duration of breaks is determined by the administration together with the factory, factory, and local committee of the trade union. Breaks for feeding the baby are counted as working time and are paid according to the average earnings» [143]. Chapter 13 Youth work (articles 205–215). Article 206. Jobs for which persons under the age of eighteen are prohibited. It is prohibited to appoint persons under the age of eighteen to work in heavy work, work in harmful or dangerous conditions, and in underground work. It is also prohibited to appoint persons under eighteen years of age to carry and transport loads whose weight exceeds the maximum norms set for them. The list of prohibited works and the weight norms for carrying and transporting goods are determined by special resolutions. Chapter No. 14 (articles 216–233) Benefits for workers and officers who work and study at the same time.

Chapter No 15 (articles 234–254) Labor disputes. Article 234. Bodies examining labour disputes. Labour disputes are handled by:

- 1) labour dispute commissions;
- 2) factories, plants, local committees of trade unions;
- 3) district (city) courts.

Labour disputes of some categories of employees are examined by higher subordinate bodies (Article 251).

Chapter No 16 Participation of representatives from trade unions in the management of production (articles 255–268). Chapter No 17 State's social insurance (articles 269–274), Chapter No 18 Supervision and control of compliance with labour laws and responsibility for their violation (articles 275–283). Chapter No 19 Final provisions (articles 284–290).

Essential political economic and legal reforms started after the restoration of the independence of Lithuania on 11 March 1990. It was the new starting point for the development of a legal system in Lithuania, heading to democratic values, and humanism. Since the above-mentioned data, the legal system including labour law has been reformed to meet the demands free market economy system. The detailed imperative regulation of labour relations hampered the formation of a labour market and the development of market relations. It triggered the need to reform the national labour law. The main aim of the reform was to transfer regulation of the labour market from the centralised and all-covering state imperative regulation towards more liberal regulation of labour relations among the parties. The main task of reform in the labour law area was to decrease the role of the state in the labour regulation area, to and set the minimum standards of labour rights in the new Labour code. Although the preparation of the draft of the new labour law code was too slow. Despite the mentioned fact, the national lawmaker found ways to meet the new reality – market economy demand in labour relations. Within a very short period of time, the most important labour laws were adopted:

On 9 January 1991 – the Law on Wages;

On 4 April 1991 – the Law on Collective Agreements;

On 21 November 1991 – the Law on Trade Unions;

On 28 November 1991 – the Law on Employment Contract;

On 17 December 1991 – the Law on Holidays;

On 17 March 1992 – the Law on the Regulation of Collective Disputes;

On 7 October 1993 – the Law on Safety and Health of Employees;

Other laws.

These laws mostly kept the nature of a minimally corrected soviet regulation to correspond only to the basic market principles. It could be called ‘cosmetic amendments and changes of the old Soviet labour laws. The process of adopting new laws, then amending and amending them many times, trying to make explanations and instructions more detailed without thinking about their integrity and interrelations with other legal normative acts led to a legal disorder where the legal norms contradicted each other. Until 2003, entire parts of labour law such as individual labour disputes and discipline were exceptionally regulated by the Labour Code of 1972. Some excerpts from the Law on Holidays of the Republic of Lithuania. Article 4. The Concept of the Annual Holiday. The annual holiday shall be calendar days granted to employees so that they are able to rest and renew their ability to work while leaving the workplace (post) and being paid an average wage. Public holidays declared as days off shall not be considered part of the holiday. Article 5. Types of Annual Holidays: minimal; or extended. Article 6. Duration of the Minimal Annual Holiday. The duration of the minimal annual holiday shall be 28 calendar days. For employees under 18 years of age and disabled persons – 35 calendar days. Holidays shall not be curtailed for persons who do not work for the full working day or week.

Article 7. Extended Annual Holidays. Holidays extended to 58 days shall be granted to employees of certain categories whose work is associated with greater nervous, emotional, or

mental strain or professional risk, as well as to those who have specific working conditions. The list of categories of employees who are entitled to such holidays shall be approved, and the concrete duration of holidays for each enumerated category of employees shall be established by the Government of the Republic of Lithuania.

Article 17. Types of Purposive Holidays. Purposive holidays shall be maternity leave; child care leave; study holidays; and holidays without pay [132].

After long-lasting discussions. disputes with social partners, non-governmental organizations, and trade unions as well as discussions on the level of ministries, the draft Labour Code was presented to the Parliament. Finally, Parliament adopted the Labour Code by Law No. IX-926 (Valstybes žinios, 2002, No. 64-2569) on 4 June 2002 and it entered into force on 1 January 2003. Many EC labour law directives were incorporated into the Labour code.

The Labour Code as a unified act regulates collective as well as individual labour relations, in particular, the scope, tasks and principles of the application of labour laws, the rights of trade unions and representatives of employees in the sphere of labour, the solution of collective labour disputes including strikes, legal grounds of employment, conclusion, terms and termination of the contract of employment, minimum wage as well as the conditions of remuneration for work, working time and rest periods, safety and health of employees, vocational training and in-service training, labour discipline etc.

According to article 3 (1) of the Labour Code, the sources of labour law are the Constitution of the Republic of Lithuania, international agreements of the Republic of Lithuania, the present Labour Code, other laws and regulations that are not contrary to the Code, as well as regulatory provisions of collective agreements. In accordance with Art.4 (2) of the Labour Code states, collective agreements are a source of law in the Lithuanian legal system but their role is rather unessential.

In the last ten years, the importance of the decisions of the Supreme Court has increased dramatically. The district courts as well as the Court of Appeal shall «take into consideration» the interpretation of laws provided by the Supreme Court in the officially published decisions of the Supreme Court, as well as in the officially published reviews on the practice of application of the particular laws.

Concept and terms of the contract

Article 94 of the Labour Code defines an employment contract as an agreement between an employee and an employer whereby the employee undertakes to perform work of a certain profession, speciality, or qualification or to perform specific duties in accordance with the work regulations established at the workplace, whereas the employer undertakes to provide the employee with the work specified in the contract, to pay him or her the agreed wage and to ensure working conditions as set in labour laws, other regulatory acts, the collective agreement and by agreement between the parties. The parties to a contract of employment must agree on the following substantive terms: the employee's place of work (a company, branch etc.), the work to be done or position and remuneration.

Employment contracts must be in written form and in accordance with the model form established by the law. The employer shall register each employment contract or any amendments thereto in the book of registration of the employment contracts within the company. Employment contracts may be concluded for an indefinite period or for a fixed period if work is of temporary nature. The law prohibits concluding a fixed-term contract of employment if the work is of permanent nature except in cases when this is provided by laws or in collective agreements.

A fixed-term contract of employment may be concluded for a certain period of time or for the period of the performance of certain work but not for more than 5 years. A seasonal contract of employment shall be concluded for the performance of seasonal work that due to natural and climatic conditions is not

performed all year round but during certain periods (seasons) not exceeding 8 months (in the period of 12 successive months). The Government establishes the list of types of seasonal work, the circumstance and s under which a temporary employment contract may be concluded.

The Labour Code enumerates several types of contracts of employment:

Contracts on additional work (an arrangement to perform certain additional duties or certain additional work (not agreed in the contract) at the same workplace);

Contracts on a secondary job (a job at another workplace under the contract of employment with another employer);

Contracts with home workers (work functions are performed at home);

Contracts on the supply of personal services (employee undertakes to supply personal household services to his or her employer).

Probation. Upon concluding a contract of employment, the parties may agree on a probation period that shall not be longer than 3 months. A probation period shall not include the periods when an employee was absent from work.

Suspension of the contract of employment. Only the law may establish grounds for suspension. The Labour Code obliges an employer not to allow an employee to work the whole working day (shift) and shall suspend his or her wage if an employee comes to work intoxicated with alcohol, narcotic or toxic substances. Upon expiry of the period of suspension, the employee shall be reinstated in his or her former position, as long as the suspension has provided no grounds for termination of the contract of employment.

Termination of the contract of employment

In the system of soviet labour law, the rights and interests of workers were strongly protected and the possibilities to dismiss an employee were restricted. The main guarantee was the exhaustive list of narrow and detailed grounds for the termination of an employment contract. The new Labour Code

abolishes this regulation establishing only more general grounds and fixing additional guarantees to certain group employees.

The employment contract may be terminated:

Upon the initiative of the employer;

Upon the request of the employee;

Upon mutual agreement of both parties;

Upon expiration of the term of the contract.

Working time

According to articles 144 (1) – 144 (3) of the Labour Code working time may not exceed 40 hours per week and the duration of daily working time must not exceed 8 working hours. Maximum working time, including overtime, must not exceed 48 hours per 7 working days. For employees employed in more than one workplace or having an additional job contract in the same workplace the daily working time (including breaks to rest and to eat) may not exceed 12 hours.

However, the duration of working time of the specific categories of employees (of health care, care (custody), child care institutions, energy, specialised communications services and specialised accident containment services as well as other services that operate in uninterrupted regime - the list approved by the Government) as well as of persons on duty in premises may be up to 24 hours per day. The working time of such employees must not exceed 48 hours per seven-day period and the rest period between working days must not be shorter than 24 hours. The five-day working week with two rest days is the standard established under the law.

Overtime and overtime rates, holidays

Generally, overtime work is prohibited. An employer may apply for overtime work only in exceptional cases, for example, if the work to be performed is necessary for national defence.

The minimum annual holiday with pay is a period of 28 calendar days. For some categories of workers the annual holiday with pay is 35 calendar days, namely: employees under 18 years of age, employees who, as single parents, are raising a

child under 14 or a disabled child under 16, disabled persons and other persons provided for by law.

Extended annual holidays with pay up to 58 calendar days shall be granted to certain categories of employees whose work involves greater nervous, emotional and mental strain and professional risk as well as to those employees who work under specific working conditions. The Government approved the list of categories of employees who are entitled to extended leave.

The Labour Code enumerates 11 public holidays (in total 13 calendar days) when there shall be no work at enterprises, offices and organisations.

Employees who have lost their functional capacity as a result of an injury at work or occupational disease shall retain their work position until they recover their functional capacity, or disability is established.

Sabbatical leave shall be granted to complete a thesis, to write a textbook and in other cases provided by law. Duration, the procedure of granting and payment for sabbatical leave is regulated by law, the contract of employment or a collective agreement.

Employees elected to the body of a trade union functioning in an enterprise shall be granted a leave of up to 6 working days per year to upgrade their qualifications, attend various trade union events etc. The procedure of granting leave and remuneration shall be stipulated in the collective agreement.

Art.29 (1) of the Constitution declares the equality of all people before the law, the court, and other State institutions and officers. Art.29 (2) states that a person may not have his or her rights restricted in any way or be granted any privileges on the basis of his or her sex, race, nationality, language, origin, social status, religion, convictions or opinions. Following this constitutional provision, the Labour Code lays down the principle of equality for all individuals. The Labour Code broadens the list of grounds for prohibited discrimination establishing equality irrespective of gender, sexual orientation, race, nationality, language, origin, citizenship and social

status, religion, marital and family status, age, convictions or opinions, membership in a political party or a public organisation as well as factors unrelated to the employee's professional qualities [149].

Prohibition of gender discrimination

According to Art.186 (3) of the Labour Code, men and women shall get equal pay for equal or equivalent work. Art.188 (3) of the Labour Code states that when applying the work classification system for determining wages, the same criteria shall be equally applied to both men and women and the system must be worked out in such a way as to avoid any discrimination on the grounds of sex. If an employee loses a certain payment related to labour relations due to experienced discrimination, he or she has the right to appeal to the institution examining the labour dispute and to demand to abolish or to change the discriminating legal norm or the agreement provision, to obligate to do duty in kind, to recover experienced material damage. Besides, in such cases, on-material damage can be recovered as well, and the court determines the amount of it.

The Labour Code contains guarantees for elderly people. The guarantees are made dependent upon the number of years left until the moment of acquiring the right to full pension according to the state social security system. The Law on the Pensions of State Social Security sets different ages for men and women for acquiring the right, which is why some guarantees in the Labour Code are of discriminatory nature.

Pay issues. Minimum wage

The Government sets the minimum wage periodically. The Government upon the recommendation of the Tripartite Council determines the minimum hourly pay and the minimum monthly wage. Upon the recommendation of the Tripartite Council, the Government may establish different minimum rates of hourly pay and the minimum monthly wage for the different sectors of the economy, regions or categories of employees.

Overtime and night work shall be remunerated at least at the rate of one and a half of the established hourly pay (Art.193 (1) of the Labour Code);

Work on a rest day or a holiday that has not been provided for in the work schedule shall be paid at least at the double rate if it was not compensated by granting the employee another rest day during the month or by adding that day to his or her annual leave (Art.194 (1) of the Labour Code);

Work on a holiday that has been provided for in the work schedule shall be paid at least at the double rate (Art.194 (2) of the Labour Code).

Protection of wages. Collective agreements

Due to the very weak trade union movement in Lithuania, the employees lose the opportunity to bargain collectively in order to improve the minimum labour standards set by law, to go on strikes and to participate in the decision-making processes of an enterprise. The Labour Code introduces an additional possibility for workers' representation through work councils but this system does not function yet.

According to Art.6 (1) of the Law on Trade Unions, one may be established on the basis of professional, office, production, territorial or other principles determined by the trade unions themselves. Several trade unions by their free choice and on their own initiative may unite in order to form a trade union association. Art.41 of the Labour Code provides that social partnership may be developed on the national, sectoral (production, services, professional), territorial (municipality, county) levels or at the levels of enterprises, institutions and their structural subdivisions. It means that trade unions may function at all possible levels – those of enterprise, territorial or sectoral but the law sets no uniform structure.

The important feature of the trade unions movement in Lithuania is the fact that there exists a strong tradition to set up a trade union in each enterprise. This is linked to the idea propagated by Soviet labour law that each enterprise had to have its own organisational structure which directly participated in

the relations with the employer of that enterprise. Collective bargaining in order to conclude a collective agreement is traditionally treated as a form of social partnership. The legal framework of collective bargaining and the conclusion of the collective agreements is established by the Labour Code. Collective agreements may be concluded on the following levels:

State (national) level;

Sector (production, services, professional) level;

Territorial (municipality, county) level;

Enterprise (institution, organisation) level or on the level of its structural subdivision.

Collective labour disputes are regulated by Chapter X of the Labour Code .

Article 68 of the Labour Code defines a collective labour dispute as «disagreements between the trade union of an enterprise and the employer or the subjects entitled to conclude collective agreements, arising about the establishment or changing of work, social and economic conditions when conducting the negotiations or when concluding and implementing the collective agreement (conflict of interests), in case of failure to meet the demands made and submitted by the parties according to the procedure established by this Code.»

The hearing of a dispute in the Conciliation Commission is a mandatory stage within a collective dispute resolution. It is described in articles 72 to 74 of the Code [149].

Strikes

The employer must be given at least 7 days written notice of the beginning of the intended strike including a warning strike lasting not longer than 2 hours, before the strike. When the decision is taken to hold a strike in essential services (see below) the employer must be given written notice of the strike at least 14 days in advance. The notice shall specify demands with respect to which the strike is declared, the date of the beginning of the strike and the body leading the strike.

Strikes are prohibited in the systems of internal affairs, national defence and state security, as well as in electricity,

district heating and gas supply enterprises and first medical aid services.

The Labour Disputes Commission. An employee may apply to the Labour Disputes Commission within 3 months from the day when he or she found out or ought to have found out about the violation of his or her rights. The employer is not entitled to initiate labour disputes at the Labour Disputes Commission [149].

Unfortunately, the labour code of 2002 contained some relics of the former Soviet Labour Code and did not fully meet new economic situations and labour market needs, also it wasn't found consensus between the two parties of the employment contract. Lack of experts on new market economy, especially on labour relations, nostalgia for old Soviet protection of workers' rights especially in termination contracts. After long-lasting discussions, disputes with social partners, non-governmental organizations, and trade unions as well as discussions on the level of ministries, the draft of the new Labour Code was presented to the Parliament. Parliament adopted the Labour Code on 14 September 2016 by Law No XII-2603 and it entered into force with the exception of Article 72(2) of the Labour Code on 1 July 2017. Article 72(2) of the Labour Code entered into force on 1 July 2018. The labour code has 260 articles and is divided into four parts and accordingly one into chapters.

Part I. General Provisions

Chapter I labour law standards and social relations regulated thereby (articles 1–8). Chapter II The law applicable to labour relations of an international nature (articles 9–13). Chapter III Terms (articles 14–16), Chapter IV Defence of labour rights (articles 17–20)

Part II. Individual employment relations

Chapter I The parties to an employment contract and their common duties (articles 21–31), Chapter II The concept of the employment contract and employment contract terms. Section One The concept of the employment contract and contents thereof. indispensable employment contract terms (articles 32–

34). Section Two supplementary employment contract terms (articles 35–40). Chapter III Conclusion of an employment contract (articles 41–44). Chapter IV Implementation of the employment contract (articles 45–52). Chapter V Termination of an employment contract (articles 53–65). Chapter VI Types of employment contracts (articles 66–100 (split into 8 sections this chapter), Chapter VII The specifics of labour relations (split into 3 sections, articles 101–110), Chapter VIII, Working and rest time (articles 111–138, split into two sections. Chapter IX Remuneration (articles 139–150), chapter X Compensation for damage (articles 151–157), chapter XI Safety and health at work (articles 158–160).

Part III. Collective employment relations

Chapter I General provisions (articles 161–164), Chapter II The parties to social partnership (articles 165–183 split into 5 sections), Chapter III Forms of social partnership (articles 184–212, split into four sections).

Part IV. Labour disputes

Chapter I General provisions (articles 213–215), chapter II The resolution of labour disputes on rights (articles 216–233), chapter III The resolution of collective labour disputes on interests (articles 234–260).

Below the author of this paper presents some exemptions from the new Labour Code of the Republic of Lithuania (2016).
Article 3. «Sources of Lithuanian Labour Law»

1. Labour law provisions are established by the Constitution of the Republic of Lithuania, this Code, other laws regulating labour relations, European Union legislation, treaties of the Republic of Lithuania, resolutions of the Government of the Republic of Lithuania and regulatory acts of other state institutions, collective agreements, arrangements between the employer and work councils, and other local regulatory acts.

2. If there are contradictions between this Code and other laws, the provisions of this Code shall apply except for cases where this Code gives priority to the provisions of other laws.

3. In implementing European Union legislation, provisions regulating labour relations may be established in other laws that differ from those established by this Code.

4. Treaties of the Republic of Lithuania shall only be directly applied to labour relations when the direct application of the provisions of the treaty arises from this treaty.

5. Resolutions of the Government of the Republic of Lithuania and regulatory acts of other state institutions may only regulate labour relations to the extent established by this Code.

The regulatory provisions of collective agreements and employer-work council arrangements shall establish the mutual rights and obligations of the employers and the employees within their scope of application and shall be mandatory for them.

7. In the cases and procedure established by this Code and other laws, as well as in exercising the right to organise the work of subordinate employees arising from the employment contract, the employer may adopt local regulatory acts which would regulate the procedure or working conditions for all or part of the employees at the workplace.

8. The provisions of employer-work council arrangements, local regulatory acts, resolutions of the Government of the Republic of Lithuania and regulatory acts of other state institutions may not make the situation of the employees worse than that established by this Code and law, aside from the exceptions established by these legislative acts. If an arrangement between the employer and the work council, a local regulatory act, or a regulatory act of the Government of the Republic of Lithuania or another state institution is in conflict with the provisions of this Code or the law, the provisions of this Code or the law shall be applicable.

9. The employer must publish, in the ways that are accustomed at the workplace, the local regulatory acts, arrangements between the employer and the work council, and valid collective agreements that are applicable at the workplace.

Article 5. Principles for the Interpretation of Labour Law Provisions

1. In order to ensure the consistency of this Code and compatibility of its structural parts, the applicable provisions of this Code shall be interpreted with regard to the system and structure of this Code.

2. The words and combinations of words that are used in labour law provisions shall be interpreted according to their general meaning, except in cases where it is clear from the context that the word or combination of words is being used in the special sense – legal, technical or other. If the general and special meanings of a word differ, preference shall be given to the special meaning of the word.

3. In determining the true meaning of an applicable provision, the goals and objectives of this Code and the provision being interpreted shall be taken into account.

Article 21. The Parties to an Employment Contract

1. The parties to an employment contract are the employee and the employer.

2. The employee is a natural person who undertakes to perform a job function for remuneration according to an employment contract with an employer. A person who possesses working capacity (the ability to have employment rights and obligations) and legal capacity (the ability to acquire employment rights and create employment obligations through one's own actions) can be an employee. An employee shall acquire working and legal capacity at the age of 16, aside from the exceptions established by law.

3. The employer is a person for whose benefit and under subordination of whom, by an employment contract, a natural person has undertaken to perform a job function for remuneration. An employer can be a juridical person under the jurisdiction of the Republic of Lithuania who has the working capacity and legal capacity, a division (branch, representative office) of a juridical person or another organisation under the jurisdiction of a foreign country that is registered in the

territory of the Republic of Lithuania, or a natural or juridical person, other organisation, division (branch, representative office) of a juridical person or other organisation, or group of such persons under the jurisdiction of a foreign country. An employer who is a juridical person shall acquire working capacity and legal capacity from the moment of its establishment unless the legal acts regulating its activities establish a later date of establishment. An employer may also be a natural person. The working capacity and legal capacity of an employer who is a natural person shall be regulated by the Civil Code of the Republic of Lithuania.

Article 26. Employee Gender Equality and Non-Discrimination on Other Grounds

1. The employer must implement the principles of gender equality and non-discrimination on other grounds. This means that in an employer's relations with employees, any direct or indirect discrimination, harassment, sexual harassment or instruction to discriminate on the grounds of gender, race, nationality, language, origin, social status, age, sexual orientation, disability, ethnic affiliation, political affiliation, religion, faith, convictions or views, except for cases concerning a person's professed religion, faith or convictions for those working in religious communities, societies or centres, provided that the requirement for the employee regarding his or her professed religion, faith or convictions, in view of the ethos of the religious community, society or centre, is normal, lawful and justifiable, or intention to have a child/children, or due to circumstances unrelated to the employees' professional qualities or on other grounds established by laws, shall be prohibited.

2. In implementing the principles of gender equality and non-discrimination on other grounds, the employer, irrespective of gender, race, nationality, language, origin, social status, age, sexual orientation, disability, ethnic affiliation, political affiliation, religion, faith, convictions or views, except for cases concerning a person's professed religion, faith or convictions for those working in religious communities, societies or centres,

provided that the requirement for the employee regarding his or her professed religion, faith or convictions, in view of the ethos of the religious community, society or centre, is normal, lawful and justifiable, or intention to have a child/children, or due to circumstances unrelated to the employees' professional qualities or on other grounds established by laws, must:

1) apply equal selection criteria and conditions when hiring employees;

2) create equal working conditions and opportunities to improve qualifications, pursue professional development, retrain and acquire practical work experience, and also provide equal benefits;

3) use equal work evaluation criteria and equal criteria for dismissal from work;

4) pay the same remuneration for the same work or work of the same value;

5) take measures to ensure that at the workplace, the employee does not experience harassment or sexual harassment and no instructions are given to discriminate, and also that the employee is not subject to persecution and is protected from hostile treatment or adverse consequences if he or she files a complaint concerning discrimination or is involved in a case concerning discrimination;

6) take appropriate measures for conditions to be created for people with disabilities to get a job, work, pursue a career or learn, including the adequate adaptation of premises, provided that the duties of the employer are not disproportionately burdened by said measures.

Article 32. The Concept of the Employment Contract

1. The employment contract is an agreement between the employee and the employer by which the employee undertakes to perform a job function for the benefit and under the subordination of the employer, and the employer undertakes to pay remuneration therefor.

Article 37. Agreement on Reimbursement of Training Expenses

1. The parties to an employment contract may agree on conditions for reimbursement of expenses incurred by the employer for the employee's training or qualification development when the employment contract is being terminated on the initiative of the employer due to the fault of the employee or on the initiative of the employee without a valid reason.

2. Reimbursement may only be made for expenses related to the provision of knowledge or skills of an employee in excess of the work requirements. The agreement may establish whether training or qualification development expenses shall include other business trip expenses (travel, accommodation, etc.).

Article 52. Remote Work

1. Remote work is a form of work organisation or a method of job performance when an employee regularly performs, during all or part of the working time, the assigned job functions or part thereof remotely, i.e. in an agreed place other than where the workplace is that is acceptable to the parties to the employment contract, while also using information technology (teleworking).

2. Remote work shall be assigned at the request of the employee or by the agreement of the parties. An employee's refusal to work remotely may not serve as a legitimate reason to terminate an employment contract or change the terms of employment. If the employer cannot prove that it would cause excessive costs due to production necessity or the specifics of work organisation, the employer must satisfy an employee's request to work at least one-fifth of standard working hours remotely when said is requested by an employee who is pregnant, who recently gave birth, or who is breastfeeding, an employee who is raising a child under the age of three, or an employee who is a single parent raising a child under the age of 14 or a disabled child under the age of 18.

3. In assigning remote work, the requirements for the workplace (if such exist), the work equipment provided to use for the job, the procedure for its provision, and the rules for using work equipment shall be established in writing; the

workplace division, department or responsible person whom the employee has to report to regarding the work performed in the procedure established by the employer shall also be established.

4. If, while working remotely, the employee incurs additional expenses related to the job or the purchase, installation or use of work equipment, said must be reimbursed. The amount of compensation and the conditions for its payment shall be established by the agreement of the parties to the employment contract.

5. In the case of remote work, the hours worked by the employee shall be calculated in accordance with the procedure established by the employer. The employee shall allocate working time at his or her own discretion, without violating the maximum working time and minimum rest period requirements.

6. Remote work shall not lead to restrictions in calculating the length of employment, promoting to a higher position, or improving qualification, and shall not limit or encumber the employee's other labour rights. The procedure established by the employer for the implementation of remote work cannot infringe upon the protection of the employee's personal data or right to private life.

7. The employer must create conditions for employees working remotely to receive information from the employer and to communicate and cooperate with employee representatives and other employees working at the employer's workplace.

8. The employer must regularly, at least once per calendar year, upon the request of the work council, inform the work council, or in the absence thereof – the employer-level trade union, about the remote work situation at the enterprise, institution or organisation, indicating the number of employees working in this manner and the positions held thereby, as well as the average remuneration by occupational group and gender where there are more than two employees in the occupational group.

Article 53. Grounds for the Termination of an Employment Contract

An employment contract shall end:

- 1) upon the termination of the employment contract by mutual agreement;
- 2) upon the termination of the employment contract on the initiative of one of the parties;
- 3) upon the termination of the employment contract at the will of the employer;
- 4) upon the termination of the employment contract without the will of the parties;
- 5) upon the death of a natural person who is a party to the employment contract;
- 6) according to the procedure established by the Minister of Social Security and Labour of the Republic of Lithuania when it is impossible to determine the whereabouts of the employer if said is a natural person, or of the employer's representatives;
- 7) on other grounds established in this Code and other laws.

Article 111. The Concept of Working Time

1. Working time is any time during which the employee is at the employer's disposal or is carrying out duties according to an employment contract.

2. In all cases, the following periods shall be included in working time:

- 1) preparation for work at the workplace;
- 2) physiological breaks and special breaks;
- 3) the time it takes to travel from the workplace to the place of temporary performance of a job function as specified by the employer;
- 4) on-call time according to the procedure established by this Code;
- 5) time spent on qualification development by instruction of the employer;
- 6) time spent for mandatory employee health screenings;
- 7) idle time;
- 8) the time of suspension from work if the suspended employee is required to comply with the established procedures at the workplace;

9) other periods established by labour law provisions.

Article 122. Minimum Rest Period Requirements

1. A rest period is any period off from work.

2. If the provisions of this Code do not establish otherwise, working-time arrangements may not violate the following minimum rest period requirements:

1) during a workday/shift, the employee must be given physiological breaks according to the employee's needs, and special breaks when working under outdoor conditions (outside or in unheated premises) or occupational risk conditions, or when performing work that demands heavy physical or mental strain;

2) after no more than five hours of work, employees must be given a lunch break in order to rest and eat. This break may not be shorter than 30 minutes or longer than two hours, unless the parties agree on split shift working-time arrangements. During the lunch break, the employee may leave the workplace;

3) the length of daily uninterrupted rest between workdays/shifts may not be shorter than 11 consecutive hours, and an employee must be given at least 35 hours of uninterrupted rest over a period of seven consecutive days. If the length of an employee's workday/shift is more than 12 hours but no more than 24 hours, the length of uninterrupted rest between workdays/shifts may not be less than 24 hours;

4) if on-call duty lasts for 24 hours, the rest period shall last at least 24 hours.

3. The length of breaks as well as when they begin and end and other conditions shall be established by labour law provisions and workday/shift schedules. Employees performing work that, due to production conditions, does not allow for breaks to rest and eat must be given the opportunity to eat during working time.

4. The length of the special breaks referred to in point 1 of paragraph 2 of this Article during a workday/shift and the conditions for the establishment thereof shall be determined by the Government of the Republic of Lithuania.

Article 179. Trade Unions

1. Trade unions, in protecting the labour, occupational, economic and social rights and interests of employees, shall act in accordance with the laws governing trade union activities, this Code, and their own by-laws.

2. In order to establish a trade union operating at the level of the employer (a natural person, enterprise, institution or organisation, or, in the case established in Article 21(4) of this Code – a division (branch, representative office)), it must have 20 founders or at least one-tenth but no less than three of all of the employer's employees must be founders. Organizations of trade unions operating at national, sectoral or territorial levels must, in accordance with the procedure laid down in their statutes, have the right to establish their own divisions. Such divisions shall be considered as trade unions operating at the level of the employer (a natural person, enterprise, institution or organization or, in the case referred to in Article 21 (4) of this Code – a division (branch, representative office)) and shall have all the rights and obligations of the employees' representatives provided for in this Code and other legal acts; if at the moment of establishment, their members are respectively at least 20 employees of the employer or at least 1/10 of the total number of employees of that employer, but not less than three.

3. Trade unions shall also have the right to establish and join trade union organisations operating at the sectoral or territorial level, provided that they consist of at least five employer-level trade unions.

4. Trade union organisations operating at the sectoral or territorial level may unite into national-level trade union organisations.

Article 216. Bodies for the Resolution of Labour Disputes on Rights

1. Labour disputes on rights shall be resolved by:

- 1) labour dispute commissions;
- 2) the court.

2. Labour disputes on rights may be resolved by commercial arbitration in accordance with the Republic of Lithuania Law on Commercial Arbitration if the parties to the labour dispute agree on this form of resolution after the emergence of the dispute.

Article 247. Declaring Strikes in Enterprises or Sectors that Provide Urgent (Vital) Services

1. During true and warning strikes taken against employers in enterprises and sectors that provide urgent (vital) services to the public, the minimum provision of these services to the public must be ensured.

2. Within three working days of giving notice to the employer of the upcoming true strike (or within one working day in the case of a warning strike) the parties to the collective labour dispute on interests shall agree on the minimum services to be provided and shall inform the Government of the Republic of Lithuania and municipal institutions accordingly in writing. If the parties fail to agree on the provision of minimum services, the minimum services to be provided shall be established by a relevant labour dispute resolution body within five working days of one of the parties applying thereto.

3. The provision of minimum services shall be ensured by the strike committee, the employer and the employees appointed thereby. If the parties to the collective labour dispute on interests consider it necessary, they shall, prior to the beginning of the strike, draw up a list of employees who will have to work during the strike, thereby ensuring the provision of minimum services.

4. Urgent (vital) public services are considered to be:

- 1) health care services;
- 2) electric power supply services;
- 3) water supply services;
- 4) heat and gas supply services;
- 5) sewage and waste disposal services;
- 6) civil aviation services, including air traffic control;
- 7) telecommunications services;

8) railway and urban public transport services.

Article 248. Prohibitions on Declaring Strikes

1. Emergency medical service employees and other employees whose right to declare a strike is limited by laws are prohibited from declaring a strike. The demands put forward by these employees shall be settled by bodies for the resolution of collective labour disputes on interests.

2. Strikes shall be prohibited in natural disaster areas and regions where mobilisation or a state of war or emergency has been declared according to the established procedure until the consequences of the natural disaster have been liquidated, demobilisation has been declared, or the state of war or emergency has been lifted.

3. While a collective agreement is valid, it shall be prohibited to declare a strike regarding the requirements or terms of employment regulated in this agreement if said are being adhered to.

4. The restriction specified in paragraph 3 of this Article shall not apply to collective labour disputes on interests which arise and are not resolved in accordance with the procedure established by this Code, by conducting collective bargaining on the conclusion of a collective agreement.

Article 255. Lockouts

A lockout is when an employer or employers' organisation announces the temporary suspension of the employment contracts of employees of a single employer or several employers who are on strike.

Implemented legal acts of the European Union

1. Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship (OJ 2004 Special Edition, chapter 5, volume 1, p. 418), as last amended by Directive 2007/30/EC of 20 June 2007 of the European Parliament and of the Council (OJ 2007 L 165, p. 21).

2. Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship (OJ 2004 Special Edition, chapter 5, volume 2, p. 3).

3. Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services (OJ 2004 Special Edition, chapter 5, volume 2, p. 431).

4. Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC (OJ 2004 Special Edition, chapter 5, volume 3, p. 267).

5. Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies (OJ 2004 Special Edition, chapter 5, volume 3, p. 327).

6. Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (OJ 2004 Special Edition, chapter 5, volume 3, p. 368).

7. Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial and ethnic origin (OJ 2004 Special Edition, chapter 20, volume 1, p. 23).

8. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation (OL 2004 Special Edition, chapter 5, volume 4, p. 79).

9. Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses (OJ 2004 Special Edition, chapter 5, volume 4, p. 98).

10. Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the

European Community (OJL 2004 Special Edition, chapter 5, volume 4, p. 219).

11. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time (OJ 2004 Special Edition, chapter 5, volume 4, p. 381).

12. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) (OJ 2006 L 204, p. 23).

13. Directive 2008/94/EC of the European Parliament and of the Council of 22 October 2008 relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer (Codified version) (OJ 2008 L 283, p. 36).

14. Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work (OJ 2008 L 327, p. 9).

15. Directive 2009/52/EC of 18 June 2009 providing for minimum standards of sanctions and measures against employers of illegally staying third-country nationals (OJ 2009 L 168, p. 24).

16. Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010, implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC (OJ 2010 L 68, p. 13) [159].

Civil servants and other officials' labour relations also regulate other laws. Law on the Civil Service of the Republic of Lithuania. Parliament adopted the Law on the Civil Service by Law 8 July 1999 No VIII-1316. Law on the Civil Service lay down the basic principles of the civil service, a civil servant's rights and duties, liability, remuneration, social and other guarantees as well as the legal basis for civil service management [136].

Law on the Prosecutor's Office of the Republic of Lithuania adopted by Law 19 October 1994 No. 81-1514 with later amendments section nine articles 49-54 regulates social

guarantees for prosecutors [137]. For example, article 50 defines the leave of prosecutors.

«1. Prosecutors shall be entitled to 28 calendar days of paid annual leave.

2. Prosecutors whose length of service as a prosecutor is over five years shall be granted an additional calendar day for each subsequent year of service; however, the total duration of paid annual leave may not exceed 42 calendar days» [137].

Law on the police of the Republic of Lithuania adopted by Law 27 October 2000 with later amendments regulates some aspects of labour relations. For example, article 29 on police officials rotation states, «Heads and deputy heads of police institutions, unless otherwise specified in this law, as well as heads and deputy heads of police offices/bureaus, county chief police commissariats, police commissariats, are appointed for a period of 5 years. They are subject to rotation in accordance with the procedure established by the Statute» [133]. Similar situation with the regulation of labour relations at other law enforcement agencies. For example, the Law on the special investigation service of the Republic of Lithuania [135], etc.

Regarding the use of criminal intelligence information in the investigation of official misconduct of a corrupt nature. The Constitution Court of the Republic of Lithuania in its 18 April 2019 decision No. KT13-N5/2019 in case No. 11/2017-5/2018 concerning compliance with the Constitution of the Republic of Lithuania criminal investigation law, the civil service law of the Republic of Lithuania and the statute of the interior service of the Republic of Lithuania states, the provision of Article 19, paragraph 3 of the Law of the Republic of Lithuania on Criminal Intelligence (Journal of Laws, 2012, No. 122-6093) «Criminal intelligence information about an act with signs of a criminal act of a corrupt nature may, with the consent of the prosecutor, be declassified and used in the official/disciplinary investigation by the decision of the head of the main institution of criminal intelligence «... official misconduct» does not conflict with the Constitution of the Republic of Lithuania» [142].

2.3. Практика посткомуністичної трансформації трудових відносин в Республіці Польща *(Лахижа М. І. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна)*

Практика посткомуністичної трансформації трудових відносин належить до популярних напрямів дослідження, що помітно з аналізу наукової літератури.

Формування ринку праці належить до ключових завдань переходу від тоталітарного суспільства з плановою економікою до демократії та ринкової економіки. Активна політика на ринку праці – це свідоме втручання держави в ринок праці для підвищення ефективності його функціонування

Вибір Польщі для ілюстрації цього твердження в нашому дослідженні залежить від кількох факторів, головними з яких є виключна роль та успішність цієї країни у процесі посткомуністичної трансформації, радикальний хід реформ та широкий діапазон документів і інших публікацій, які дозволяють здійснити обґрунтоване дослідження.

Проблематика формування та регулювання ринку праці в умовах глобалізації та посткомуністичної трансформації уже розглядалася нами на основі узагальнення польського досвіду реформ в монографії [97] та низці статей.

З методологічної точки зору важливим було використання публікацій архітекторів польських економічних реформ, які є представниками різних теоретичних напрямів: неолібералізму – Л. Бальцерович та прагматичного підходу – Г. Колодко. Серед польських дослідників ринку праці виокремлено таких авторів тематичних монографій та дисертаційних досліджень, як П. Борис, А. Бухвальд, З. Вишневський, Е. Голата, М. Гапонюк, Я. Горняк, Г. Грухоцьк, В. Козек, Д. Котлорж, Е. Кринська, Л. Кухарський, І. Ліхняк, М. Мрозек, К. Мушинський, М. Нога, М. Ставіцька, І. Стейнеровська-Стреб, Я. Шабан, А. Ягодзинський.

Обмежені рамки параграфа монографії примушують нас залишити за рамками публікації характеристику літературних джерел, виділивши лише окремі з них та показавши

тенденції та сконцентруватися на аналізі нормативно-правових актів та практики.

З 80-х років ХХ століття значного поширення набувають концепція Flexicurity (передбачає поєднання гнучкості та безпеки ринку); концепція перехідного ринку та концепція держави праці. З точки зору управління формуванням ринку праці особливе місце займає вирішення проблеми безробіття, яке у прихованому вигляді в Польщі середини 1980-х років сягало половини формально зайнятих. Проте офіційний облік безробітних започатковано лише у 1989 році.

Активна державна політика зайнятості після 1989 року спрямовувалася на облік та професійну активізацію безробітних шляхом забезпечення додаткової освіти для освоєння нових професій чи професійного удосконалення, а також – на зменшення структурних невідповідностей на ринку праці. Оцінка боротьби з безробіттям як головного завдання була вкрай важливою, оскільки ігнорування проблематики безробіття в останній період соціалізму мало значні негативні економічні та соціальні наслідки і стало однією з причин активної підтримки населенням переходу до ринку та демократії. Отже, органам влади довелося шукати шляхи протидії високому рівню безробіття, вирішувати проблему на ринку зайнятості, пов'язану з міграцією робочої сили до розвинених країн Європейського Союзу, розробляти та реалізувати політику щодо іноземних працівників, насамперед, з України.

Проведені в період 1990-х років дослідження дозволили наголосити на необхідності комплексного підходу до вирішення проблем на ринку праці, пам'ятаючи про наявність глобального (світового) та внутрішніх – національних, регіональних і місцевих ринків праці. Важливими заходами стали зміни у 2001–2019 роках правового поля функціонування ринку праці, а входження Польщі до Європейського Союзу посилювало важливу і визначальну тенденцію до забезпечення поєднання гнучкості ринку праці та соціальної безпеки [113].

Польське законодавство регулює надання роботи працівникам лише на підставі найму. Робота може надаватися на підставі трудового договору (трудові відносини, *stosunek pracy*) або цивільно-правових договорів (договір доручення, договір підряду). Працівник і роботодавець вирішують, який договір підписати. Проте кожен з перерахованих вище договорів має свої особливості, які визначають, який тип договору використовується [126].

Станом на 07.02.2023 Кодекс праці 1974 року доповнено положеннями 28 директив Європейського Союзу, внесено й інші зміни. Проте ведеться робота по підготовці нового кодексу, а поки що готуються чергові зміни до чинного.

Законодавство щодо ринку праці в Польщі було визначено чотирма основними актами та змінами до них, які вносилися протягом наступних років. Це закони: про зайнятість 1989 року [175], про зайнятість і безробіття 1991 року [173], про зайнятість і протидію безробіттю 1994 року [172] та про сприяння зайнятості та установи ринку праці 2004 року [174].

Аналіз правового забезпечення трансформації трудових відносин у Польщі можна здійснити на основі наукового коментаря «Консолідоване право праці», який вийшов у 2016 році за науковою редакцією професора К. В. Барана. Авторами статей є відомі в Польщі фахівці у сфері права Д. Ксяжек, Я. Меціна, А. Мусяла, Я. Пятковський, Л. Писарчук, І. Сіроцька, А. Томанек, М. Вуйчук, А. Випих-Живицька [182].

Запуск ринкового механізму в польській економіці на початку 1990 року перетворив ринок праці на ринок роботодавця, характерний для конкурентної економіки. Проявом активізації ринкових механізмів стало різке зменшення кількості пропозицій роботи та збільшення кількості звільнених працівників. Зменшення зайнятості та поява постійного безробіття зумовлено пристосуванням чисельності та структури зайнятості до вимог та умов ринкової економіки.

Таблиця 2.1.

**Правове забезпечення посткомуністичної трансформації
трудових відносин в Польщі**

Назва закону	Зміст
Закон від 26 червня 1974 р. – Кодекс праці	Визначення понять, врегулювання трудових відносин
Закон від 23 травня 1991 р. про профспілки	Визначення вузлових понять, створення профспілок, керівництво профспілками, профспілки в організаціях, відповідальність за порушення законодавства
Закон від 23 травня 1991 про організації працедавців	Визначення вузлових понять, створення організацій, керівництво, відповідальність за порушення законодавства
Закон від 23 травня 1991 р. про вирішення професійних спорів	Визначення вузлових понять, процедура, медіація (досудове узгодження) та арбітраж, страйк, відповідальність
Закон від 4 березня 1994 р. про професійні кошти	Регулювання діяльності профспілок
Закон від 5 квітня 2002 р. про європейські професійні ради	Впровадження європейських норм
Закон від 13 березня 2003 року про основні засади розриву з працівниками відносин праці з причин, незалежних від працівників	Урегулювання трудових відносин в частині звільнення працівників
Закон від 7 квітня 2006 р. про інформування працівників та проведення з ними консультацій	Врегулювання трудових відносин
Закон від 24 липня 2015 р. про Раду Суспільного Діалогу та інші інституції суспільного діалогу	Мета і завдання Ради Суспільного Діалогу (РСД), управління, склад і організація, воєводські РСД, прикінцеві положення

Джерело: [182].

У 1990–2002 роках кількість зайнятих в економіці Польщі зменшилася з 16 485 тис. осіб до 14 924 тис. Важливою проблемою на польському ринку праці стало також існування сірої зони, яка охоплювала не лише повністю нелегальну діяльність, неприйнятну з точки зору закону, але й приховану діяльність (наприклад, нелегальна зайнятість).

Особливо динамічні зміни спостерігаються на польському ринку праці з моменту вступу Польщі до Європейського

Союзу. Як відзначає Я. Очки, у 2004 році ситуація на ринку праці в Польщі була складною – безробіття досягало понад 20% [152, с. 66].

Тому вже в перший рік членства Польщі в ЄС значна кількість поляків, особливо молодих, виїхала до багатших країн в пошуках роботи. Кількість безробітних зменшилася на 2,3 млн осіб – з 3,5 млн до 1,196 млн., а рівень безробіття скоротився з 20,7% до 7,1%. Найшвидше знижувався рівень безробіття молоді, що пояснюється, на нашу думку, її більшою міграційною активністю.

Отже, збільшення трудової еміграції після вступу Польщі до Європейського Союзу та створення понад 2 мільйонів нових робочих місць з 2004 року призвело до динамічного зниження рівня безробіття, появи дефіциту робочої сили та швидкого підвищення зарплати.

У 2007 році вже три чверті великих та середніх підприємств відчували дефіцит робочої сили, вважаючи це основою проблемою для розвитку. Соціологічні дослідження того часу свідчать, що половина фірм змушена була платити новоприйнятим працівникам вищі зарплати, ніж розраховували.

Позитивну роль відіграло і збільшення витрат на вирішення проблеми безробіття. Так, у 2008 році на активні та пасивні форми протидії безробіттю в країнах ЄС-27 виділялося 1,6% ВВП, а в Польщі – 0,9%. Пізніше ці показники поступово вирівнялися.

Покращення ситуації на ринку праці пов'язано й з новелізацією закону 2004 року про сприяння зайнятості та установи ринку праці. Ці зміни спрямовувалися в чотирьох напрямках:

по-перше, покращення ситуації на ринку праці дозволило суттєво збільшити обсяг професійної активізації безробітних, зокрема осіб, які перебували у складній життєвій ситуації;

по-друге, докладалися зусилля для розширення доступу до послуг ринку праці;

по-третє, значні переваги віддавалися програмам навчання впродовж життя;

по-четверте, була змінена система допомоги по безробіттю з метою підвищення мотивації до пошуку роботи.

Перше завдання, тобто збільшення масштабів професійної активізації безробітних, передбачалося досягти головним чином шляхом полегшення доступу безробітних до інструментів політики ринку праці та підвищення ефективності роботи служб зайнятості

Поправки передбачали розширення можливості використання навчання для безробітних або працівників, які попереджувалися про звільнення і починали шукати нову роботу. Крім того розширено спектр послуг з навчання. Вони включали направлення на навчання разом з оплатою його вартості та стипендії для учасника, надання кредитів на фінансування витрат на навчання, співфінансування витрат на іспити та фінансування витрат на навчання в аспірантурі разом із стипендіями [152, с. 30–31].

Управління ринком праці вимагає постійної уваги до впровадження нових підходів, які мають враховувати сучасні виробничі відносини та вимоги, які узаконені міжнародними та вітчизняними інституціями відносно працівників, працедавців та влади. Зменшення рівня безробіття, посилення дефіциту працівників за окремими професійними групами та зростання заробітної плати призводять до появи нових викликів для кадрових служб підприємств. Однією з основних проблем управління персоналом стало утримання в компанії ключових співробітників. В умовах стрімкого зростання заробітної плати та обмежених фінансових можливостей підприємств виникає також необхідність активізувати діяльність у сфері підвищення гнучкості систем оплати праці з метою їх більшої прив'язки до досягнень працівників, покращення факторів мотивації, не пов'язаних із заробітною платою, таких як: чітко визначені віхи кар'єрного шляху та розвитку, цінування відданості та успіху, запрошення працівників брати участь у прийнятті рішень, встановлення конкретних цілей та завдань, добра атмосфера на роботі тощо.

Сучасний ринок праці глобалізується, відчуває регламентацію на основі європейських принципів та нових концепцій, що враховують зміни у виробничих відносинах, структурі виробництва, нові технології тощо. Варто нагадати, що ознаками первинного ринку праці є об'єднання престижних робіт з високою заробітною платою, стабільністю, можливістю професійного зростання, наявність профспілок тощо, а вторинний ринок об'єднує непрестижні роботи, відповідно відзначаючись низькою заробітною платою, несприятливими умовами праці та високою плинністю кадрів.

Польські вчені (Г. Доманський, З. Савинський, К. Сломжинський) прослідкували зміни престижності професій у Польщі в період 1958/2008 років, проаналізувавши статистичні дані, матеріали соціологічних опитувань та тематичні публікації. Виділено першу трансформацію – «від капіталізму до соціалізму» (1958/1987 роки) та другу – «від соціалізму до капіталізму» (1991/2008 роки). Дослідження періоду соціалізму показали більшу престижність професій розумової праці (професор, лікар, учитель, інженер, пілот, юрист, а також міністр) та порівняну сталість суспільної оцінки престижності професій. Зауважено також, що для всіх соціалістичних країн було характерним просування через пропаганду ролей робітничого класу (шахтар, металург) та знецінення ролей інтелігенції через систему оплати праці чи політичні обмеження до її представників.

Під час другого періоду зросла динаміка перетворень, престижність професій змінювалася з урахуванням змін на ринку праці, затребуваності професій, рівня оплати праці у різних сферах тощо.

Результати соціологічних опитувань (2013 рік) свідчили про престижність таких професій, як пожежний, професор університету, високкваліфікований робітник (токарь, каменяр тощо), шахтар, інженер, вчитель, лікар, фермер, офіцер. Порівняно з періодом 1990-х років зросла престижність робітничих професій високої кваліфікації, в той же час знизилися рейтинги політичних діячів та посадовців різного рівня.

Як наголошує А. Цибульська у виданні 2013 року: «Загалом можна припустити, що поляки відвертаються від професій інтелігенції, вони нижче оцінюють кар'єрний шлях найманого працівника, працевлаштованого на штатну посаду. Зростає престиж професій, заснованих на фізичній праці, які користуються попитом на ринку або дають можливість незалежності. Ймовірно, в основному через ситуацію на ринку праці, останніми роками посилюється увага до професій, які вимагають певної кваліфікації та дають можливість працевлаштування чи самозайнятості, а також для економічної діяльності та професій, пов'язаних з виробничою сферою [157, с. 9].

Водночас, показовими на перспективу є результати опитування польських батьків щодо їх бачення вибору професій для дітей.

Дивлячись на результати опитування 2018 року CBOS (Центру опитування громадської думки), можна помітити згадку про професії, які користувалися суспільним визнанням протягом багатьох поколінь, так і ті, які набули популярності в останні роки. До першої групи входять медичні професії, які вказали аж 34% батьків. З цієї категорії особливо охоче обрали б медичні професії для своїх дітей (28%). На поширену думку, це професії, які займають високі позиції в соціальній ієрархії престижу і є запорукою матеріальної безпеки. Наступні місця серед результатів менш очевидні та свідчать про обізнаність батьків щодо змін на сучасному ринку праці. Друге місце посіли професії, що потребують політехнічної або технічної освіти (21%). Таким чином, інженери виявилися вищими за раніше популярні юридичні професії. Вони опинилися на третьому місці (16%). Найбільш яскравою ознакою часу є четверте місце за професіями, пов'язаними з освітою в галузі ІТ, математики та природничих наук, і це переважно професія ІТ-фахівця (13%). За даними CBOS, менший відсоток респондентів, ніж у попередні роки, обирає професії, що потребують педагогічної, суспільно-політичної чи гуманістичної освіти, а також

економічної та комерційної освіти. Невеликий відсоток батьків – лише 5% – хотіли б мати для своїх дітей такі професії, як підприємець, власник бізнесу, бізнесмен, менеджер, президент чи директор. Канцелярські професії та професії, пов'язані з адміністрацією (включаючи уряд), які в свідомості старших поколінь асоціювалися з безпечним працевлаштуванням і роботою в заздалегідь визначений час, більше не є популярними. Лише 4% батьків хотіли б такого майбутнього для своїх дітей [148].

Крім того, важливо звернути увагу на зростання вимог щодо забезпечення гендерної рівності на ринку праці. У Польщі помітна тенденція до зростання ролі на ринку праці жінок, які освоюють нові для себе професії. У 1996 році перелік робіт, на яких не могла використовуватися жіноча праця, досягав 90 назв. Поступово в процесі удосконалення нормативно-правової бази ці обмеження знімаються, проте поки що на практиці існує різниця в оплаті однакової праці чоловіків та жінок, яка досягає 20–30% [167].

Окремої уваги потребує проблематика соціальної відповідальності бізнесу, яка досить широко висвітлена як в українській (Н. Борецька, З. Галушка, М. Дейч, Н. Діденко, К. Дубич, С. Єгоричева, Є. Коваленко, Т. Лункіна, Я. Лягута, Я. Ляшок та інші), так і в польській історіографії (Я. Жимняк-Самолей, К. Майхржак, Я. Філек, Є. Хаузнер, та інші).

Соціальна відповідальність розглядається переважно як чинник стійкого розвитку з точки зору відповідальності держави, бізнесу та суспільства [157]. Проте й досі існують доводи проти соціальної відповідальності бізнесу: єдиною метою діяльності компанії є прибуток; взяття на себе відповідальності коштує грошей; компанія не має моральних зобов'язань, тому що не має совісті; ідеологічні аргументи; невизнання альтруїзму як підґрунтя для дій бізнесу тощо.

Більшість вчених обґрунтовують необхідність посилення соціальної відповідальності бізнесу. Прикладом може бути монографія «Навколо соціальної економіки», підготовлена для студентів Малопольської школи публічної адміністрації

за результатами проекту «Інтегрована система підтримки соціальної економіки», що співфінансувався з фондів ЄС в рамках Європейського соціального фонду [181]

Автори – переважно викладачі Університету економіки у Кракові, а також Варшавського університету та Фонду економіки і публічної адміністрації показали інтелектуальні корені соціальної економіки, її моделі та місце між державою, ринком і громадянським суспільством та розкрили її роль, функції та інструменти.

Серед публікацій на цю тему варто виділити роботи професора Університету економіки у Кракові Я. Філек, яка є членом-засновником Польської асоціації ділової етики (EBEN Polska) та членом правління Краківського відділення Польського філософського товариства: «Вступ до етики бізнесу» (2001 та 2011 роки), «Свобода і відповідальність суб'єкта господарювання» (2002 рік), «Чи є корпоративна соціальна відповідальність новою версією суспільного договору?» (2009 рік) [120], «Соціальна відповідальність як нова версія соціального діалогу» (2013) [121].

Варті уваги практиків щорічники «Відповідальний бізнес у Польщі. Кращі практики», які є найбільшим оглядом кращих практик та ініціатив сталого розвитку в Польщі. Так, у 20-му випуску (за 2021 рік) було представлено 1677 заходів, вжитих 283 компаніями. Це збільшення приблизно на 25%. порівняно з минулим роком і рекорд в історії видавництва Аналіз повідомлених ініціатив показує, серед іншого: зростання соціальних очікувань щодо відповідальності бізнесу за вплив на довкілля [158].

Слід відзначити пов'язаність кращих практик з цілями сталого розвитку, що яскраво помітно з їх аналізу. Вже вшосте у звіті FOB каталогізовано кращі практики щодо реалізації окремих Цілей сталого розвитку ООН (ЦСР). Як і в попередньому виданні, більшість дій стосується Цілі 3 – Гарне здоров'я та якість життя (519 практик) і Цілі 4 – Хороша якість освіти (410 дій). Усі заходи, розбиті за окремими ЦСР, також можна переглянути в онлайн-базі даних.

Проведений нами наступний аналіз удосконалення ринку праці в Польщі в останні роки, зокрема, в умовах коронавірусу та війни в Україні підтвердив висновок про складність та динаміку державної політики на ринку праці, яка є результатом глобалізації, розвитку сучасних технологій, переходу до ринкової економіки та врахування економічних, соціальних і політичних факторів.

Справжнім викликом на польському ринку праці став значний наплив робочої сили з України, який різко зріс після початку російської повномасштабної агресії. Крім того, негативно проявляються й вимушені зміни на енергетичному ринку та інші наслідки економічних санкцій, уведених Європейським Союзом проти Росії.

Але ще важливіше відзначити вплив на ринок праці технологічних змін, що дозволило реалізувати необхідність віддаленої роботи, посилило роль індивідуальних працівників та примусило як державу, так і профспілки шукати нові шляхи та форми співробітництва.

Окремо доцільно вказати, що загальні зміни на ринку праці впливають і на умови праці державних службовців у всьому світі, що вже відмічено НАДС у публікації 2020 року [11]. Відзначено, що закони, які регулюють умови праці державних службовців, зазвичай відрізняються від загальних законів про працю та зайнятість. Поняття «гнучкі умови праці» охарактеризовано як парасольовий термін, під яким може розумітися гнучкість у розташуванні (віддалена робота, гнучке місце роботи) та в часі роботи (гнучкий графік роботи). Виділено такі типи гнучких умов праці: гнучкий графік роботи, гнучкість робочого місця, функціональна гнучкість.

Нові методи роботи передбачають внесення змін у години роботи (час початку та закінчення, кількість щоденного часу тощо); схеми роботи (розділена зміна чи розділені робочі місця); місця роботи (надомна робота, особливо – телеробота).

Проведене Європейською мережею державного управління в країнах ЄС дослідження досвіду запровадження гнучких

умов праці та форм зайнятості в державних органах засвідчило, що більшого розвитку воно отримало у Скандинавських країнах. У Польщі завжди були можливості для державних службовців скорочувати робочий час як довільно, так і з особливих причин; ширша практика гнучкості часу починається з 2000 року; незначно використовується можливість гнучкості робочого місця та ротація на посадах. Проте у Польщі переваги відносно можливостей застосування неповного робочого дня, стислого робочого тижня, гнучкого графіку роботи та просторової гнучкості стосуються всіх працівників публічного сектора, а робочий час на основі довіри не застосовується.

Необхідно відмітити й вплив на ринок праці в Польщі в період 2014/2022 років двох факторів – початку у 2014 році війни в Україні та її активізація Російською Федерацією у 2022 році, а також – наслідки пандемії.

Експертами виділено кілька результатів цих подій. По-перше, різко зросла віддалена праці. 88% фірм в Польщі заявили про зростання в них відділеної праці. 86% працюючих хочуть працювати віддалено хоча б один день на тиждень. Це бажання підтримувалося фірмами, які хотіли зберегти виробництво та утримати працівників.

По-друге, пандемія посилила необхідність цифровізації економіки та збільшила цінність знання цифрових технологій як на роботі, так і в побуті. Проте дослідження ЄС показали, що 15% поляків зовсім не користуються інтернетом, менше половин громадян віком від 16 до 74 років мають цифрові вміння. Крім того, 60% польських фірм мали низький рівень цифровізації.

По-третє, посилилася увага до забезпечення еластичності ринку праці. Зростання рівня безробіття на початку пандемії вдалося зупинити, чому сприяла зважена політика фірм та використання гнучких підходів до визначення часу та місця роботи.

По-четверте, змінилося ставлення до пільг. Спектр пільг, пропонованих працівникам, зменшився. Наприклад, у

травні 2020 року приватний пакет медичного обслуговування пропонували 30% роботодавців, а співфінансування спортивної картки – 27%. Роком раніше ці бонуси були в пропозиціях майже половини підприємств.

Через пандемію роботодавці відмовилися від окремих пільг або замість них запропонували інші, модифіковані, наприклад, традиційні спортивні картки були розширені на онлайн-заняття, а медичний пакет включає психологічну підтримку. Ще один приклад – віртуальні творчі заняття для дітей, завдяки яким батьки, працюючи вдома, можуть безпечно виконувати свої обов'язки.

У серпні 2020 року одне оголошення про роботу містило в середньому 5,9 різних видів заохочень та пільг (медичні пакети, спортивні абонементи тощо). Це майже як у липні (5,8) і на цілих 1,1 пункту більше, ніж у травні. Проте за аналогічний період рік тому середня кількість заохочень у пропозиціях роботи був явно вищим – склав 6,6.

По-п'яте, під час пандемії особливо постраждали кілька секторів ринку. «Барометр польського ринку праці 2020» показує, що на початку року аж 85% працівників не планували перекваліфікуватися в майбутньому. Зараз, однак, бажання змінити галузь серед співробітників є більшим, що можна побачити, напр. після зростання інтересу до віртуальних курсів, які допомагають освоїти нові професії. Дані пошукової системи Google свідчать, що з моменту спалаху пандемії найпопулярнішими стали курси за професіями бухгалтера (2900 запитів), зварювальника (2900), оператора навантажувача (2400), персонального тренера (1600) або фельдшера (1300).

Найважливіша риса, яка має відрізнити як працівників, так і підприємців, які хочуть досягти успіху незалежно від обставин, – це гнучкість, тобто відмова від жорсткої прив'язаності до одного разу обраної професії чи навіть однієї галузі.

Тимчасові працівники також покладаються на відновлення виробництва. Нова ситуація на ринку змусила бага-

тьох перекваліфікуватися. 68% новоприйнятих тимчасових працівників зазначили, що внаслідок пандемії їм довелося працевлаштуватися в зовсім іншій галузі, ніж раніше. Близько 70% респондентів зазначили, що не мають наміру повертатися до колишньої галузі, навіть якщо економічна ситуація покращиться. 21% респондентів розглядають таку можливість, а 9% ще не прийняли рішення.

У нових ринкових реаліях у деяких галузях існує більший попит на персонал, ніж раніше. Серед новоприйнятих тимчасових працівників майже половина працевлаштувалася в кур'єрських службах, а 25% – у логістиці. В основному це пов'язано зі зростанням позицій галузі електронної комерції, яка зафіксувала дуже значне зростання клієнтів під час пандемії. Але завершення пандемії призвело до скорочення попиту на таких працівників.

Суттєве значення для ринку праці Польщі має й український фактор, що особливо помітно з початком війни. Через війну понад 5 мільйонів українців виїхали за кордон. За офіційними даними із них лишилися у Польщі понад 1 мільйон. І стільки ж тих, хто приїхав у Польщі до початку війни. За період січень-вересень 2022 року у Польщі зареєструвалися понад 10 тисяч українських компаній. Загалом за даними Центрального обліку та інформації про господарську діяльність у Польщі, в країні нараховується понад 25 тисяч компаній, в яких принаймні одним із акціонерів є українська сторона [5].

Важливим для нормального функціонування ринку праці є зрозумілість процесів, що відбуваються на ньому, для населення. Тому зростає роль роз'яснювальної роботи, яку здійснюють як офіційні державні органи, так і громадські інституції. Наприклад, з'явилося багато питань щодо особливостей віддаленої роботи та специфіки трудових відносин в умовах епідемії Covid-19.

Як позитивний, на нашу думку, приклад можна навести інформаційні матеріали, видані в Польщі під егідою Міністерства сім'ї, праці та соціальної політики в рамках Народної

програми здоров'я на 2016/2020 роки; автори – К. Хільд-Кюпінська та К. Павловська- Циприсяк [125].

Баланс між роботою та особистим життям характеризується авторами, як ступінь відданості в обох областях і задоволеності обома. У контексті цього балансу йдеться про:

- баланс часу, що витрачається на роботу та на виконання сімейних обов'язків;
- залученість в обидві сфери;
- задоволеність роботою та життям.

Вичерпна інформація про еластичні форми зайнятості міститься в інформаційних матеріалах, виданих Центром інформації та планування професійної кар'єри спільно з Управлінням праці адміністрації Варшавського воєводства [115].

Дослідження польського ринку праці у 2023 році свідчить про затребуваність професій, переважно пов'язаних із фізичною працею, а також медичних працівників та вчителів. Широко дискутується питання масштабів використання дистанційної роботи. Тому передбачаються чергові зміни до Кодексу праці, які активно обговорюються у ЗМІ та на наукових заходах. Так, Е. Чехович у статті грудня 2022 року передбачає багато змін, які торкнуться співробітників і роботодавців, зокрема: нова мінімальна зарплата, регулювання дистанційної роботи, контроль за тверезістю працівників, зміни для працюючих батьків [109].

Проведений аналіз свідчить про важливість проблематики трудових відносин та наявності в Польщі загальних тенденцій на ринку праці: зростання частки дистанційної праці, посилення ролі працівників та їх організацій на ринку праці, зростання заробітної плати тощо.

2.4. Роль центрів зайнятості в реалізації державної політики у сфері трудових відносин (Іванов А. В. – Бучанська філія Київського обласного центру зайнятості, Україна)

Одним із головних завдань державного управління завжди було регулювання трудових відносин між роботодавцем та найманими працівниками, оскільки від того, наскільки позитивно вирішуються проблеми в названій галузі, залежить не тільки благополуччя тих, хто працює, та підприємств, а також успішне економічне зростання держави в цілому. Варто зауважити, що в Україні останніми десятиліттями трудові відносини отримали якісно нові особливості, які є відповідними світовим стандартам ринкової економіки. Зазначене, своєю чергою, вимагає нових інструментів і засобів державного регулювання, насамперед: зміни законодавчих основ, формування налагодженої системи організаційних та економічних інститутів, моделей, форм, а також методів регулювання, що мають вплив на механізми розвитку трудових ресурсів в цілому в державі та на рівні певного регіону. Так, здійснення реформ у галузі трудових відносин визначає створення відповідних умов для ефективної зайнятості, зростання рівня мотивації найманих працівників до ефективної праці; розвитку тих якостей працюючих, котрі гарантують значну продуктивність праці. На рис. 2.1 зображено динаміку кількості робочої сили у 2015–2021 рр.

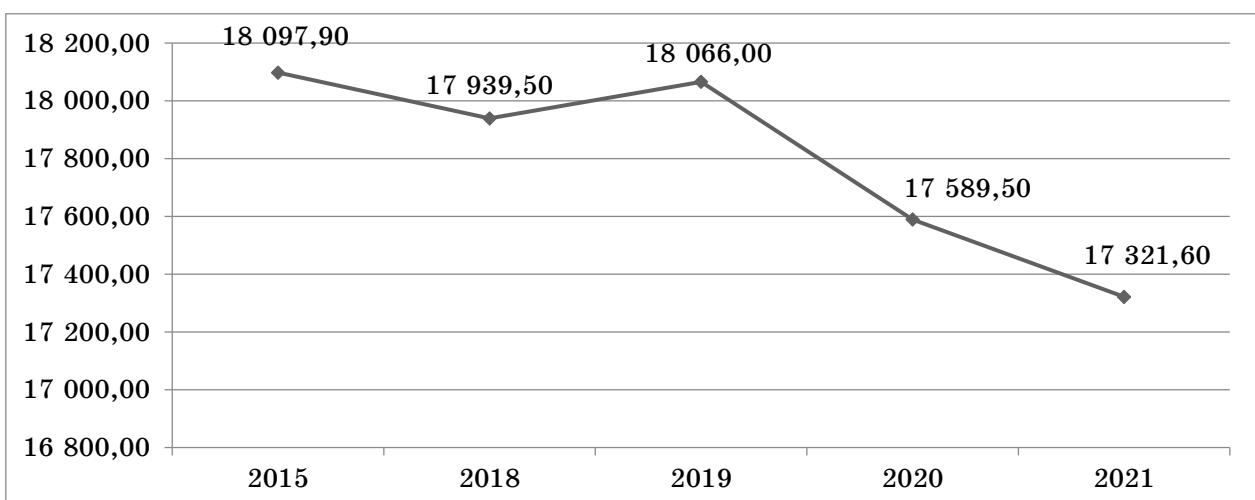


Рис. 2.1. Динаміка кількості робочої сили у віці 15–70 рр. у 2015–2021 рр., тис. ос. [15]

Як бачимо, динаміка кількості робочої сили у віці 15–70 рр. має тенденцію до зменшення протягом усього аналізованого періоду. Незначне покращення ситуації спостерігалося у 2019 році, коли даний показник зріс до 18066,0 тис. ос, однак подальші події 2020–2021 років у політичному житті різко змінили ситуацію. На рис. 2.2 наведено динаміку чисельності робочої сили за статтю у віці 15–70 рр. у 2015–2021 рр.

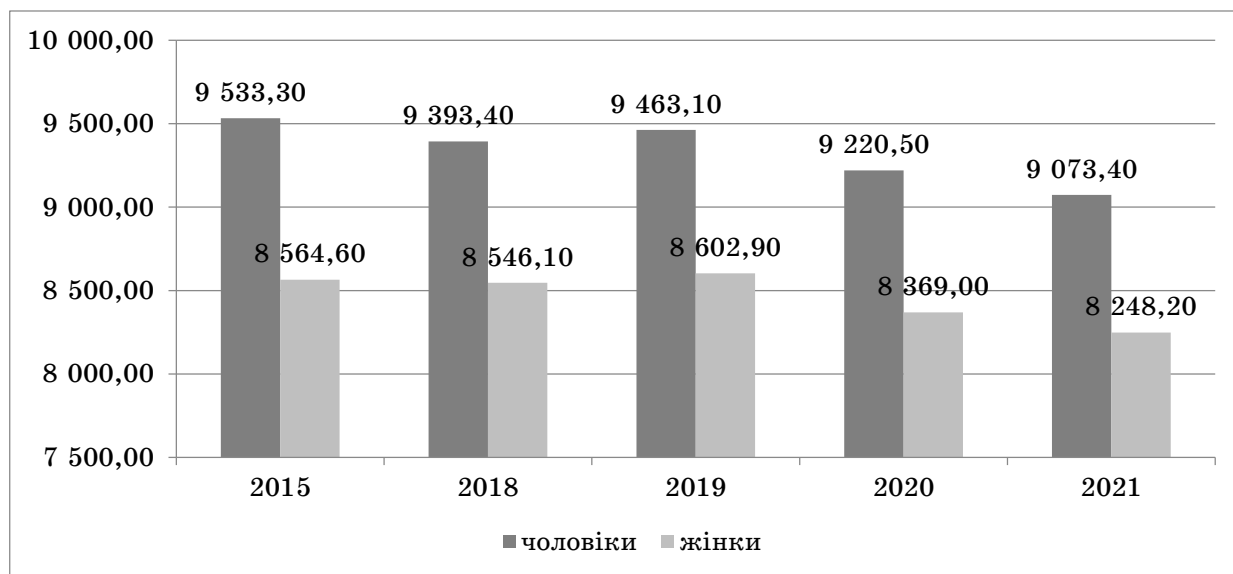


Рис. 2. Динаміка чисельності робочої сили за статтю у віці 15–70 рр. у 2015–2021 рр., тис. ос. [15]

Аналогічна тенденція спостерігається у динаміці чисельності робочої сили у віці 15–70 рр. Яскраво вираженою характеристикою робочої сили є те, що кількість чоловіків на ринку праці переважає кількість жінок. При цьому, динаміка кількості як чоловіків, так і жінок змінюється взаємопропорційно, а саме у 2020–2021 роках спостерігається значне погіршення даного показника. На тлі проведення в Україні комплексних реформ, що націлені на пристосування національної економіки до європейських стандартів, значну роль відіграють питання регулювання трудових відносин та, крім того, формування умов задля налагодження взаємовигідних та справедливих відносин між усіма учасниками ринку праці.

Як відомо, «трудові відносин – це відносини, зумовлені трудовою діяльністю, які виникають і розвиваються з метою

регулювання якості трудового життя; такі відносини впливають з угоди між працівником і роботодавцем про обов'язки особистого виконання працівником на платних засадах відповідних трудових функцій. Трудові відносини формуються під впливом дисбалансу між попитом і пропозицією праці, високого рівня безробіття, низької ефективності праці, заробітної плати, масової зовнішньої трудової міграції населення, неформальної зайнятості тощо» [8, 31]. Варто також зауважити, що «державне регулювання трудових відносин охоплює питання, що стосуються взаємодії держави з роботодавцями та працівниками, регулювання мінімальної оплати праці та її нормативів, захисту трудових прав громадян, державного страхування на випадок безробіття тощо. Держава виступає своєрідним гарантом, що захищає людину від свавілля роботодавців та дає можливість відстоювати свої законні інтереси» [33]. При цьому важливим є те, що «система державного регулювання трудових відносин також включає встановлення таких державних гарантів: визначення порядку індексації заробітної плати у разі інфляції; законодавче закріплення прав і обов'язків суб'єктів трудових відносин при наймі та звільненні працівників; податкове регулювання доходів; страхування працівників на випадок безробіття й досягнення пенсійного віку; регламентування тривалості робочого часу, відпочинку, норм безпеки праці тощо» [29].

Перетворення трудових відносин здійснюється згідно зі зміною умов та сфери їх втілення у просторі й часі. Особливостями сьогоденних реалій стали мобільність працівників, зростання змог дистанційної реалізації трудових функцій. Зазначені процеси мають системні ознаки. З огляду на це трудові відносини – це значущий складник суспільних відносин. Вони виражаються в процесі ефективної діяльності та внаормовують відносини між роботодавцями і найнятими працівниками. Нормативно-правові межі трудових відносин визначає держава.

Трудові відносини в Україні унормовано і на національному рівні, і на міжнародному. Україна додержується міжна-

родних норм регулювання трудових відносин, що встановлені Загальною декларацією прав людини (ООН), Міжнародним Пактом про економічні, соціальні та культурні права (ООН), Конвенціями і Рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП), Європейською соціальною хартією (Рада Європи, 1961 рік, переглянута 1996 року) та ін. У табл. 2.2 наведено рівні формування трудових відносин.

Таблиця 2.2

Рівні формування трудових відносин

Рівень	Сфера регулювання	Інструменти реалізації
Глобальний	Світові стандарти в сфері трудових відносин, міждержавні процеси у цій сфері	Діяльність міжнародних структур (ООН, МОП, Рада Європи тощо), правова база щодо унормування трудових відносин на глобальному рівні
Інституціональний	Національний рівень реалізації трудових відносин	Діяльність законодавчої і виконавчої державної влади, національних об'єднань роботодавців, профспілок, формування національного законодавства в сфері трудових відносин
Управлінський	Галузевий, регіональний рівень реалізації трудових відносин	Діяльність внутрішньогалузевих, регіональних органів державного регулювання трудових відносин, діяльність галузевих, регіональних об'єднань роботодавців, нормотворче впорядкування трудових відносин (накази, угоди, розпорядження) на рівні галузі, регіону
Технічний	Підприємство, установа, заклад, місце безпосередньої реалізації трудових відносин між працівником і роботодавцем	Управлінська діяльність щодо впорядкування трудових відносин всередині підприємства, організації, установи, розроблення посадових інструкцій, положень, графіків роботи тощо

Джерело: [32].

Формування трудових відносин здійснюється, зазнаючи впливу ряду чинників, з-поміж котрих можливо виділити ступінь розвитку ринку праці, стан економіки (ступінь зайнятості, структурні зміни, структура доходів, регіональний та національний рівень заробітної плати та ін.), інтенсивність

та напрямок змін економічної сфери, соціальна політика уряду та інше. На рис. 2.3 наведено дані щодо рівня зайнятості населення у віці 15–70 рр. у 2015–2021 рр.

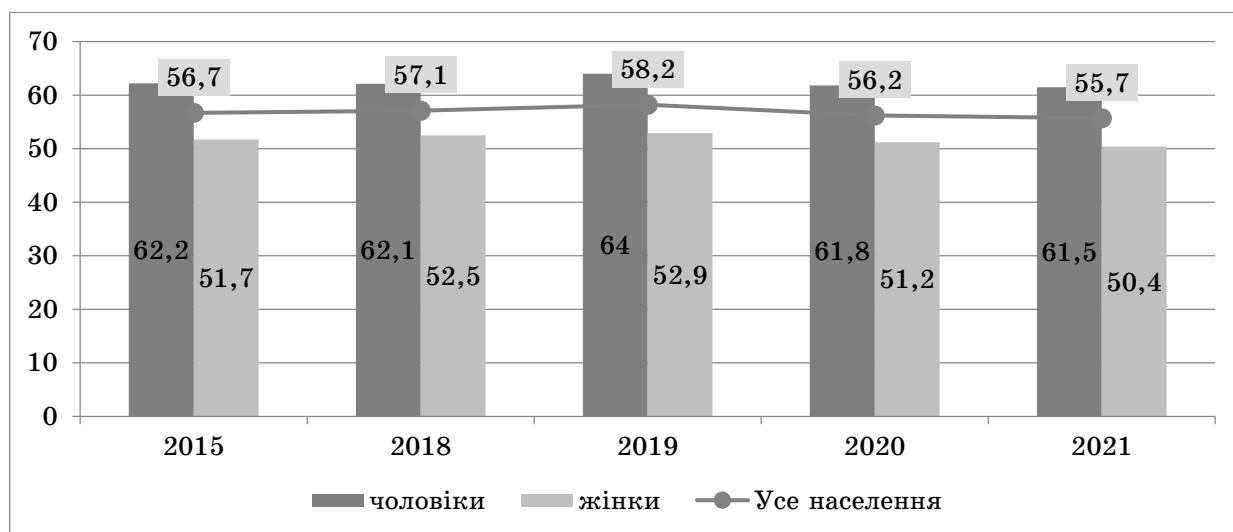


Рис. 2.3. Динаміка рівня зайнятості населення у віці 15–70 рр. у 2015–2021 рр., % [15]

Аналізуючи динаміку рівня зайнятості населення у віці 15–70 років, зауважимо, що з 2015 по 2019 рік даний показник зростав з 56,7% до 58,2% відповідно, однак у подальшому спостерігається його зменшення до 56,2% у 2020 році, та 55,7% – у 2021 році. У табл. 2.3 наведено дані щодо динаміки зайнятого населення за видами економічної діяльності у 2015–2021 рр.

Таблиця 2.3

Динаміка зайнятого населення за видами економічної діяльності у 2015–2021 рр., тис. ос.

Показник	Рік					Абсолютне відхилення 2021 від 2015, +/-
	2015	2018	2019	2020	2021	
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	2 870,6	2 937,6	3 010,4	2 721,2	2 692,7	-177,90
Промисловість	2 573,9	2 426,0	2 461,5	2 358,6	2 313,2	-260,70
Будівництво	642,1	665,3	699,0	664,4	690,8	48,70
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	3 510,7	3 654,7	3 801,3	3 648,7	3 604,7	94,00

Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	998,0	995,1	999,0	975,2	961,0	-37,00
Тимчасове розміщування й організація харчування	277,3	283,0	304,0	285,4	285,2	7,90
Інформація та телекомунікації	272,9	280,3	289,2	283,7	289,0	16,10
Фінансова та страхова діяльність	243,6	214,0	211,6	212,5	210,6	-33,00
Операції з нерухомим майном	268,3	259,4	259,7	251,2	248,2	-20,10
Професійна, наукова та технічна діяльність	422,9	437,9	421,6	418,2	422,2	-0,70
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	298,6	304,3	317,9	304,6	317,9	19,30
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	974,5	939,3	870,5	901,9	873,9	-100,62
Освіта	1 496,5	1 416,5	1 388,7	1 394,9	1 244,0	-252,50
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1 040,7	995,4	974,2	935,4	913,4	-127,30
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	207,9	196,9	197,6	196,0	178,7	-29,20
Інші види економічної діяльності	344,7	355,2	372,1	363,4	364,5	19,80

Джерело: [15].

Як результат, можемо спостерігати, що більшість сфер економічної діяльності втратили робочу силу. Виняток становлять лише такі галузі, як: будівництво, в якому чисельність зайнятого населення зросла на 48,7 тис. ос.; інформація та телекомунікації – на 16,1 тис. ос.; діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування – на 19,3 тис. ос. та тимчасове розміщування й організація харчування – на 7,9 тис. ос. Найбільше вивільнення робочої сили спостерігається у промисловості – 260,7 тис. ос., освіті – 252,5 тис. ос., сільському господарстві – 177,9 тис. ос. та охороні здоров'я – 127,3 тис. ос. Реалізація державної політики в сфері

трудоуведних відносин відбивається в основних показниках розвитку ринку праці в Україні: динаміка кількості діючих підприємств, динаміка середньої кількості зайнятих працівників та динаміка фонду оплати праці штатних працівників (табл. 2.4).

Таблиця 2.4.

**Основні показники розвитку ринку праці в Україні
у 2015–2021 рр.**

Показник	Рік					Абсолютне відхилення 2021 від 2015, +/-
	2015	2018	2019	2020	2021	
Кількість діючих підприємств, од.	306470	355956	380673	373897	370906	64436
у % до попереднього року	89,2	116,1	106,9	98,2	99,2	10,0
Кількість зайнятих працівників, тис. ос.	8180,0	8532,4	9017,8	8931,9	8936,1	756,1
у % до попереднього року	98,3	104,3	105,7	99,0	100,0	1,7
Витрати на оплату праці та соціальні відрахування, млн. грн.	325512,8	651652,6	801900,4	876468,9	1028061,3	702548,5
у % до попереднього року	114,8	200,2	123,1	109,3	117,3	2,5

Джерело: [15].

Аналізуючи основні показники розвитку ринку праці в Україні у 2015–2021 рр. спостерігаємо їх позитивну динаміку у порівнянні з 2015 роком, зокрема за останні 7 років характерним є зростання кількості діючих підприємств на 64636 од., відповідне зростання кількості зайнятих працівників у суб'єктів господарювання – на 756,1 тис. ос. та зростання фонду оплати праці та витрат на соціальні відрахування – на 702548,5 млн. грн. Однак, незважаючи на зростання чисельності працюючих на підприємствах за весь аналізований період, зниження загального рівня зайнятості населення та зростання рівня безробіття у 2020–2021 роках негативно позначаються на економіці та соціальній сфері держави.

«Саме зайнятість дає змогу забезпечити ефективно суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених державою (законодавством) гарантій» [100]. Зважаючи на це, можемо стверджувати про дві головні лінії державного впливу на регулювання трудових відносин: створення відповідних умов для зайнятості населення і розв'язання проблем організації на рівні законодавства, формування умов та оплати праці працівників, що вважаються головними факторами трудових відносин. Тож, розвиток трудових відносин безпосередньо залежить від ефективної зайнятості громадян, і в цьому плані ситуація в Україні є не найкращою. На рис. 2.4 наведено динаміку рівня безробітного населення у віці 15–70 рр. у 2015–2021 рр., %

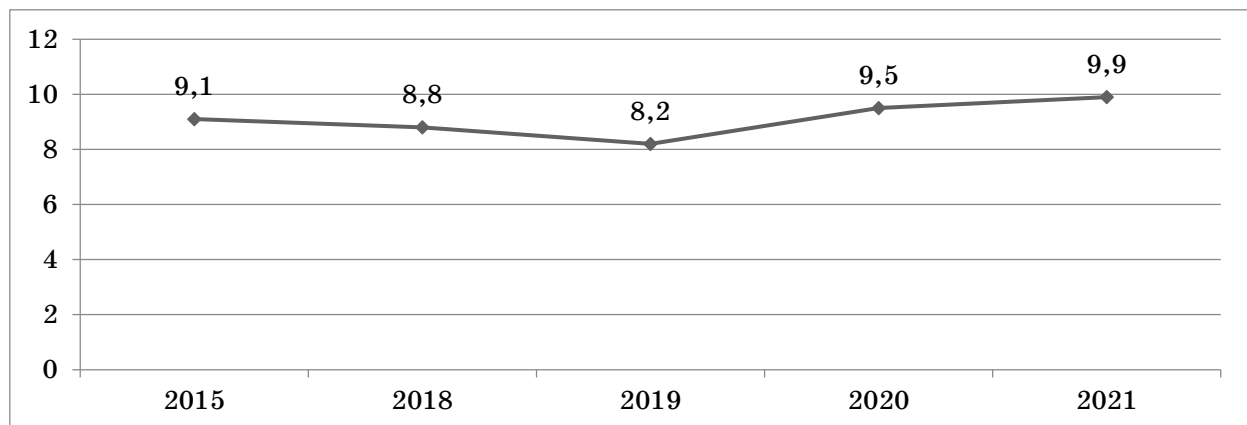


Рис. 2.4. Динаміка рівня безробітного населення за статтю у віці 15–70 рр. у 2015–2021 рр., % [15]

Аналізуючи динаміку рівня безробіття населення у віці 15–70 років, спостерігаємо його зростання у 2020 році – на 1,3% та у 2021 році – ще на 0,4%. Загалом з 2015 року рівень безробіття зріс на 0,8%. У табл. 2.5 наведено причини безробіття населення у 2021 році.

За даними таблиці можемо спостерігати, що у 2021 році переважає безробіття серед чоловіків, чисельність якого становить 870,0 тис. ос., при цьому чисельність безробітних жінок становить 841,6 тис. ос. Найбільш поширеними причинами безробіття серед населення виділено звільнення за власним бажанням – 32,4%, вивільнення з економічних причин – 27,1%, крім того, значна частка безробітних – це

не працевлаштовані після закінчення закладів освіти – 10,2%, звільнені у зв'язку із закінченням строку контракту або договору найму – 9,6% та працівники, що працюють на роботах сезонного характеру – 9,4%. Крім того, в зв'язку зі зменшенням обсягів виробництва, скороченням чисельності робочих місць, збільшення цін і масовий виїзд робітників на заробітки за кордон проблема безробіття й надалі загострюється, а це негативним чином впливає на суспільні настрої громадян.

Таблиця 2.5.

**Безробітне населення за причинами незайнятості,
статтю у 2021 р., %**

Показник	Усе населення	Жінки	Чоловіки
<i>Безробітне населення у віці 15–70 років, усього, тис. осіб у тому числі за причинами незайнятості, %</i>	<i>1 711,6</i>	<i>841,6</i>	<i>870,0</i>
вивільнені з економічних причин	27,1	32,9	21,5
звільнені за власним бажанням, за угодою сторін	32,4	31,5	33,3
звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту або договору найму	9,6	6,8	12,3
не працевлаштовані після закінчення закладів освіти	10,2	10,2	10,1
робота має сезонний характер	9,4	6,5	12,1
не зайняті через виконання домашніх (сімейних) обов'язків тощо	4,1	6,0	2,4
звільнені за станом здоров'я, через оформлення пенсії	2,4	1,3	3,5
демобілізовані з військової строкової служби	0,6	–	1,2
інші причини	4,2	4,8	3,6

Джерело: [15].

Розглядаючи зарубіжний досвід, варто звернути увагу на рівень безробіття населення в Україні та країнах Європейського Союзу (табл. 2.6).

Таблиця 2.6.

**Рівень безробіття населення в Україні та країнах
Європейського Союзу у 2015–2021 рр., %**

Показник	Рік					Абсолютне відхилення 2021 від 2015, +/-
	2015	2018	2019	2020	2021	
Україна	9,1	8,8	8,2	9,5	9,9	0,8
Євросоюз (27 країн)	10,1	7,3	6,7	7,1	7,0	-3,1
Австрія	5,7	4,9	4,5	5,4	6,2	0,5
Бельгія	8,5	6,0	5,4	5,6	6,3	-2,2
Болгарія	9,2	5,2	4,2	5,1	5,3	-3,9
Греція	24,9	19,3	17,3	16,3	14,7	-10,2
Данія	6,3	5,1	5,0	5,6	5,1	-1,2
Естонія	6,4	5,4	4,5	7,0	6,2	-0,2
Ірландія	10,0	5,8	5,0	5,7	6,2	-3,8
Іспанія	22,1	15,3	14,1	15,5	14,8	-7,3
Італія	11,9	10,6	10,0	9,2	9,5	-2,4
Кіпр	15,0	8,4	7,1	7,6	7,5	-7,5
Латвія	9,9	7,4	6,3	8,1	7,6	-2,3
Литва	9,1	6,2	6,3	8,5	7,1	-2
Люксембург	6,7	5,6	5,6	6,8	5,3	-1,4
Мальта	5,4	3,7	3,6	4,4	3,5	-1,9
Нідерланди	6,9	3,8	3,4	3,8	4,2	-2,7
Німеччина	4,6	3,4	3,1	3,9	3,6	-1
Польща	7,5	3,9	3,3	3,2	3,4	-4,1
Португалія	12,6	7,1	6,5	6,9	6,6	-6
Румунія	6,8	4,2	3,9	5,0	5,6	-1,2
Словаччина	11,5	6,5	5,8	6,7	6,8	-4,7
Словенія	9,0	5,1	4,5	5,0	4,8	-4,2
Угорщина	6,8	3,7	3,4	4,3	4,1	-2,7
Фінляндія	9,4	7,4	6,7	7,8	7,7	-1,7
Франція	10,4	9,0	8,4	8,0	7,9	-2,5
Хорватія	16,2	8,5	6,6	7,5	7,6	-8,6
Чеська Республіка	5,1	2,2	2,0	2,6	2,8	-2,3
Швеція	7,4	6,4	6,8	8,3	8,8	1,4

Джерело: [15].

За даними таблиці можемо зробити висновок, що за аналогічний період в Україні рівень безробіття зріс на 0,8%, а у країнах Європейського Союзу – зменшився на 3,1%. Найбільш значний результат у подоланні безробіття мають такі країни, як: Греція, яка знизила рівень безробіття на 10,2%, Хорватія – на 8,6%, Кіпр – на 7,5%, Іспанія – 7,3%, Порту-

галія – 6%. При цьому, лише дві країни Європейського Союзу погіршили значення даного показника, а саме: Австрія – на 0,5% та Швеція – на 1.4%. Як свідчить досвід зарубіжних країн (США, Франції, Японії, Німеччини, Канади, Великої Британії), «основна гарантія від безробіття – це конкурентоспроможність працівника на ринку праці. Тож оптимізація зайнятості як вирішення проблем розвитку трудових відносин потребує вжиття заходів з удосконалення державного регулювання, зокрема, таких його аспектів: удосконалення системи оплати праці; соціальна підтримка окремих груп громадян, що потребують допомоги держави; створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування; залучення роботодавців до фінансування підготовки та перепідготовки фахівців тощо» [53].

Вивчення світового досвіду розвитку й становлення інститутів трудових відносин дає можливість систематизувати інститути в структурі трудових відносин на рівні власне працівника, організації й держави (світової спільноти). В той же час можливо виокремити:

1) «інститути-суб'єкти (державна, асоціації, різні фонди, фірми тощо);

2) інститути-механізми (соціальне партнерство, соціальна відповідальність, колективні угоди, індивідуальний трудовий договір, трудова етика, довіра тощо)» [1].

Своєю чергою названі інститути класифікуються на формальні (конституції, хартії, декларації, закони й укази, угоди й колективні договори) та неформальні (традиції, форми поведінки, моральні норми, трудові практики). Головні інститути в системі трудових відносин постають на наступних рівнях: робітник-роботодавець; профспілка-роботодавець; роботодавець-державна. Функція держави в зазначеній системі відіграє надзвичайно важливе значення та окреслюється тим, що вона виступає як:

- «гарант цивільних прав;
- регулятор системи трудових відносин з метою досягнення балансу сил;

- учасник у переговорах і в консультаціях у рамках тристоронніх трудових відносин;
- роботодавець, який формує політику трудових відносин у державному секторі;
- арбітр і посередник при вирішенні колективних конфліктів за допомогою спеціальних державних органів посередництва і примирення;
- законодавець;
- координатор у процесі розробки та реалізації генеральних і регіональних угод;
- замовник проведення наукових досліджень з питань трудових відносин;
- фінансист економічних програм, спрямованих на поліпшення рівня життя, праці та побуту трудящих» [1].

До головних функцій державного управління та регулювання у сфері трудових відносин варто зарахувати:

- «функцію коригування (коригування макроекономічних процесів і пропорцій в системі);
- цільову функцію (розробка державних програм, прогнозів, здійснення цілеспрямованої економічної політики – визначення цілей, пріоритетів, основних напрямів);
- функцію захисту (економічний захист працюючого населення);
- інституційну функцію (формування і створення умов для роботи інститутів державного управління і регулювання трудових відносин);
- стимулюючу функцію (формування системи стимулів і регуляторів, які здатні ефективно впливати на суб'єктів трудових відносин);
- регламентуючу функцію (створення нормативно-правової основи державного управління та регулювання в галузі трудових відносин);
- контролюючу функцію (контроль за станом трудових відносин)» [89].

Значущий вектор державного регулювання трудових відносин пов'язаний з формуванням відповідних умов органі-

зації праці й відносин у колективах підприємств різних форм власності та, крім того, відновленням трудових ресурсів. Наразі трудові відносини між роботодавцями й найманими працівниками формуються на тлі занадто великого навантаження на фонд оплати праці, при цьому рівень офіційної заробітної плати продовжує залишатися низьким, а взаємозв'язок між обсягами заробітної плати та рівнем кваліфікації невідкритим. Таким чином, збільшується чисельність неофіційних трудових відносин, де зарплату видають «у конвертах». Експерти переконані, що «держава має врегулювати ці питання через організацію контролю за додержанням законодавства про оплату праці з боку роботодавців та посилення відповідальності самих працівників, що погоджуються на неофіційну роботу» [100]. Отже, виникає питання щодо правового регулювання трудових відносин з боку держави.

Правове національне врегулювання трудових відносин на внутрішньому рівні держави реалізується на інституціональному, управлінському, технічному рівні. Інституціональний рівень трудових відносин утворено згідно з діючою правовою базою, котра містить Кодекс Законів про працю України, Цивільний кодекс України, Господарський кодекс України, Закон України «Закон України «Про соціальний діалог в Україні», Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Закон України «Про оплату праці» тощо. Управлінський рівень охоплює регулювання трудових відносин на рівні місцевих ринків праці, створення котрих спричинене галузевим і регіональним структуруванням економіки. Технічний рівень виражається у створенні трудових відносин прямо на підприємстві. Якраз на цьому рівні згідно з правилами й обмеженнями, встановленими вищими рівнями, окреслюється суть праці, здійснюється створення робочого місця, виконується нормування, планування, контроль та охорона праці. Технічним рівнем є рівень, на котрому робітник прямо здійснює ефективну функцію, її суть та характер дозволяють

отримати розуміння стану трудових відносин в державі загалом.

Комплекс глобальних, інституціональних, управлінських, технічних засобів втілення трудових відносин створює винятковий механізм взаємодії держави найманого працівника, роботодавця, під час реалізації трудової функції, її винагороди та одержання соціальних благ. Ще недавно територіальну визначеність суб'єкта господарювання, працівників, виробничих потужностей розглядали як стабільну особливість виробничої діяльності. Зміна місцязнаходження персоналу зазвичай супроводжувалася припиненням трудових відносин із роботодавцем.

В Україні регулювання трудових відносин реалізується на підставі низки законодавчих актів про працю. Головне джерело права – це Конституція України [36], де статтею 43 прямо визначено право кожного на працю. Назване право дає змогу особі заробляти собі на життя роботою, котру вона може вільно обрати чи на котру вільно дає згоду. Крім того, статтею 45 Конституції встановлено, що «працюючому гарантується встановлена законом тривалість робочого часу. І якщо раніше законодавчо встановлені норми, що регулюють тривалість робочого часу, були імперативними, то наразі спостерігається тенденція колективно-договірної та індивідуального (в рамках трудового договору) регулювання тривалості робочого часу, коли держава тільки регламентує певну межу тривалості робочого часу» [36]. Відповідно до Конституції України, «громадяни держави також користуються правом на щорічний вільний від основної роботи час. Для відпочинку видаються щорічні оплачувані основні відпустки, право на щорічну оплачувану відпустку належить до основних трудових прав кожного працівника» [36].

Наступне після Конституції України джерело трудового права – це Кодекс законів про працю України (КЗпП) [31]. Водночас із КЗпП діючими, крім того, є інші закони України, котрі здійснюють регуляцію найбільш важливих суспільних відносин в галузі праці. Зокрема, це Закони Укра-

їни: «Про відпустки», «Про зайнятість населення», «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про оплату праці», «Про охорону праці» та інші. Відповідно до статті 3 КЗпП, «законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Загальні положення містять норми, що визначають предмет, сферу дії, функції трудового права, принципи правового регулювання, єдність і диференціацію, суб'єктів трудового права та їх правовий статус» [31].

Чинне трудове законодавство визначає гарантії втілення працівниками своїх трудових прав та відповідальність за здійснення трудових обов'язків. Гарантії трудових прав визначені під час прийому на роботу, зміни або розірвання трудового договору. Характерні ознаки державного регулювання трудових відносин працівників, окресленого в частині другій статті 3 КЗпП, передбачають те, що працівникам у будь-якому разі забезпечуються визначені законами про працю гарантії, які мають відношення до праці жінок, молодих людей, інвалідів, охорони праці та зайнятості. Так, гарантії, що мають стосунок до охорони праці, визначені статтями 153–173 КЗпП, Законом «Про охорону праці», а також відповідними спеціальними нормативними актами.

Окрім трудових прав та обов'язків працівників, КЗпП встановлює законодавчі межі діяльності роботодавців, котрі повинні здійснювати оформлення належних локальних актів, укладати трудові договори у письмовому форматі, вести трудові книжки працівників, напрацьовувати правила внутрішнього трудового розпорядку тощо. При цьому статтею 265 КЗпП визначені диференційовані санкції в тому разі, якщо порушниками є певні категорії роботодавців. Зокрема, «у разі фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) до юридичних осіб та фізичних осіб, які використовують найману працю та є

платниками єдиного податку I–III груп, застосовується лише попередження. При повторному порушенні вже накладаються фінансові санкції» [31]. Проте слід наголосити, що чинний в Україні КЗпП давно вимагає змін, оскільки його ухвалили ще в 1971 року. Було затверджено більше 60 законів відносно внесення змін до КЗпП, проте новий кодекс так і не ухвалили. В той же час влада не один раз докладала зусиль для того, щоб затвердити нове трудове законодавство, і 2014 р. у Верховній Раді України було зареєстровано проєкт Трудового кодексу України, котрий 2015 року зі змінами був ухвалений у першому читанні, однак названий документ так і не потрапив у Верховну Раду. Безсумнівна застарілість великої кількості положень КЗпП, котрі вже не є відповідними новітнім умовам та тенденціям ринку праці, ставить потребу ухвалення сучасного Трудового кодексу в Україні.

Дослідження означеної тематики стає актуальним, зважаючи на зростання співпраці України з провідними міжнародними інституціями та країнами-членами Європейського Союзу. Зазначені процеси ставлять таку вимогу, щоб національне державне регулювання трудових відносин ґрунтувалося на певних міжнародних та європейських стандартах. Також особливої уваги потребують питання з приводу юридичних гарантій права на працю в розрізі сучасної кодифікації трудового законодавства. Зараз влада вже запропонувала низку законопроєктів відносно внесення змін до КЗпП, а саме: щодо ведення електронних трудових книжок, щодо правового регулювання дистанційної праці, щодо визначення особливостей трудових відносин і щодо врегулювання певних нестандартних видів зайнятості.

Щодо електронних трудових книжок, то 10 березня 2021 року вже було оприлюднено Закон України № 1217-ІХ від 05.02.2021 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» [21], котрий стане чинним 10 червня 2021 року. Іншими словами, починаючи з червня 2021 р, в Україні вводиться облік трудової діяльності працівника в електрон-

ній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. Названий нормативний акт врегульовує процес нагромадження, опрацювання та застосування вказаних відомостей, в тому числі для підтвердження наявного стажу роботи та призначення пенсій.

Зазначений Закон № 1217-ІХ встановлює 5-річний перехідний період для того, щоб перенести інформацію про трудову діяльність працівника з паперових трудових книжок до Держреєстру. Крім того, встановлено, що внесення інформації щодо трудової діяльності до Держреєстру за допомогою вебпорталу електронних послуг Пенсійного фонду України виконується працівником та роботодавцем з неодмінним накладенням кваліфікованого електронного підпису. При цьому після того, як внесено інформацію про трудову діяльність працівника до Держреєстру, роботодавець повинен надати оригінал паперової трудової книжки йому на руки під розпис, роботодавець, крім того, на вимогу працівника повинен вносити в паперову трудову книжку записи про прийом його на роботу, переведення й звільнення. Відповідно до Закону № 1217-ІХ визначається змога автоматичного призначення пенсії (без особистого звернення особи), проте за особою зберігається право відстрочки виходу на пенсію.

В цілому введення трудових книжок в електронному форматі допоможе спростити доступ до відомостей про страховий стаж працівників для призначення виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням та, крім того, мінімізувати документообіг роботодавців.

Окрім Закону про електронне ведення трудових книжок, урядом було напрацьовано інший значущий правовий акт, орієнтований на державне регулювання трудових відносин. Зокрема, 24 лютого 2021 року на черговому засіданні Кабінету Міністрів України було затверджено законопроект про регулювання нестандартних форм трудових відносин, який було підписано президентом 5 серпня 2022 року [17]. Цим документом передбачається «законодавче врегулювання вза-

ємовідносин працівників та роботодавців у випадку, коли неможливо заздалегідь визначити види, обсяги та періоди виконання тієї чи іншої роботи. Зокрема, запропонований законопроект створює зручний механізм легалізації праці фрілансерів, що сприятиме посиленню їх трудового захисту та збереже мобільність працівників. Крім того, в законопроекті пропонується введення нової особливої форми трудового договору – трудового договору з нефіксованим робочим часом («нульові договори»). Відповідно до умов такого договору, його сторони можуть визначати за домовленістю необхідність та час залучення працівника до роботи, її обсяг та режим виконання. При цьому оплата праці відбувається виключно за той час, коли робота фактично виконується. Водночас працівник, який працює за «нульовим договором», зможе більш вільно планувати свою роботу, не прив'язуючись до одного роботодавця і робочого графіку підприємства. Важливо, що працівник отримує всі права та гарантії, передбачені законодавством про працю, зокрема щодо належного режиму роботи, часу відпочинку, порядку прийняття на роботу та звільнення з неї, виплати заробітної плати» [17]. В Україні завдяки такій формі трудових відносин можна було б розв'язати проблему вело кількості студентів, які працюють у кафе, готелях, рекламних, дизайнерських та інших підприємствах, у фізичних осіб-підприємців. Проте варто наголосити на низці недоліків зазначеного законопроекту, в тому числі на некоректному викладенні договору з нефіксованим робочим часом як особливої «форми» трудового договору.

Іншими законопроектами: № 5054 «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» [84] та № 5054-1 «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо регулювання деяких питань трудових відносин» [84], затвердженими урядом в лютому 2021 року, – окреслено головні особливості трудових відносин, за наявності хоча б 3 із 7 особливостей з переліку, роботодавець повинен укласти з працівником трудовий договір.

До спірних положень можемо зарахувати ті пункти законопроектів, що мають відношення до запропонованої норми з приводу зміни формулювання «заробітна плата» на «винагорода». Таким чином, йтиметься не про ті гроші, які заробив працівник, а про винагородження його роботодавцем, що по суті буде залежати від бажання останнього. Однак обов'язок роботодавця виплачувати цю винагороду за здійснену роботу утверджує право працівника на оплату його праці. Серед цікавих нововведень у запропонованих законопроектах можемо назвати правонаступництво у трудових відносинах, за якого на роботодавця покладено обов'язок попередити працівника й профспілковий орган про майбутню зміну роботодавця (у зв'язку зі зміною власника чи реорганізацією). Визначено тижневий термін для подібного попередження, проте в результаті невдалого викладення статті не можна конкретно встановити час, з котрого саме треба вираховувати названий термін.

З огляду на перспективи використання запропонованих змін на практиці, варто наголосити, що існує низка законодавчих колізій, котрі не вирішуються у вищеназваних законопроектах. Таким чином, даючи позитивну оцінку намаганням уряду змінити на краще галузь регулювання трудових відносин, мусимо зауважити, що названі вище законопроекти № 5054 та № 5054-1 ще потрібно доопрацювати.

Наприкінці аналізу правових механізмів державного регулювання трудових відносин не можемо не вказати на положення законодавства, що було запроваджено внаслідок поширення коронавірусної хвороби COVID-19. Так, відповідно до Закону України від 17 березня 2020 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» [22] Законодавець окреслив характерні ознаки виконання трудової функції працівниками в ході введення карантину. Так, для працівників, які продовжують провадити діяльність під час карантину чи обмежувальних заходів, що пов'язані з розповсюдженням коронавірусної хвороби (COVID-19), за ініціативою робото-

давця передбачаються наступні змоги для трудової діяльності: здійснення роботи відповідно до трудового договору, впродовж певного періоду вдома; зміна режиму роботи, в тому числі, це має відношення до прийому та обслуговування фізичних і юридичних осіб. Інформацію про ці зміни мусять повідомляти громадянам за допомогою соціальних мереж, вебсайтів або через інші засоби комунікації. У табл. 2.7 розглянемо відмінності надомної та дистанційної роботи.

Таблиця 2.7.

Відмінності надомної та дистанційної роботи

	Надомна робота	Дистанційна робота
Зміст роботи	Форма організації праці, за якої працівник виконує роботу за місцем проживання або в інших місцях поза приміщеннями роботодавця, де є закріплена зона, технічні засоби (інструмент, прилади, інвентар), необхідні для виробництва продукції, надання послуг та інших робіт	Форма організації праці, за якої працівник виконує роботу в будь-якому місці поза приміщеннями чи територією роботодавця та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій
Чим регулюється	Кодекс законів про працю, стаття 60-1 КЗпП	Кодекс законів про працю, стаття 60-2 КЗпП
Робоче місце	Фіксоване Зміна – після погодження з роботодавцем	За вибором працівника Можна змінити без інформування роботодавця. Може поєднуватися з роботою на території чи в приміщенні роботодавця
Робочий час	За загальним режимом роботи підприємства в межах норми (до 60 годин на тиждень)	На розсуд працівника в межах норми (до 60 годин на тиждень)
Особливі вимоги до працівника	Наявність практичних навичок виконання роботи або можливість опанувати такі навички	Немає
Умови праці	Роботодавець забезпечує безпечні та нешкідливі умови праці	Працівник самостійно забезпечує безпечні та нешкідливі умови праці Роботодавець відповідає за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику За наявності шкідливих та небезпечних виробничих чинників дистанційна робота забороняється

Інструктажі з охорони праці та пожежної безпеки	Проводиться роботодавцем у повному обсязі	Проводиться роботодавцем у межах використання працівником рекомендованих або наданих обладнання й засобів
Матеріально-технічне забезпечення	Роботодавець надає засоби виробництва, матеріали та інструменти, необхідні для роботи, або компенсує працівнику використання належних йому інструментів	Роботодавець надає обладнання, програмно-технічні засоби, засоби захисту інформації та інші засоби або компенсує працівнику використання належних йому або орендованих засобів

Джерело: [39].

Разом з тим, якщо своєрідність роботи не передбачає змоги здійснювати її дистанційно в період карантину чи під час обмежувальних заходів, що пов'язані з розповсюдженням коронавірусного захворювання, роботодавець своїм розпорядженням або наказом має можливість запровадити простій на підприємстві (в установі, організації або структурному підрозділі), зумовлений відсутністю організаційних чи технічних умов, що потрібні для здійснення діяльності, невідвратною силою чи іншими умовами.

Варто зупинитися й на держаній політиці у сфері трудових відносин під час воєнного стану. Воєнний стан істотно вплинув на всі сфери життя громадян України, в тому числі і на їхню трудову діяльність. Стисло й доступно про те, які зміни відбулися для роботодавців та працівників України, котрі провадять діяльність відповідно до трудового договору, згідно із Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [18].

Роботодавці та працівники самі ухвалюють рішення про те, чи укласти договір у письмовому форматі. На період воєнного стану допускаються строкові договори з новими працівниками, в тому числі для того, щоб замінити тимчасово відсутніх працівників, котрі в евакуації, відпустці або втратили працездатність. Надано змогу визначати випробувальний термін для всіх працівників, зокрема для неповно-

літніх, осіб, які мають інвалідність, вагітних жінок, одиноких матерів із дітьми до 14 років чи дитиною з інвалідністю, внутрішньо переміщених та інших осіб, котрих раніше це не стосувалося. Роботодавці мають можливість, не попереджаючи та не отримавши згоди працівників, перевести їх на іншу роботу та в інший регіон для запобігання або ліквідації наслідків бойових дій, умов, які загрожують життю або критичним потребам людей. Проте існують умови:

- «на території не ведуться бойові дії (якщо ведуться, то лише за згодою працівника);
- немає протипоказань за станом здоров'я;
- оплата не нижче середньої за попередньою роботою» [18].

Нормальну тривалість робочого часу можна буде збільшити до 60 годин на тиждень на об'єктах критичної інфраструктури із пропорційним зростанням заробітної плати. Зменшений робочий час, до 40 годин на тиждень, передбачено для працівників зі скороченим робочим днем на об'єктах критичної інфраструктури із пропорційним зростанням заробітної плати. Роботодавець встановлює час початку та завершення щоденної роботи (зміни). Якщо до цього працівники повинні були відпочивати мінімум 42 години підряд кожного тижня, то коли діє період воєнного стану, вихідні можуть скоротити до 24 годин. Додатково відмінюються:

- «заборона роботи у вихідні дні;
- скорочений робочий день напередодні святкових, неробочих і вихідних днів;
- перенесення вихідного дня, якщо святковий або неробочий день збігається з вихідним днем;
- обмеження для надурочних робіт» [18].

Роботодавці повинні по-максимуму працювати над тим, щоб вчасно виплачувати зарплату. Хоч закон дозволяє порушити терміни оплати в результаті бойових дій чи інших обставин непереборної сили, це не звільняє роботодавців від зобов'язання виплачувати заробітну плату. Вони повинні зробити це зразу після того, як роботу відновлено. Ініціювати

звільнення мають змогу і працівники, і роботодавці. Працівникам дозволено розірвати трудовий договір терміново, коли:

- «підприємство розташоване в зоні бойових дій;
- є загроза їхньому життю і здоров'ю» [18].

Винятком є тільки працівники критичної інфраструктури або ті, хто залучений до суспільно корисних робіт.

Роботодавці мають право звільнити працівника під час тимчасової непрацездатності або відпустки (окрім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) – з першого дня виходу на роботу.

Варто звернути увагу на те, що роботодавцю дозволено звільнити працівника через неможливість забезпечення його роботою, що визначена відповідно до трудового договору, через знищення (відсутність) виробничих, організаційних та технічних умов, механізмів виробництва чи майна роботодавця в результаті бойових дій та, крім того, через відсутність працівника на роботі та відомостей щодо причини такої відсутності більше чотирьох місяців підряд.

Якщо в результаті військової агресії не може відбуватися надання й здійснення роботи, закон тимчасово дозволяє призупинення дії трудового договору. В той же час трудові відносини зберігаються. Про це роботодавець та працівник повинні один одного повідомити будь-яким чином.

Процес створення трудових відносин в той же час визначає формування регулюючих інститутів. Зараз посередницькі функції щодо пошуку місця роботи здійснюють державні центри (служби) зайнятості та недержавні формування, які мають сформовану методику діяльності та пропонують власний перелік послуг. Так, «на ринку праці багатьох країн державна служба зайнятості займає особливе монопольне становище, що має два різновиди. Перший полягає в централізації всіх операцій з наймання, другий означає менш жорсткий варіант, який допускає можливість не централізованого проведення операцій. В Україні державна служба зайнятості посідає особливе місце на ринку праці та не підходить під канони ні першого, ні другого різновиду» [28].

З огляду на те, що типовими тенденціями вважаються істотне зменшення рівня зайнятості громадян і збільшення рівня безробіття, скорочення числа вакансій.

В цьому розрізі актуальним завданням роботи центрів зайнятості вважається професійна ресоціалізація безробітних. Вона – невіддільна ознака змін технологічного, соціокультурного, економічного плану, оскільки будь-яка особа в постіндустріальному соціумі мусить весь час здобувати професійні знання, розширювати своє світобачення в рамках трудової діяльності, що дає змогу їй одержувати нові навички та вміння, здобувати нову професійну кваліфікацію.

Головні види соціальних послуг, які використовують центри зайнятості для професійної ресоціалізації безробітних, – це профорієнтаційне обслуговування, надання професійних відомостей, надання інформації про вакансії, пошуки відповідної роботи й допомога у працевлаштуванні, налагодження професійного навчання, залучення до підприємництва та самозайнятості. Що стосується державного регулювання питань зайнятості, то Кабінет Міністрів України ухвалив Постанову від 19 березня 2022 року № 334 «Деякі питання реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, нарахування та виплати допомоги по безробіттю на період дії воєнного стану» [16]. В документі окреслено потенційні способи подачі заяви для того, щоб набути статусу безробітного та отримати допомогу по безробіттю:

- «через «Портал Дія», зокрема через мобільний додаток «Порталу Дія»;
- особисто в центрі зайнятості;
- за допомогою засобів телекомунікаційного зв'язку» [16].

В областях, у котрих центри зайнятості не мають змоги гарантувати фінансування допомоги, переказ коштів виконуватиме АТ «Ощадбанк» на банківський рахунок заявника чи за допомогою переказу через міжнародну платіжну систему «MY TRANSFER».

Спеціалісти служби зайнятості створили поетапну інструкцію комунікації з центром зайнятості для безробітних, які зареєстровані. Її мають можливість використати особи, які знаходяться в регіоні, що зазнав агресії Російської Федерації, проте бажають і далі одержувати послуги служби зайнятості; громадян, котрі виїхали в іншу область України; громадян, котрі виїхали за кордон.

Служба зайнятості звертається до роботодавців із закликом інформувати про потребу підприємств у працівниках. Через зростання чисельності вимушених переселенців, котрі перебувають у пошуку роботи, обласний центр зайнятості закликає роботодавців інформувати про потребу підприємств у працівниках. Спеціалісти служби зайнятості швидко підберуть працівників з-поміж існуючої в нас бази шукачів роботи.

Роботодавці, що працевлаштовують внутрішньо переміщених осіб, мають змогу одержати компенсацію 6500 гривень. Щоб одержати компенсацію витрат, роботодавець не раніше, ніж через 5 календарних днів після того, як працевлаштував особу, повинен подати до філії регіонального центру зайнятості заяву про компенсацію витрат і відповідний перелік документів.

Компенсацію витрат можна отримати за кожну працевлаштовану особу відповідно до умов строкового чи безстрокового трудового договору (контракту), гіг-контракту, в тому числі за сумісництвом, за котру роботодавець сплачує єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, на період воєнного часу й впродовж 30 календарних днів після його скасування чи припинення. В загальному тривалість надання компенсації витрат не може перевищувати двох місяців з дня працевлаштування особи.

Крім того, в системі державної служби зайнятості України діє низка спеціалізованих навчальних закладів для дорослих громадян – центри професійно-технічної освіти. Згідно наказу Міністерства праці України від 02.08.1996 № 64 «Про затвердження Положення про професійно-технічний

навчальний заклад державної служби зайнятості» (зі змінами і доповненнями, внесеними наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 05.11.2007 № 597, наказом Міністерства соціальної політики України від 28.12.2011 № 577), професійно-технічні навчальні заклади державної служби зайнятості створені відповідно до Законів України «Про професійно-технічну освіту», «Про зайнятість населення» з метою надання соціальних послуг, передбачених статтями 7 та 7.1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Головне завдання навчальних закладів – це створення належних умов для результативної підготовки висококваліфікованих робітників за допомогою професійного навчання, перепідготовки й підвищення кваліфікації (професійного навчання), в тому числі безробітних, за професіями (спеціальностями), котрі потрібні на ринку праці. Сьогодні в Україні діють 11 центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, котрі розташовані в Дніпропетровській, Донецькій, Івано-Франківській, Луганській, Львівській, Одеській, Полтавській, Рівненській, Сумській, Харківській та Херсонській областях.

В Женеві на 98 Міжнародній конференції праці (2009 рік) було затверджено, що служби зайнятості ніколи ще не відігравали таку значущу роль, як у час криз, оскільки в світі безробіття буде зростати кожного року. Зважаючи на це, введено новітні інтернет-методики, в тому числі надання консультацій онлайн, збільшення інформаційної бази про ринок праці, про потребу підприємств у працівниках з точки зору професій та спеціальностей в майбутньому.

Управління Державною службою зайнятості може відбуватися на тристоронній основі соціальними партнерами. Найпоширеніші – це моделі тристороннього самоуправління та інтеграції Державної служби зайнятості у систему міністерства праці. Недолік подібної моделі інтеграції – занадто значна політична залежність служби від виконавчої влади. Переваги тристороннього автономного управління в тому, що

приймаючи участь в управлінні службою зайнятості, соціальні партнери сприяють її роботі. Подібне сприяння з боку асоціації роботодавців визначає, приміром, пріоритетне використання роботодавцями послуг служби зайнятості з найму персоналу, чим вони в переважному числі випадків вони займаються в останню чергу.

Така модель, що в наукових джерелах сформульована як квазінезалежна з тристороннім самоуправлінням, найбільш прикметно репрезентована в Німеччині. Застосування саме подібної моделі – найбажаніше для України. Проте змога результативного застосування зазначеної моделі істотним чином залежить від діапазону повноважень і функцій Державної служби зайнятості, що затверджені в законах. Умови вдалої діяльності зазначеної служби з тристороннім автономним управлінням – це безконфліктність і налагодження комунікації між соціальними партнерами, а також урядом. У світовому досвіді є багато прикладів, коли протистояння між урядом і профспілками розладнало функціонування інституту зайнятості.

Ефективне забезпечення функцій служб зайнятості може відбуватися тільки в разі міцного співробітництва з усіма зацікавленими сторонами (стейкхолдерами): роботодавцями та їхніми об'єднаннями, профспілками, громадянами, урядовими організаціями, закладами освіти тощо. В той же час слід зауважити на значущості зростання співробітництва державних служб зайнятості з приватними агенціями з працевлаштування, зокрема посередниками на ринку праці та рекрутинговими агентствами. Інституції, які займаються наданням послуг з працевлаштування – і державні, і приватні агенції зайнятості, спроможні допомагати виявляти навички, що необхідні в перспективі, тому що якраз названі організації та установи постійно накопичують, відстежують та аналізують відомості про діяльність ринку праці та, крім того, співдіють із суб'єктами, які формують попит та пропозицію на ринку праці, іншими словами, з існуючими та можливими клієнтами державних служб зайнятості – роботодавцями та громадянами (шукачами роботи).

Незважаючи на все, головну функцію щодо погодження існуючих на ринку праці навичок і кваліфікацій з потребами роботодавців відіграють державні служби зайнятості. І для цього є ряд причин. По-перше, роль служб зайнятості в Європейському Союзі як державних установ полягає переважно в послабленні коливань та розривів на ринку праці, підтримці його дії. В переважному числі держав Євросоюзу названі інституції мають повноваження вводити, а часом і напрацьовувати заходи політики зайнятості як регуляторний інструмент економічної сфери держав.

В державній службі зайнятості функціонування системи професійного навчання має гарантувати відновлення на якісно новому рівні, на ринкових умовах союзу «підприємство – навчальний заклад». Щоб покращити якість навчання дорослих громадян, доречно використовувати навчальні заклади державної служби зайнятості, котрі мають все необхідне для успішної діяльності та конкретно націлені на запити підприємств, проте при цьому не вважаються альтернативою наявним професійно-технічним навчальним закладам.

Щоб розв'язати проблеми забезпечення зайнятості громадян та задовольнити брак робочих спеціальностей, ставиться вимога формування нового підходу через обґрунтування та створення нової форми сучасного архітектурного об'єкта, яка принципово відрізняється з наявними будівлями центрів зайнятості, використання сучасних методів і методик професійної перекваліфікації працездатних громадян.

Функціональні характерні ознаки комплексу інноваційного центру зайнятості передбачають синтез функцій центру зайнятості з виробничими, навчальними, обслуговуючими, побутовими, житловими й рештою додаткових функціональних зон. Отже, гармонійне поєднання всіх названих напрямів дає підстави для побудови нового архітектурно-типологічного об'єкта.

Головне завдання інноваційного центру зайнятості – це «миттєве забезпечення роботою» безробітного населення. З

цією метою планується формування відповідних архітектурно-планувальних об'єктів з розподілом на функціональні зони з певним комплексом приміщень. Приміром, виробнича, житлова, обслуговуюча, адміністративна, медична, господарська тощо.

Певною мірою прототипом такого нового зразка громадських будівель, як інноваційні центри зайнятості, можемо вважати технопарки [98]. Ними є функціональні комплекси, які сполучають науково-дослідні й виробничі вектори діяльності та націлені на пришвидшену реалізацію наукових напрацювань у виробництво. Варто зазначити, що «найбільш такі багафункціональні комплекси, як технопарки поширені в країнах США, Європи, Азії та Росії. За структурою управління виділяють: технопарки, засновані навколо промислових підприємств, в науковому або освітньому центрі та ін. Технопарки на основі промислових підприємств доводять нововведення до промислових масштабів, виготовляють інноваційний продукт (наприклад Стенфордський технопарк). Наукові парки займаються виключно дослідженням, інкубатори (у США) та інноваційні центри (у Західній Європі) надають лабораторне обладнання, землю та ін. новим компаніям (Кремнієва долина, Каліфорнія, США)» [10]. Розробка архітектурно-планувальних принципів формування інноваційних центрів зайнятості дасть змогу за допомогою архітектурних інструментів, через різне планувальне й функціональне наповнення розв'язати проблему соціальної зайнятості та реабілітації безробітних громадян і забезпечить умови для поліпшення економічного зростання.

Щоб організувати продуктивну працю, потрібно гарантувати узгодженість діяльності місцевих адміністрацій, спілок промисловців і підприємців, роботодавців, профспілок, органів освіти, центрів зайнятості, котрі займаються забезпеченням погодження інтересів сторін та реалізацією заходів ефективної політики на ринку праці. Виконання зазначених заходів визначає:

– проведення маркетингу місцевого ринку праці для того, щоб встановити доречність професійного навчання за

певними професіями або типами робіт, що потрібні підприємцям;

- посилення співдії з партнерами сторін соціального діалогу (роботодавцями й профспілками) для того, щоб активізувати їхнє навчальне призначення;

- введення особистісно-орієнтованих, гнучких модульних методик професійного навчання;

- збільшення підготовки робітничого персоналу прямо на виробництві згідно із замовленням підприємств та розширення індивідуальних форм навчання;

- зростання професійного навчання як інвестиційних проектів центрів зайнятості;

- зростання значення конкуренції між навчальними закладами щодо права надавати навчальні послуги;

- націленість професійної підготовки на зростання профілю компетентності безробітних з деяких видів робіт, що вимагають роботодавці;

- зростання ступеня методичної підготовки фахівців центрів зайнятості, котрі спілкуються з навчальними закладами;

- фактичне введення принципів випереджуючого навчання на базі напрацювання регіональних програм структурної та технологічної реорганізації сфер виробництва;

- введення системного підходу до налагодження професійної підготовки безробітних насамперед через взаємодію ринку праці та ринку освітніх послуг;

- організація профорієнтаційної роботи серед громадян протягом життя;

- розробка процедури стимулювання участі роботодавців у формуванні умов для професійної підготовки персоналу (нове обладнання, приміщення, сировинні ресурси);

- поновлення системи наставництва як значущого елемента підготовки персоналу на виробництві.

Отже, зменшення негативних ефектів впливу різного роду криз на ринок праці можливе у випадку створення відповідних умов для результативного функціонування Державної служби зайнятості, узгодженості діяльності всіх

учасників соціального діалогу з приводу зростання конкурентоздатності громадян на ринку праці, ефективного їх працевлаштування.

Як свідчить здійснений аналіз реалізації державної політики у сфері трудових відносин, в Україні функціонує визначена система законодавчих актів та організаційно-правових заходів, котрі в цілому гарантують відповідний ступінь трудових відносин між роботодавцем та працівником. Однак нинішні умови, а саме євроінтеграційні процеси України, ставлять вимогу щодо модернізації і правових актів, і суті взаємин між владою, бізнесом і громадянами, що пов'язані з трудовою діяльністю. Таким чином, керівна діяльність держави в аспекті регулювання трудових відносин покликана гарантувати значний ступінь зайнятості громадян і продуктивну діяльність підприємств усіх форм власності. По-перше, є термінова потреба в ухваленні нового Трудового кодексу, оскільки внесення змін до чинних актів або переймання чужих норм може тільки певною мірою сприяти у розв'язанні наболілих питань відносно трудових відносин між роботодавцем і працівником. По-друге, актуальним вважається пошук напрямків оптимізації зайнятості через зростання малого й середнього бізнесу та за допомогою організації нових робочих місць. Зазначене, своєю чергою, допоможе гармонізувати трудові відносини та, крім того, гарантуватиме соціальну рівність та справедливість у соціумі.

При цьому, зменшення негативних ефектів впливу різних криз на ринок праці можливе у випадку гарантування результативного функціонування Державної служби зайнятості, узгодженості діяльності всіх учасників соціального діалогу з приводу зростання конкурентоздатності громадян на ринку праці, ефективного їх працевлаштування. В той же час, розробка архітектурно-планувальних принципів формування інноваційних центрів зайнятості дасть змогу за допомогою архітектурних інструментів, через різне планувальне й функціональне наповнення розв'язати проблему соціальної зайнятості та реабілітації безробітних громадян і забезпечить умови для поліпшення економічного зростання.

2.5. Екологічна політика Болгарії в контексті зеленого переходу та циркулярної економіки (Іванка Банкова – Університет прикладних наук «Черноризець Храбар», Варна, Болгарія)

Зелена угода є однією з шести провідних ініціатив Європейської комісії та спрямована на вжиття кліматичних заходів для досягнення вуглецевої нейтральності в Європі до 2050 року. «Зелений» перехід означає відданість Болгарії більш ефективному використанню ресурсів, обмеженню зміни клімату, відновленню біорізноманіття та зменшенню забруднення шляхом переходу до циркулярної економіки, що є можливістю забезпечити економічне зростання, чисте довкілля, соціальне благополуччя та високо екологічно свідоме суспільство, відповідальне за майбутні покоління.

1. Зелений перехід – виклики та можливості для Болгарії

Зелена угода – це пропозиція Європейської комісії, метою якої є окреслення правових наслідків для кожної країни-члена, включаючи зобов'язання щодо досягнення спільних кліматичних цілей і способи фінансування «зеленого переходу». Здійснення «зеленого» переходу – це можливість для економічної трансформації, переходу до циркулярної економіки та впровадження нових технологій XXI століття. Але такі малі країни, як Болгарія, стикаються з важким випробуванням у процесі зміни моделі виробництва та споживання та впровадження зеленої угоди. Це результат розбіжностей, заснованих на відмінності промислової, фінансової та соціальної бази та усталених моделях споживчої та ділової поведінки Болгарії порівняно з більшістю країн-членів ЄС. Незважаючи на принципову підтримку широких кіл болгарського суспільства досягнення чистішого природного середовища та вищої якості життя, питання про необхідні витрати та реальну можливість реалізації зеленого переходу в осяжному майбутньому набуває все більшої актуальності. Надзвичайно важливим у формуванні політики та

дій держави в кожній окремій сфері впливу зеленого переходу є врахування соціального виміру планів розвитку, а також чітке декларування намірів не допустити поглиблення соціальної нерівності, але втілити в життя принцип «нікого не залишити позаду» [27].

Очікується, що «зелений» перехід матиме сильний вплив на всі сектори економіки, конкретні зобов'язання Болгарії можна узагальнити в наступних заходах [2]:

Трансформація енергетичного сектора з метою досягнення декарбонізації у виробництві енергії до 2050 року (або раніше) і заміни викопного паливо на ВДЕ, зберігаючи ядерну енергетику.

Перехід до економіки замкнутого циклу та забезпечення більш стійких, екологічно чистих виробничих циклів, стимулюючи розвиток нових ринків для кліматично нейтральних і циклічних продуктів (у центрі уваги плану циклічної економіки – найбільш забруднюючі галузі, такі як виробництво сталі, цементу, текстилю тощо).

Модернізація будівельного фонду для досягнення нижчих рівнів споживання енергії для опалення та охолодження (підвищення енергоефективності), що є однією з провідних програм у рамках Green Deal.

Трансформація транспортного сектора, сприяючи використанню транспортних засобів на електричній енергії або водневому паливі. Біопаливо та вуглець залишаються для літаків і транспорту, де електрифікація неможлива.

Вжиття заходів щодо захисту екосистем і біорізноманіття шляхом заходів щодо захисту екосистем.

Реалізація політики, викладеної в прийнятій стратегії «Від ферми до столу», яка спрямована на те, щоб їжа залишалася безпечною, поживною та високоякісною та вироблялася з мінімальним впливом на природу. Стратегія спрямована на досягнення «зеленого та здорового сільського господарства» шляхом значного скорочення використання таких хімікатів, як пестициди, добрива та антибіотики.

Забезпечення ефективної реалізації планів дій щодо досягнення нульових викидів з метою запобігання забрудненню повітря, води та ґрунту [40].

Мобілізація зусиль у зовнішніх дипломатичних відносинах ЄС для підтримки Зеленої угоди та залучення решти світу до зеленої справи, але під дією механізмів захисту європейської промисловості від недобросовісної конкуренції [2].

Необхідно підкреслити, що на даний момент енерго-ефективність та енергетична трансформація є однією з найбільш критичних тем у масштабному європейському плані Green Deal, особливо під тиском геополітичної кризи. Можливістю прийняти відносно стійке рішення щодо подолання невизначеності та подорожчання енергоносіїв є децентралізація енергосистеми та виробництво енергії для власних потреб [23].

Забезпечення координації між окремими сферами та сферами діяльності вимагає ухвалення загального законодавства та стратегічних та планових документів, спрямованих на регулювання зеленого переходу, а також змін у правових актах держав-членів відповідно до імплементації Green Deal, ч. з яких також є циркулярна економіка [99].

Стратегічні орієнтири Болгарії щодо переходу до циркулярної економіки

Політика Болгарії щодо плавного переходу до побудови стійкої, низьковуглецевої та конкурентоспроможної економіки з ефективним використанням ресурсів викладена в прийнятій Стратегії переходу до циркулярної економіки Республіки Болгарія на період 2022/2027 рр. [92]. В результаті передбачається реалізація стратегічних цілей трансформації економіки, підвищення ресурсоефективності та збільшення доданої вартості промислового виробництва. Споживання деяких продуктів планується замінити пропозицією відповідних послуг для спільного використання, напр. автомобілів, механізмів, приладів, речей тощо, а також подовження терміну служби виробів, щоб зробити їх придатними для тривалого використання. Передбачено зв'язок між окремими

виробництвами, щоб між ними виник симбіоз, що є можливістю для Болгарії зробити свій внесок у забезпечення Європейського Союзу важливою сировиною. У результаті переходу очікується, що обсяги захоронення відходів будуть зведені до мінімуму, а решта буде повернута у виробничий цикл або перероблена [92].

Паралельно циркулярна економіка передбачає економію енергії та запобігання незворотній шкоді, спричиненій використанням ресурсів зі швидкістю, що перевищує здатність Землі їх відновлювати – це стосується зміни клімату, біологічного різноманіття та забруднення повітря, ґрунт і вода [95].

У Національній програмі розвитку: Болгарія 2030 [41] основним пріоритетом є перехід до «циркулярної та низько-вуглецевої економіки». Очікується, що зміна економічної моделі матиме позитивний вплив на скорочення викидів вуглекислого газу, а також на появу передумов для використання потенціалу циркулярної економіки для створення економічного зростання та робочих місць шляхом сприяння більш сталим видам діяльності у ключових галузях і нові можливості для бізнесу [49].

Перехід до циркулярної економіки пов'язаний зі зміною існуючої лінійної економічної моделі та вимагає участі всіх зацікавлених сторін – споживачів, бізнесу та держави. Кожен має усвідомити необхідність термінових дій для зміни статус-кво та створення сталої та екологічно чистої економіки [55]. Перехід від лінійної до циркулярної економіки є суттєвою зміною в економічному порядку, яка вимагає охоплення всього виробничого циклу, від створення відповідних стимулів, процедурних послаблень і правових структур для стимулювання бізнес-ідей для екологічного дизайну продукції, до рух матеріальних потоків. Зміна способу мислення споживачів має важливе значення для втілення інноваційних бізнес-ідей потребує об'єднання зусиль виконавчої влади, бізнесу, фінансових і, не в останню чергу, освітніх установ для проведення відповідних інформаційних кампаній.

Від переходу очікуються численні вигоди, такі як: підвищення ефективності використання ресурсів, зменшення витрат на матеріали, стимулювання інновацій, відключення економічного зростання від споживання ресурсів, розвиток ринку праці, зменшення витрат на відходи та утилізацію, використання будівельного сміття як ресурсу [92].

Перехід до стійкої циркулярної економіки та перетворення кліматичних та екологічних проблем у можливості, а також досягнення цілей, поставлених у зеленій угоді, можливі за умови значних інвестицій, але, на жаль, політична криза в Болгарії та стан інституцій значною мірою виявляється гальмівним фактором у цьому процесі. Попередні оцінки реалізації зобов'язань Європейської комісії щодо клімату та енергетики до 2030 року вимагають близько 1,5% додаткових інвестицій на рік від валового внутрішнього продукту. На думку європейських експертів, для цього потрібна мобілізація держави та приватного сектору, оскільки Багаторічна фінансова програма на 2021/2027 роки передбачає кошти для задоволення фінансових потреб зеленого переходу. Механізм справедливого переходу є частиною зусиль Європейської зеленої угоди щодо досягнення кліматично нейтральної економіки в Європі до 2050 року. Він намагатиметься подолати економічну та соціальну ціну переходу до кліматичної нейтральності в найбільш вразливих регіонах, які займаються видобутком вугілля та з інтенсивним викидом вуглецю [91].

Успішна реалізація національної політики у сфері переходу до циркулярної економіки можлива лише за умови повної взаємодії місцевої влади з центральною владою в контексті європейських політик, але й у захисті національних інтересів взагалі. рівнях влади. Для досягнення поставлених цілей необхідно продовжити тенденцію делегування більшої кількості повноважень від центральних до регіональних і місцевих органів влади для діяльності, пов'язаної з оздоровленням і охороною навколишнього середовища.

Циркулярна економіка в порядку денному муніципалітетів Болгарії

Незаперечним фактом є те, що управління територіальними громадами є складним процесом, пов'язаним із загальною організацією їх функціонування, на який безпосередньо впливає зміст європейських, національних, регіональних та муніципальних планових і стратегічних документів, а також пристосовано до соціальної -економічні характеристики конкретного муніципалітету з амбіціями, очікуваннями, можливостями та ставленням місцевих жителів. Останніми роками нестабільний розвиток, нерівність і диспропорції між окремими регіонами та муніципалітетами, а також між людьми в муніципалітетах досягли критичної точки. Місцеві громади стикаються з проблемами, що набувають дедалі більшої актуальності, спровоковані зовнішньою міграцією, старінням населення та не в останню чергу невизначеністю щодо майбутнього функціонування систем соціального забезпечення та підтримки, охорони здоров'я, освіти, а також надання муніципальних коштів. Зростає потреба в посиленні узгоджених і комплексних дій на всіх рівнях управління, оскільки внаслідок динаміки розвитку посилюються регіональні контрасти, які найбільш яскраво виражаються в соціальних процесах в окремих територіальних одиницях.

З одного боку, місцева влада має можливість формувати комплексну місцеву політику та будувати комплексні стратегії розвитку своїх територій, а з іншого – значна залежність від держави та обмеженість фінансових і матеріальних ресурсів зумовлюють її неспроможність впоратися з великим обсягом завдань і виконувати свої функції, в т.ч і при переході до кругової моделі економіки [7].

Вирішення соціальних, економічних та екологічних проблем, що постають перед муніципалітетами, пропонуються через Плани інтегрованого розвитку обшин (ПІРО) на період 2021/2027 рр. ПІРО є найважливішими середньостроковими стратегічними документами, які були розроблені

протягом семи років. років і відповідно до національної законодавчої та стратегічної бази для планування регіонального розвитку та відображають специфічні особливості конкретного муніципалітету для досягнення сталого інтегрованого розвитку. Мета ПІРО – визначити пріоритетні сфери впливу, конкретні заходи реалізації, а також відібрати найбільш обґрунтовані та необхідні для обцин проекти, які є реалістичними і мають чітко обґрунтований бюджет, термін реалізації та джерела фінансування через фонди ЄС та інші державні та приватні ініціативи. Пріоритетне місце в ПІРО відведено благоустрою зеленої системи міст; розгортання все більшої кількості відновлюваних джерел енергії на мікрорівні; переходу до циркулярної економіки не лише в аспекті роздільного збору відходів та їх утилізації як ресурсу, а й до ресурсоефективності, екодизайну продукції, захисту та відновлення навколишнього середовища тощо.

Знову підтверджується, що сталий розвиток має глобальні характеристики, але також пов'язаний із місцевим розумінням і поведінкою, що відповідає загальній концепції сталого розвитку та переходу до циркулярної економіки. У багатьох випадках можливе виникнення конфлікту між глобалізмом і регіоналізмом провокується різними інтересами, потребами, установками і логікою дій [3]. Протиріччя, спровоковані зазначеними причинами, важко розв'язуються, на жаль, зазвичай поглиблюються та призводять до непередбачуваних наслідків.

Добре спланований перехід до циркулярної економіки є одночасно можливістю та викликом для муніципалітетів, їхніх економік та мешканців. Очікується, що перехідний період матиме різні соціально-економічні та територіальні наслідки, які можуть мати як позитивний, так і негативний вплив на різні соціально-економічні сфери діяльності залежно від темпів і масштабів переходу та того, наскільки добре вони підготовлені для місцевої влади та до наскільки вони застосовують інтегрований підхід на територіальному рівні для застосування концепції циркулярної економіки.

Незалежно від можливих труднощів, місцеві органи влади повинні відігравати значно активнішу роль у зусиллях із сприяння циркулярності в економіці. Як основний користувач державних закупівель, вони можуть встановлювати вимоги до екологічних товарів, послуг і систем управління навколишнім середовищем. Також стратегічне планування має поєднувати ефективне використання природного потенціалу з цільовим призначенням досягнення сталого розвитку, обмеження регіональних і муніципальних відмінностей і наближення до середнього рівня ЄС з ефективним захистом навколишнього середовища [122]. Досягнення цього завдання передбачає, що розвиток регіонів має бути спрямований у двох основних напрямках: зменшення міжрегіональних та внутрішньорегіональних відмінностей; та транскордонне екологічне співробітництво для досягнення територіальної єдності з ЄС.

Зменшення міжрегіональних та внутрішньорегіональних відмінностей у соціально-економічному розвитку та стані навколишнього природного середовища повинно досягатися шляхом розвитку внутрішнього потенціалу місцевих громад. Екологічна політика регіонів і муніципалітетів має бути спрямована в першу чергу на території з нижчим економічним зростанням, у більшості випадків відстаючі території мають невикористані природні ресурси, які могли б сприяти їх прискореному розвитку, в контексті зеленого переходу та циркулярної економіки. Для ефективного використання цього потенціалу необхідна додаткова підтримка – правова, інституційна та фінансова, яка допоможе створити умови для зростання, покращення промислової та інфраструктурної бази. Суттєве значення має підтримка підприємництва, спрямованого на розвиток інновацій і особливо екоінновацій, «зеленої індустрії» та «низьковуглецевої економіки». Вирішення викликів у сфері міського та міжміського середовища є надзвичайно важливим для здоров'я мешканців населених пунктів, а також для якості їхнього життя.

Зелений перехід та циркулярна економіка – це нове ставлення до навколишнього середовища – природного та

антропогенного, нова філософія, яка базується на ідеї максимального подовження терміну служби продуктів, економного використання енергії, обмеження утворення відходів, використання відходів як ресурс і пріоритетне використання відновлюваних природних ресурсів. Управління переходом до циркулярної моделі економічного розвитку на територіальному рівні може здійснюватися за допомогою багаторівневого, комплексного та системного підходу з урахуванням специфіки регіону та через чітко визначені ролі, відповідальність, засоби та індикатори результатів і ефектів їх впливу.

2.6. Досвід застосування проєктно-програмного підходу до формування регіональної освітньої політики областей (Ворона П. В. – військово-службовець, Україна; Ворона Л. І. – військово-службовець, Україна)

З попередніх розділів ми бачимо, що регіональна освіта знаходиться в діалектичному взаємозв'язку із загальноукраїнською системою освіти як частина й ціле. За основним змістом регіональна освіта являє ту частину знань, що доступна на даній території для громадянина або нерезидента країни, у т. ч. й у частині можливого доступу до мережеских каналів світового інформаційного поля знань, що складається під впливом глобалізації. Як показує аналіз розвитку регіональної освіти, її якісні параметри, можливості нарощування необхідного людського потенціалу переважно залежать від держави як інституту, що володіє реальними економічними, фінансовими, організаційними й інформаційними можливостями управління знаннями на всіх територіях країни. У цьому сенсі державна регіональна освітня політика України виступає основним двигуном і ресурсом формування

людського потенціалу через створення соціально-економічних і технологічних умов якісного навчання, відтворення й реалізацію предметних знань, що включають у себе їхнє збереження та збільшення в регіоні й у масштабах країни в цілому. Однак у кожному регіоні освітні процеси не можуть здійснюватися рівнозначно. Це пов'язано насамперед із відмінністю за кількісним і якісним станом географічних, історичних, соціокультурних, демографічних, етнічних, економічних та інших елементів, умов і факторів розвитку кожного регіону, що, власне, і породжує регіональні особливості у всіх сферах суспільного життя, зокрема й освіти. На характер формування регіонального освітнього простору в областях і районах України активно впливають екзогенні й ендогенні фактори і процеси, що відбуваються всередині освітньої системи в цілому, а саме:

- глобалізація й уніфікація освіти (Болонський процес);
- формування освітнього процесу «під людину», відповідно до економічної ситуації в регіоні;
- зростання вимог до якості підготовки фахівців;
- розвиток регіональних систем освіти з урахуванням специфіки регіону. Визнання специфічних властивостей регіону й відображення в освіті особливостей регіону;
- перетворення вищої освіти на частину іміджу і підготовки фахівців, освіта на основі пріоритету особистості, а не лише попиту на ринку праці.

Стратегія соціально-економічного розвитку кожної з областей має бути націлена на максимальне задоволення потреб її населення і створення якомога комфортніших умов для його проживання, що включає в себе і якісне надання освітніх послуг (належне функціонування ЗВО, профтехосвіти, ЗОНЗ, закладів дошкільної та позашкільної освіти). Більшість із цих закладів є комунальними (створені органами місцевої влади) і їхня діяльність залежить від особливостей місцевої політики та належного виконання місцевою управлінською верствою державної політики та програм. У значній мірі реалізація освітньої політики держави залежить від місцевих ресурсів у т. ч. фінансових та людського капіталу.

Спробуємо виявити та узагальнити досвід застосування проектно-програмного підходу до формування регіональної освітньої політики областей, прив'язавши його дослідження не до адміністративно-територіального поділу країни (адже на рівні районів він лише недавно впроваджений, і нині відбувається трансформація територіальних громад у нове об'єднання), а до соціально-економічних районів, які не мають органів управління, але в плані соціально-економічного розвитку характеризуються багатьма спільними рисами, як це часто відбувається на основі програм соціально-економічного розвитку.

Однією з домінуючих ознак такого районування є наявність потужного економіко-адміністративного центру, до якого тяжіють території областей. Такими центрами є в країні міста-мільйонники (Київ, Харків, Дніпро, Одеса, Донецьк та близькі до них Львів, Запоріжжя тощо): лише там були створені університети, що стали просвітницькими центрами розвитку народної освіти та формування наукових й освітніх кадрів. Нині відповідно до цього підходу науковцями запропоновано виокремлювати наступні соціально-економічні райони, у відповідності до яких ми й розглянемо особливості досвіду застосування проектно-програмного підходу до формування регіональної освітньої політики областей.

Професор М. Пістун [101] умовно поділяє Україну на 9 суспільно-економічних районів, а саме:

- Столичний (м. Київ, Київська, Чернігівська, Житомирська області);
- Північно-Східний (Харківська, Полтавська, Сумська області);
- Донецький (Донецька та Луганська області);
- Придніпровський (Запорізька та Дніпропетровська області);
- Центральний (Кіровоградська та Черкаська області);
- Подільський (Вінницька, Хмельницька, Тернопільська області);
- Карпатський (Львівська, Івано-Франківська, Закарпатська, Чернівецька області);

- Північно-Західний (Волинська та Рівненська області);
- Причорноморський (Одеська, Миколаївська, Херсонська області, АР Крим та м. Севастополь) (рис. 2.5).



Рис. 2.5. Суспільно-економічне районування території України

Перелічені райони були виділені М. Пістуном у результаті синтезу даних наукової та навчальної літератури з соціально-економічного районування [24]. Такий поділ території на суспільно-географічні райони автор позиціонує як макрорегіоналізацію. А основу мезорайонування, на його думку, складають адміністративно-територіальні одиниці – області та АР Крим, межі яких потребують певного уточнення.

На рівні мікрорайонів М. Пістун розглядає промислові, агропромислові, транспортні, рекреаційні вузли та райони [101]. Схема районування М. Пістуна найбільшою мірою враховує соціально-економічні внутрішньорайонні зв'язки. Райони є порівняними за площею, виділені відповідно до принципів територіальної цілісності, історичності, перспективності та адміністративного устрою [101]. Моніторинг та аналіз прийняття відповідних програм по всіх областях України з прив'язкою до згаданих районів надасть нам можливість зробити важливі для нашого дослідження висновки.

На рівні регіону державне управління позашкільною освітою, відповідно до українського законодавства, здійснюють обласні, Київська, міські, районні державні адміністрації та підпорядковані їм органи управління, у сфері управління яких перебувають навчальні заклади, а також органи місцевого самоврядування. Їхня діяльність «повинна бути спрямована на забезпечення фінансової, матеріально-технічної, кадрової, соціально-захисної, юридичної підтримки системи освіти на місцевому рівні» [24]. Зазвичай, у кожній з областей таким органом реалізації державної політики в регіоні є Департамент науки і освіти обласної державної адміністрації.

Проблеми, суперечності й недоліки, що існують сьогодні у вітчизняній освітній системі, є результатом не виправлених упродовж 30-річного періоду її становлення та розвитку похибок. Нині вони все більше привертають увагу вітчизняних науковців різних сфер знань, які ведуть дискусії щодо отриманих і очікуваних результатів та наслідків у реалізації обраної Урядом стратегії розвитку освіти (модернізація, реструктуризація чи антикризова адаптація, Нова українська школа, інклюзивне навчання), обраний європейський вектор розвитку, необхідність певної комерціалізації освіти тощо. Цю проблему досліджували В. Бульба, Ю. Долиняк, Д. Карамішев, В. Курило, О. Поступна, В. Ростовська, В. Сиченко та ін. Але, з огляду на зміст і результати низки захищених упродовж останніх років дисертацій, усе ще потребують дослідження функціонування й розвитку в освітній структурі країни регіональної освіти, яка відіграє важливу роль у духовному, інтелектуальному та фізично-психологічному становленні особистості в регіонах країни і забезпечує нарощення людського капіталу кожної з областей.

Вище ми вже досить детально характеризували проектно-програмний підхід у цілому і його застосування в Полтавській, Сумській та Кіровоградській областях при вирішенні проблем розвитку позашкільля. Перейдемо до особливостей використання проектно-програмного підходу в інших регіонах і розпочнемо аналіз зі Столичного району.

Розвиток позашкілля в Столичному соціально-економічному районі безпосередньо пов'язаний із тим, що саме в Києві – столиці України знаходяться центральні офіси всіх інституцій позашкілля, і молодь та педагоги столиці можуть ними користуватись. Окрім того, для представників Столичного соціально-економічного району є досить доступними географічно і в транспортному відношенні всі навчально-виховні заходи, конкурси, методичні заходи тощо всеукраїнського масштабу.

Окремо варто перелічити найвагоміші місцеві програми розвитку освіти та соціально-економічного розвитку для міста Київ, Київської, Чернігівської, Житомирської областей. Розглядаємо ці особливості з використанням методу міждисциплінарного компаративного аналізу (табл. 2.8).

Таблиця 2.8.

Особливості охоплення системи позашкілля обласними (місцевими) галузевими програмами та програмами соціально-економічного розвитку Столичного соціально-економічного району

Адміністративно-територіальна одиниця	Відображення перспектив розвитку позашкілля в програмі соціально-економічного розвитку	Відображення перспектив розвитку позашкілля в галузевій освітянській програмі розвитку регіону
Місто Київ	Програма економічного і соціального розвитку м. Києва на 2021–2023 роки (розділ «Освіта»).	Міська комплексна цільова програма «Освіта Києва. 2019–2023 роки».
Київська область	Програма соціально-економічного та культурного розвитку Київської області на 2021 рік	Програми розвитку системи освіти Київської області на 2019–2021 роки,
Чернігівська область	Програма економічного і соціального розвитку Чернігівської області на 2021 рік.	Відсутня обласна програма
Житомирська область	Програма соціально-економічного розвитку Житомирської області на 2021 рік	Програма розвитку системи освіти Житомирської області на 2021–2025 роки

Джерело: [51, 63, 28, 66, 67, 80].

У Києві діє міська комплексна цільова програма «Освіта Києва. 2019–2023 роки»; її структурною частиною є підпрограма «Позашкільна освіта» (обсягом 16 сторінок), де зазначено, що вона є «невід’ємним складником системи освіти, визначеної КУ, ЗУ «Про освіту» та «Про позашкільну освіту» і спрямована на розвиток здібностей дітей та молоді у сфері освіти, науки, культури, фізичної культури і спорту, технічної та іншої творчості, здобуття ними первинних професійних знань, вмінь і навичок, необхідних для їх соціалізації, подальшої самореалізації та професійної діяльності» [19, 20].

У столиці функціонує 41 ЗПО комунальної форми власності: «із них 5 закладів міського; 36 – районного підпорядкування. Із загальної кількості ЗПО 32 заклади є профільними, 9 – комплексними» [51]. У програмі констатовано, що позашкільною освітою в місті Києві охоплено близько 76 тисяч вихованців (всього 28% загальної кількості учнів м. Києва), які відвідують майже 5000 гуртків. У ЗПО на постійній основі працює понад 1800 педагогічних працівників» [51]. Заклади середньої освіти м. Києва також забезпечують розвиток здібностей та зайнятість учнів у позаурочний час шляхом функціонування розширеної мережі шкільних гуртків, спортивних секцій та інших творчих об’єднань. Так, 3820 шкільних гуртків відвідують 97860 учнів, 1818 спортивних гуртків та секцій – 47856 школярів, 1509 шкільних творчих об’єднань – 204888 учнів, що становить 75% від загальної кількості учнів [12].

У рамках підпрограми передбачається здійснення таких основних заходів:

– «створення та реалізація пілотного проєкту «Інноваційна система допрофільної підготовки та профільного навчання учнів на базі закладу позашкільної освіти»;

– забезпечення національно-патріотичного виховання учнів м. Києва шляхом проведення освітніх заходів, націлених на піднесення престижу української мови, культури, історичної пам’яті, інтеграція патріотичного виховання в освітній процес;

- розвиток державно-громадського управління освітою;
- проведення заходів за напрямками позашкільної освіти» [51].

У підпрограмі зазначається, що «найбільш ефективним механізмом вирішення нагальних проблемних питань є «використання програмно-цільового методу, що ґрунтується на узгодженні в рамках єдиної програми комплексу заходів по напрямках, пріоритетних завданнях, виконавцях і ресурсах» [14].

У «Програмі економічного і соціального розвитку м. Києва на 2021/2023 роки» зазначено, що головною її метою є створення умов для економічного зростання та вдосконалення механізмів управління розвитком міста «на засадах ефективності, відкритості та прозорості, посилення інвестиційної та інноваційної активності, забезпечення належного функціонування інженерно-транспортної та комунальної інфраструктури, проведення цілеспрямованої містобудівної політики, дотримання високих екологічних стандартів та, в результаті цього, підвищення конкурентоспроможності міста, доступності широкого спектру соціальних послуг, забезпечення гідних умов життя та загального підвищення добробуту населення» [63]. У цій програмі депутати Київської міської ради та КМДА задекларували «підтримку діяльності позашкільних закладів освіти як центрів виховної роботи та поширення неформальної освіти» [63].

У Програмі соціально-економічного та культурного розвитку Київської області на 2021 рік [75] зазначено, що в регіоні продовжувалося реформування галузі освіти, створення єдиного інформаційного освітнього простору та формування нового освітнього середовища; забезпечення дітей з особливими потребами якісними освітніми послугами; здійснювалася реалізація обласного проєкту «Якісне харчування – здорова дитина», проводилася цілеспрямована робота з питань модернізації системи професійної освіти та професійного розвитку педагогічних працівників». Зазначено, що в 2020 році в закладах освіти Київщини різними формами поза-

шкільної освіти охоплено 156,2 тис. дітей (у попередньому році – 152,3 тис. дітей). Зокрема, у гуртках та творчих об'єднаннях 82 закладів позашкільної освіти (далі – ЗПО) навчається 85,8 тис. вихованців, що становить 39,5% від загальної кількості дітей шкільного віку та на 4,4 тис. дітей більше порівняно з попереднім роком.

У ЗЗСО Київщини гуртковою роботою охоплено майже 57,1 тис. учнів (у 2019 році – 56,5 тис. дітей), що становить 26,3% від загальної кількості школярів. Окрім цього, в ЗЗСО та ЗПО функціонує 619 гуртків та секцій МАН, в яких навчається майже 9,0 тис. учнів (у 2019 році – 613 гуртків та 8,8 тис. учнів відповідно). В області продовжувалась реалізація заходів Програми розвитку системи освіти Київської області на 2019–2021 роки, затвердженої рішенням Київської обласної ради від 30.05.2019 № 564-28-VII (зі змінами), де пункт 1.5. присвячено позашкільній освіті і де передбачено:

- «збільшення охоплення учнів ЗЗСО позашкільною освітою, забезпечення створення мережі ЗПО в ОТГ;
- забезпечення доступності позашкільної освіти для дітей сільської місцевості, розширення мережі гуртків та творчих об'єднань на базі ЗЗСШ сільської місцевості;
- залучення до гурткової роботи дітей соціально вразливих категорій населення, сприяння їх всебічному розвитку та соціалізації;
- створення умов для доступності спеціалізованої освіти наукового профілю шляхом розширення мережі гуртків дослідницько-експериментального напрямку та секцій МАН України у ЗЗСО та ЗПО;
- забезпечення розширення мережі гуртків національно-патріотичного спрямування;
- виявлення обдарованої учнівської молоді та створення умов для її розвитку;
- зміцнення навчальної та матеріально-технічної бази ЗПО, оснащення їх сучасним обладнанням» [75].

У позашкільній Київщини особлива увага приділена розвитку дитячого лідерського руху. З огляду на зазначене,

основні пріоритети діяльності департаменту освіти і науки Київської обласної державної адміністрації орієнтовані на потреби та запити здобувачів освіти, у т. ч. спрямовані на підвищення якості позашкільної освіти й створення відкритого простору системи позашкільної освіти області для будь-якої дитини, де вона могла б набути ключових життєво необхідних компетентностей.

Відповідно до пріоритетних завдань, департаментом освіти і науки спільно з КЗ КОР «Центр творчості дітей та юнацтва Київщини» реалізується низка інноваційних освітніх, творчих, інформаційних, практико-орієнтованих та управлінських проєктів, зокрема: «Позашкілля – простір творчих можливостей», «Таланти твої, Київщино!», «Школа лідерської майстерності», «Герої серед нас: сучасні захисники України», «Світ позашкілля для особливої дитини», «EcoWorld Kids», «STEM/STEAM – створюємо сучасний освітній простір», «Розмалюємо Київщину – від сірості до яскравості», «Медіапростір «Виховуємо патріотів».

У рамках реалізації обласного проєкту «Позашкілля – простір творчих можливостей» департамент освіти і науки спрямовує свою діяльність на максимальне охоплення дітей різними формами позашкільної освіти та створення комфортного соціально-культурного простору для різновекторного розвитку особистості.

Першою стратегічною метою Програми соціального та економічного розвитку Чернігівської області задекларовано розвиток людського потенціалу, передбачено «забезпечення якісними освітніми послугами у сфері позашкільної освіти відповідно до основних напрямів діяльності». Особливу увагу приділено завданню (№ 6) цієї Програми – «соціальне становлення та підтримка дітей та молоді» [67]. Тут важливе місце належить національно-патріотичному вихованню та сприянню самовдосконаленню й інтелектуальному розвитку молоді. Органи публічної влади Чернігівщини максимально сприяють реалізації Концепції національно-патріотичного виховання дітей та молоді [67].

Прикладом реалізації такої політики є мистецький розвиток краю. За результатами звіту (в 2019 р.) з виконання обласної цільової довгострокової програми «Мистецька освіта Чернігівщини» на 2011–2025 рр. варто зауважити, що мережа мистецьких шкіл області є стабільною, включає 39 мистецьких шкіл та 51 філію. Сприяє забезпеченню доступу до отримання дітьми якісної мистецької освіти відкриття нових спеціалізацій, класів із навчання певним видам мистецтва та філій мистецьких шкіл. «У 2019–2020 н. р. кількість дітей, що отримують початкову мистецьку освіту, в області зростає на 75 учнів. Загальний контингент учнів мистецьких шкіл області становить 9276 чол. У звітному періоді забезпечено підготовку та проведення 17 обласних конкурсів для учнів мистецьких шкіл області. 1222 учні мистецьких шкіл стали учасниками обласних конкурсів індивідуальної виконавської майстерності (788 із них здобули перемогу на конкурсах); 410 дитячих творчих колективів (з них переможці 254); 494 учні мистецьких шкіл стали учасниками всеукраїнських конкурсів індивідуальної виконавської майстерності (413 з них здобули перемогу на конкурсах); 292 дитячі творчі колективи (з них переможці 198); 797 учні мистецьких шкіл стали учасниками міжнародних конкурсів індивідуальної виконавської майстерності (613 з них здобули перемогу на конкурсах); 432 дитячі творчі колективи (з них переможці 264). Загальна кількість учасників конкурсів індивідуальної виконавської майстерності становить 2513 учнів та 1134 творчі колективи» [67]. Відповідно до програми продовжуються виплати стипендій дітям-переможцям Всеукраїнських та Міжнародних конкурсів. Всього у 2019 році 101 учень отримував стипендію. 998 викладачів забезпечують освітній процес у мистецьких школах і 704 з них з повною вищою освітою (70,5% від загальної кількості викладачів). Серед них: 371 викладач має вищу кваліфікаційну категорію, 182 – першу категорію, 161 – другу категорію. Мають педагогічні звання 195 викладачів, 18 викладачів – почесні звання, 5 викладачів – науковий ступінь. У звітному

періоді успішно пройшли атестацію 258 педагогічних працівників області за новим положенням.

У програмі соціально-економічного розвитку Житомирської області на 2021 рік визначено, що «залишається низьким відсоток охоплення дітей позашкільною освітою в сільській місцевості» [69]. Серед шляхів розв'язання проблеми – розширення мережі закладів позашкільної освіти, а серед очікуваних результатів – збільшення кількості учнів, охоплених позашкільною освітою [69].

У профільній освітній програмі Житомирської області зазначено, що одним із найважливіших напрямів діяльності в галузі освіти області є збереження існуючої мережі ЗПО, розвиток мережі груп, гуртків, інших творчих об'єднань за напрямами та профілями позашкільної освіти, урізноманітнення змісту та форм їхньої роботи. З метою розвитку творчих здібностей та інтересів дітей в області «функціонує 72 ЗПО, які відвідують 40,5 тис. учнів, що становить 30% від загальної кількості дітей шкільного віку. У 2020 році у трьох територіальних громадах відкрито 3 заклади позашкільної освіти, та 7 ДЮСШ переведено в систему освіти» [45].

Ефективною платформою для формування компетентностей учнів нової української школи є позашкільна освіта дослідницько-експериментального напрямку, зокрема, у гуртках та секціях МАН України. Водночас актуальним є питання збільшення контингенту учнівської молоді, залученої до багатовекторної науково-дослідницької діяльності, та розширення мережі наукових товариств учнів, гуртків і секцій МАН у закладах загальної середньої та позашкільної освіти області [69].

Серед визначених проблем, на вирішення яких спрямована ця Програма, бачимо й проблематику позашкільної освіти в регіоні:

– «недостатній відсоток охоплення учнів закладів загальної середньої освіти позашкільною освітою, відсутність закладів позашкільної освіти в територіальних громадах;

– недосконалість мережі гуртків та творчих об'єднань на базі закладів загальної середньої освіти сільської місцевості;

– недостатній рівень охоплення освітою наукового профілю, розширення мережі гуртків дослідницько-експериментального напрямку та секцій Малої академії наук України у загальної середньої та позашкільної освіти;

– недостатня кількість гуртків національно-патріотичного спрямування;

– застаріла матеріально-технічна база закладів позашкільної освіти;

– недостатній відсоток охоплення дітей спортивними та фізкультурно-оздоровчими заходами» [69]. Тому серед очікуваних результатів Програми та маркерів ефективності виконання Програми зазначено не лише забезпечення розвитку мережі закладів позашкільної освіти, а й «приведення структури позашкільної освіти у відповідність до запитів населення, досягнень науково-технічного прогресу, запитів мешканців області та стратегічних напрямів розвитку держави» [69].

Особливостями розвитку позашкільля в столичному районі є підвищена доступність до закладів позашкільля, їхня особлива розгалуженість та максимальна можливість брати участь у республіканських освітніх заходах, тобто, маємо особливий рівень доступності для юнацтва Столичного району можливостей користуватися потенціалом позашкільної освіти.

Особливості Полтавської та Сумської областей розглянуто більш детально в попередніх підрозділах, тому приділимо більше уваги особливостям Харківщини. У Харківській області діє «Обласна програма розвитку освіти «Новий освітній простір Харківщини» на 2019–2023 роки». У ній зазначено, що в області в «108 закладах позашкільної освіти навчається 146171 вихованець (61%). Різними формами позашкільної освіти охоплено 100% дітей регіону, які спроможні за станом здоров'я та фізичними можливостями відвідувати гуртки та секції, але не всі освітні потреби насе-

лення на отримання позашкільної освіти реалізовано. Існує необхідність у модернізації матеріально-технічної бази закладів позашкільної освіти, створенні філій, розширенні мережі гуртків» [9].

Таблиця 2.9.

Особливості охоплення системи позашкільля обласними (місцевими) галузевими програмами та програмами соціально-економічного розвитку Північно-Східного соціально-економічного району

Адміністративно-територіальна одиниця	Відображення перспектив розвитку позашкільля в програмі соціально-економічного розвитку	Відображення перспектив розвитку позашкільля в галузевій освітянській програмі розвитку регіону
Харківська область	Програма економічного і соціального розвитку Харківської області на 2021 рік	Обласна програма розвитку освіти «Новий освітній простір Харківщини» на 2019–2023 рр.
Полтавська область	Програма економічного і соціального розвитку Полтавської області на 2021 рік.	Програма Полтавської обласної ради «Опікуємося освітою на 2017–2020 рр. Обласна цільова програма національно-патріотичного виховання дітей та молоді на 2017–2020 роки
Сумська область	Програма економічного і соціального розвитку Сумської області на 2021 рік.	Обласна програма «Освіта Сумщини у 2019–2020 рр.

Джерело: [9, 44, 52, 101].

У цій програмі визначено основні завдання у сфері позашкільної освіти Харківщини: «розвиток мережі закладів позашкільної освіти; забезпечення доступності дітей та учнівської молоді до позашкільної освіти, створення умов для їхнього духовного, інтелектуального й фізичного розвитку; модернізація навчально-методичної та матеріально-технічної бази закладів позашкільної освіти; створення сприятливих умов для пошуку, підтримки та розвитку обдарованих дітей і молоді» [9].

Програма економічного і соціального розвитку Харківської області на 2021 рік в аналітичному вступі зазначає, що в області у 2020 році функціонувало 112 закладів позашкільної освіти, із них: «110 комунальної форми власності, 1 – державної, 1 – приватної, де у 7 226 гуртках (секціях) навчаються 128 682 вихованці. Охоплення дітей позашкільною освітою в закладах позашкільної освіти складає 51,1%. Також у закладах загальної середньої освіти області організовано роботу гуртків (секцій), у яких позашкільною освітою охоплено 110 229 дітей (44%). Різними формами позашкільної освіти охоплено 238 911 (95,1%) дітей регіону, які спроможні за станом здоров'ям й фізичними можливостями відвідувати гуртки (секції) в закладах» [45].

До занять у закладах позашкільної освіти протягом 2020 року було залучено 403 учні, що мають особливі освітні потребами, 677 дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, 2 751 дитина з малозабезпечених сімей.

У контексті підвищення рівня патріотичного виховання учнів важливою ланкою є розвиток діяльності музеїв при закладах освіти. У закладах освіти функціонує 342 паспортизовані музеї (у 2019 році – 337), з них: 118 музеїв широкого історичного профілю, 85 – військово-історичного, 47 – історії закладу освіти, 52 – етнографічного, 10 – літературного, 7 – музеїв хліба та голодомору, 8 – краєзнавчого, 5 – мистецького, 5 – природничого, 3 – галузевого, 1 – археологічного та 1 – художнього напрямку. 40 музеїв носять почесне звання «Зразковий музей». Але проблематиці та організації національно-патріотичного виховання у програмах обласної ради Харківщини не приділено уваги, хоча область є прикордонною і потребує посилення такої освітньої та виховної роботи.

Стан позашкільля в цьому районі тісно переплітається з національно-патріотичним вихованням, яке тут, на жаль, не було належно організовано закладами освіти з різних причин. Відповідно до даних перепису 2001 року, «56,9% населення Донецької області називали себе українцями. Станом

на 2005 рік у Донецькій області було зареєстровано 990 періодичних видань, з яких тільки 18 видавалися виключно українською мовою, 69 газет і журналів видавалися українською та російською, а решта – російською мовою. Станом на 2013 рік 102 934 дитини (73,7%) у Донецькій області виховувалося українською мовою у 730 дошкільних навчальних закладах» [83]. На початок 2013/2014 навчального року 165 375 учнів (50,4% від загальної кількості) навчалися українською мовою. У Донецькій області діяло 244 школи з українською мовою навчання та 367 шкіл, де навчання відбувалося українською та російською мовами. Всього на початку 2013/2014 навчального року в Донецькій області було 8 829 класів з українською мовою навчання.

Таблиця 2.10.

Особливості охоплення системи позашкілля обласними (місцевими) галузевими програмами та програмами соціально-економічного розвитку Донецького соціально-економічного району

Адміністративно-територіальна одиниця	Відображення перспектив розвитку позашкілля в програмі соціально-економічного розвитку	Відображення перспектив розвитку позашкілля в галузевій освітянській програмі розвитку регіону
Донецька область	Програма економічного і соціального розвитку Донецької області на 2019 рік та основні напрями розвитку на 2020 і 2021 роки	Програми розвитку освіти Донеччини на 2021–2027 роки
Луганська область	Програма економічного і соціального розвитку Луганської області на 2020 рік,	Регіональної цільової соціальної програми «Освіта Луганщини»

Джерело: [83, 87].

Але в у Донецькій області в 2013 році були відсутні театри, які працювали б лише українською мовою. Лише 3 театри ставили вистави українською і російською мовами. А 16 серпня 2012 року Донецька обласна рада надала російській мові статусу регіональної на території області. Обласна програма розвитку та підтримки української мови на тери-

торії Донецької області була відсутня, що певним чином теж впливало на розвиток освітнього процесу [83].

Подібна ситуація складалась й на теренах Луганщини. Відповідно до даних перепису 2001 року, всього 58% населення Луганської області називали себе українцями. Станом на 2013 рік 58 137 дітей (35,5%) виховувалося українською мовою у 202 дошкільних навчальних закладах. На початок 2013/2014 навчального року 76 079 (45,7%) учнів навчалися українською мовою. У Луганській області діяло 119 шкіл з українською мовою навчання та 181 школа, де навчання проводилося українською та російською мовами. Всього на початку 2013/2014 в Луганській області діяло 4 588 класів з українською мовою навчання.

У Луганській області в 2013 році був тільки один театр, який працював лише українською мовою – Луганський обласний академічний музично-драматичний театр. Ще 2 театри працювали українською і російською мовами. У 2006 році Луганська обласна рада прийняла «Програму розвитку і функціонування української та російської мов у Луганській області на 2007–2010 роки». А вже 17 серпня 2012 року Луганська обласна рада надала російській мові статусу регіональної на території області. Варто відзначити, що у Сватівському, Білокуракінському, Новопсковському, Марківському районах рішення про надання російській мові статусу регіональної не приймалося. Нині всі ці райони знаходяться на території, що підконтрольна Уряду України [87].

Можна констатувати, що станом на початок 2014 року сфери застосування російської мови на території Донецької та Луганської областей перевищували мовно-культурні потреби російської національної меншини, яка проживає на Донеччині та Луганщині. Російська мова домінувала в публічному просторі, а заходи місцевої влади з реалізації державної політики, спрямованої на розвиток української мови, не були достатніми.

Присутність української мови в публічному просторі забезпечувалася через дію норм законодавства України щодо

української мови викладання у вищих навчальних закладах (що на практиці, зазвичай, порушувалася) та дублювання фільмів українською мовою для показу в кінотеатрах [12]. Цю тенденцію недостатнього впливу місцевих органів влади на освітній простір району демонструють навіть нині військово-цивільні адміністрації.

Програма економічного і соціального розвитку Донецької області на 2019 рік та основні напрями розвитку на 2020 і 2021 роки передбачає забезпечення проведення масових позашкільних заходів для дітей соціально незахищених категорій. На думку укладачів Програми, система позашкільної освіти сьогодні в області потребує модернізації та реформування, і тому постала необхідність створення підґрунтя для осучаснення позашкільної освіти, переходу до більш якісного надання освітніх послуг.

Відповідно до Програми, у Донецькій області функціонують 57 закладів позашкільної освіти, які здійснюють освітню діяльність за 6 основними напрямками: науково-технічний, еколого-натуралістичний, туристично-краєзнавчий, художньо-естетичний, дослідницько-експериментальний, клуби фізичної підготовки. Контингент дітей, охоплених позашкільною освітою, становить 52,2 тис. дітей шкільного віку (31% від кількості учнів ЗЗСО), у тому числі 2693 особи – діти з особливими освітніми потребами, діти-сироти, діти, позбавлені батьківського піклування, діти з малозабезпечених сімей.

Моніторинг діяльності закладів позашкільної освіти виявив низку проблем, пов'язаних із процесом децентралізації, невідповідністю послуг, що надаються, запитам сучасних дітей та молоді тощо. У зв'язку з цим упродовж останніх років спостерігається негативна динаміка руху контингенту вихованців: з 58,6 тис. вихованців у 2017 році до 55,9 тис. вихованців у 2020 році при загальній тенденції збільшення кількості учнів закладів загальної середньої освіти області.

Також наявні кадрові проблеми системи позашкільної освіти в області, зокрема, третина працівників є сумісниками

(36%), що не може розглядатись як базис до розвитку системи в цілому, також частина педагогічних працівників не має фахової вищої освіти та залучена до гурткової діяльності як сумісні фахівці.

Проблемним питанням залишається забезпечення права дітей на якісну позашкільну освіту в сільській місцевості (3,2% від загальної кількості охоплених позашкільною освітою дітей) та у новостворених територіальних громадах. Вузьке сприйняття суб'єктами місцевого самоврядування позашкільної освіти як способу проведення дозвілля, а не як потенціалу для розвитку особистості та набуття життєво важливих компетентностей зумовлює процес оптимізації мережі закладів без забезпечення можливості альтернативних варіантів здобуття позашкільної освіти, особливо в малонаселених пунктах. Уже сьогодні спостерігаються негативні тенденції. Так, у зв'язку з упровадженням реформи децентралізації та процесом реорганізації районів, під загрозою закриття опинилась низка закладів позашкільної освіти, а станом на 01.01.2021 ліквідовано 5 районних закладів позашкільної освіти. Таким чином, соціальні й економічні перетворення в Україні зумовлюють важливість більш ефективно організації освітнього простору у закладах позашкільної освіти, осучаснення форм роботи закладів відповідно до потреб учасників освітнього процесу, забезпечення рівномірного охоплення позашкільною освітою дітей та учнівської молоді [83]. Програма національно-патріотичного виховання відсутня.

Що до Луганської області, то відповідно до Програми економічного і соціального розвитку Луганської області на 2020 рік розвиток системи освіти планувався забезпечуватись за рахунок реалізації Регіональної цільової соціальної програми «Освіта Луганщини» на 2017–2020 роки [87, с. 79–81]. Серед основних проблем розвитку освіти виокремлено низький рівень охоплення дітей та молоді позашкільною освітою, а серед пріоритетів – забезпечення підвищення якості освітніх послуг у регіоні, формування оптимальної мережі закладів освіти.

У програмі «Освіта Луганщини» наголошено на забезпеченні доступності позашкільної освіти та прогнозуються «забезпечення навчально-виховного процесу відповідними педагогічними кадрами, удосконалення матеріально-технічної бази». Окремо акцентується робота з обдарованою молоддю, а саме:

- виявлення обдарованої молоді та створення умов для її розвитку;
- покращення якості роботи з талановитою та обдарованою молоддю за різними напрямками роботи;
- забезпечення участі учнівської молоді області в обласних та всеукраїнських масових заходах [87].

Термін «національно-патріотичне виховання» в обласних програмах цього району не звучить і рівень охопленості учнів гуртками позашкільних закладів є невисоким. Окрім того, відображення позашкільля у обласних програмах те ж є недостатнім.

Таблиця 2.11.

Особливості охоплення системи позашкільля обласними (місцевими) галузевими програмами та програмами соціально-економічного розвитку Придніпровського соціально-економічного району

Адміністративно-територіальна одиниця	Відображення перспектив розвитку позашкільля в програмі соціально-економічного розвитку	Відображення перспектив розвитку позашкільля в галузевій освітянській програмі розвитку регіону
Запорізька область	Програма соціально-економічного та культурного розвитку Запорізької області на 2021 рік.	Програма розвитку освіти Запорізької області на 2018–2022 роки
Дніпропетровська область	Програма соціально-економічного та культурного розвитку Дніпропетровської області на 2021 рік.	Регіональна цільова соціальна програма «Освіта Дніпропетровщини до 2021 року»

Джерело: [70, 78, 86].

Програма соціально-економічного та культурного розвитку Запорізької області на 2021 рік передбачає підвищення

якості, конкурентоспроможності і доступності освіти та удосконалення системи управління освітою. Головна мета: подальше формування ефективної мережі закладів дошкільної та позашкільної освіти, загальної середньої освіти; впровадження профільної середньої освіти; забезпечення функціонування ліцеїв академічного та професійного спрямування; забезпечення рівного доступу до освітніх послуг усіх категорій населення; зміцнення матеріально-технічної бази закладів освіти усіх рівнів [70].

Серед основних завдань цієї програми та заходів на 2021 рік:

- «... продовження роботи з впорядкування сучасної мережі закладів освіти відповідно до чинного законодавства, зокрема: розробка перспективної карти закладів загальної середньої освіти, що надаватимуть послуги з профільного навчання професійного та академічного спрямування, створення опорних шкіл, розвиток дошкільної та позашкільної освіти;

- створення умов для доступу до якісної позашкільної освіти, збереження та розвиток мережі закладів позашкільної освіти, гуртків, груп та інших творчих об'єднань, створення їх філій;

- проведення реконструкцій/капітальних ремонтів закладів освіти області із застосуванням енергозберігаючих технологій та універсального дизайну, у тому числі за рахунок коштів державного фонду регіонального розвитку» [70, с. 50].

У Програмі розвитку освіти Запорізької області на 2018/2022 рр. запропоновано «спільними зусиллями органів влади, управління освітою з метою розвитку здібностей, творчої самореалізації дітей і підлітків, задоволення їх духовних запитів зберегти і забезпечити результативну роботу позашкільних навчальних закладів системи освіти області. При цьому, кількість гуртків зростає з 2 245 в 2013 р. до 3 472 у 2017 році, а кількість гуртківців – відповідно з 49 723 осіб до 52 893 осіб. На базі загальноосвітніх навчальних закладів створено

З 184 гуртків, які відвідують понад 52 тис. дітей. Тут у системі позашкільної освіти функціонують 4 відділення МАН учнівської молоді: МАН Мелітопольської міськради; Енергодарська МАН; КПНЗ «МАН» Василівської райради; Костянтинівське районне навчально-виховне об'єднання «Гімназія-МАН № 1 «Таврія» Мелітопольської райради. Другий рік поспіль організовується робота обласної літньої школи для обдарованої учнівської молоді Запорізької області (для 80 учнів – переможців II (обласного) етапу Всеукраїнського конкурсу-захисту науково-дослідницьких робіт учнів-членів Малої академії наук) [78].

Серед пріоритетних завдань досягнення мети цієї програми за вектором розвитку «Запорізька область – регіон, який навчається»: розвиток мережі закладів дошкільної, початкової, базової та профільної середньої, професійної, фахової передвищої та вищої, позашкільної освіти та освіти для дорослих включно з післядипломною освітою для створення сучасного освітнього середовища, яке забезпечить необхідні умови, засоби і технології для провадження освітньої діяльності з наданням якісних освітніх послуг здобувачам освіти та їх батькам. Визначено важливим завданням «удосконалення системи прогнозування і розвитку дошкільної, початкової, базової та профільної середньої, професійної, фахової передвищої та вищої, позашкільної освіти та освіти для дорослих включно з післядипломною освітою; провести засідання за круглим столом спільно з керівниками закладів позашкільної освіти області щодо залучення дітей з особливими освітніми потребами до позашкільних заходів» [78].

Також серед завдань: створення у кожному закладі «...позашкільної освіти раціональної організації освітнього процесу, що базується на оптимальних для збереження і розвитку здоров'я здобувачів освіти матеріально-технічних і санітарно-гігієнічних умовах, режимах навчання та відпочинку, запровадженні здоров'язберігаючих технологій» [78].

Програма соціально-економічного та культурного розвитку Дніпропетровської області на 2021 рік передбачає

розвиток позашкілля, що становить значну частину освітнього розділу. Програма передбачає цілий Розділ 6 «Розвиток людського потенціалу». У ньому зазначено, що на сьогодні майже «104 тис. дітей та учнівської молоді здобувають позашкільну освіту в 154 комунальних закладах, з них: 118 – різнопрофільні та 36 – дитячо-юнацькі спортивні школи системи освіти. Це кожна третя дитина області. Кількість дітей, що відвідують різнопрофільні заклади позашкілля, постійно зростає (з 84 649 у 2019 році до 87 958 у 2020 році). За час карантинних обмежень на основі сучасних освітніх платформ Офіс 365, Zoom, Google Classroom, Youtube, Kahoot!, Padlet педагогічними колективами комунальних закладів освіти області проведено 628 різноманітних майстер-класів; відеолекцій; онлайн-презентацій; захист проєктів у програмі Scratch; марафони, челенджі; Zoom-конференцій онлайн-курс з медіаграмотності, у яких взяли участь понад 42 тис. учасників освітнього процесу області» [86].

Застосування віртуальних 3D-технологій надало можливість для слухачів наукового відділення історії Дніпропетровського відділення МАН України для самостійного проведення досліджень, відвідуючи віртуальні екскурсії залами Дніпровського національного історичного музею імені Д. І. Яворницького та музею «Пам'ять єврейського народу та Голокост в Україні». 10 дитячих творчих колективів із почесним званням «Зразковий художній колектив» та 16 колективів із почесним званням «Народний художній колектив» ведуть плідну творчу діяльність у сфері пропаганди дитячої художньої творчості, демонструють високий рівень виконавчої майстерності, мають значні досягнення в обласних, всеукраїнських, міжнародних мистецьких заходах.

За науково-технічним напрямом позашкільної освіти в області продовжено впровадження пілотного проєкту з робототехніки – одного з найперспективніших напрямів у сфері ІТ-технологій. У 50 групах гурткової роботи шкіл робототехніки навчають майже 1000 вихованців програмувати, створювати web-дизайн та проєктувати роботів. Школи робототехніки працюють на базі закладів середньої освіти та

позашкільної освіти у містах Дніпро, Жовті Води, Кам'янське, Нікополь, Павлоград, Покров, Першотравенськ та в Магдалинівському районі.

В області діє також регіональна цільова Програма патріотичного виховання населення Дніпропетровщини на 2017–2021 роки. Вона покликана сприяти розвитку позашкільля шляхом реалізації державної та регіональної політики в системі патріотичного виховання населення, що спрямовано на виховання любові до України, усвідомлення громадянського обов'язку на основі національних і загальнолюдських духовних цінностей, формування патріотичного світогляду громадян, активної державницької позиції, мотивації до військово-спортивної загартованості, готовності до захисту Вітчизни, забезпечення системної взаємодії з громадськістю у питаннях, пов'язаних з патріотичним вихованням населення, розширення ролі й можливостей громадських об'єднань, сприяння духовно-моральній єдності суспільства [86].

Регіональна цільова соціальна програма «Освіта Дніпропетровщини до 2021 року» покликана формувати засади доступної та якісної системи регіональної освіти і виховання, що відповідає вимогам суспільства та динамічно розвивається, її інтеграції в європейський і світовий освітній простір. У переліку основних завдань Програми забезпечення гарантій для реалізації права на освіту незалежно від місця проживання і форм отримання освіти; розвитку освітнього простору області на основі нових технологій; доступності та безперервності освіти впродовж життя. Окремо передбачено розвиток позашкільної освіти.

В основному програма Дніпровського району передбачає збереження і розширення інфраструктури позашкільля, та простежується й певне акцентування на національно-патріотичному вихованні молоді через цю структуру. Програмою передбачено розширення спектру охоплення позашкільлям учнівської молоді [86].

Таблиця 2.12.

Особливості охоплення системи позашкілля обласними (місцевими) галузевими програмами та програмами соціально-економічного розвитку Центрального соціально-економічного району

Адміністративно-територіальна одиниця	Відображення перспектив розвитку позашкілля в програмі соціально-економічного розвитку	Відображення перспектив розвитку позашкілля в галузевій освітянській програмі розвитку регіону
Черкаська область	Програма економічного і соціального розвитку Черкащини на 2021 рік.	<i>Одна спільна галузева програма відсутня. Є кілька вузькогалузевих. В інших позашкілля не згадано.</i>
Кіровоградська область	Програма економічного і соціального розвитку Кіровоградської області на 2021 рік	Обласна програма розвитку дошкільної, загальної середньої, позашкільної освіти на 2017–2021 роки.

Джерело: [9, 43, 42, 44, 88, 94].

У програмі економічного і соціального розвитку Черкащини на 2021 рік передбачено удосконалення мережі закладів освіти та покращення їхньої матеріально-технічної бази, у т. ч. створення умов для розвитку творчих здібностей школярів шляхом діяльності закладів позашкільної освіти як координуючих центрів виховної та організаційно-методичної роботи, інших форм позашкільної діяльності. Зокрема, забезпечити усіма формами позашкільної освіти не менше 70% дітей. У планах на 2021 рік забезпечення функціонування 75 літніх військово-патріотичних та національно-патріотичних таборів (4 тис. учнів) та створення додаткових 10 козацьких класів.

Стратегія розвитку області передбачає розробку та запуск конкурентних освітніх продуктів (початкова, середня, позашкільна освіта) [88].

У Черкаській області в останні роки було прийнято кілька вузькогалузевих освітніх програм: обласна програма «Шкільний автобус на 2016–2024 рр»; обласна цільова програма «Інноваційні школи Черкащини» на період до 2020 року [42]; обласна програма підвищення якості шкільної природничо-математичної освіти на період до 2021 року» [44]; «Обласна програма впровадження у навчально-виховний

процес загальноосвітніх навчальних закладів інформаційно-комунікаційних технологій «Сто відсотків» на період до 2021 року» [43]. Але в жодній з цих програм позашкільній освіті увага не приділена.

Створення національної школи з європейським рівнем навчання – здійснення цього завдання стало можливим у незалежній Україні. Нині саме життя вимагає утвердження нової парадигми освіти, основою якої є всебічний розвиток людської особистості як рівновеликої цінності. Призначення сучасної освіти полягає в тому, щоб дати людині глибокі загальнокультурні основи, розвинути її здібності і здатність пристосовуватися до динамічних умов особистого, соціального і професійного життя. До таких підходів спонукає головна педагогічна ідея – освіта впродовж життя [94]. Аналіз закріплення проблематики освітньої сфери позашкілля у цих двох центрально-українських областях дозволяє зробити висновок про велику відмінність у цьому між ними. На фоні належної уваги до цієї теми обласних програмах Кіровоградщини бачимо байдужість на Черкащині, навіть відсутність обласної освітньої програми [9].

Таблиця 2.13.

Особливості охоплення системи позашкілля обласними (місцевими) галузевими програмами та програмами соціально-економічного розвитку Подільського соціально-економічного району

Адміністративно-територіальна одиниця	Відображення перспектив розвитку позашкілля в програмі соціально-економічного розвитку	Відображення перспектив розвитку позашкілля в галузевій освітній програмі розвитку регіону
Вінницька область	Програма економічного і соціального розвитку Вінницької області на 2021 рік	«Про Обласну програму розвитку інформаційних та інноваційних технологій в закладах освіти області на 2016–2020 роки»
Хмельницька область	Програма соціально-економічного розвитку Хмельницької області на 2020 рік	Програма розвитку освіти Хмельницької області на 2016–2020 роки
Тернопільська область	Програма соціально-економічного та культурного розвитку Тернопільської області	Програма розвитку освіти Хмельницької області на 2016–2020 роки

Джерело: [61, 74, 77, 82].

У Програмі економічного і соціального розвитку Вінницької області на 2021 рік четвертою ціллю визначено «Розвиток людського капіталу та підвищення стандартів життя населення», у розрізі якої акцентуються наступні пріоритети:

«Пріоритет 1. Забезпечення високих стандартів навчання, активізація співпраці у сфері освіти і науки». Визначено наступні шляхи його досягнення:

- забезпечення впровадження нового Державного стандарту початкової загальної освіти;
- будівництво (реконструкція) приміщень під дошкільні навчальні заклади з метою забезпечення повного влаштування дітей у дошкільні навчальні заклади;
- формування мережі освітніх округів, визначення опорних шкіл;
- розвиток інклюзивного та дистанційного навчання;
- формування єдиного інформаційного освітнього простору;
- підтримка обдарованої молоді;
- оновлення матеріально-технічної бази закладів освіти» [61].

Від реалізації програми очікуються наступні результати:

- рівний доступ до якісної освіти, насамперед, учням, які проживають у сільській місцевості;
- формування ключових компетентностей, необхідних кожній людині для успішної життєдіяльності;
- покращення умов навчання та виховання здобувачів освіти;
- створення сприятливих умов для розвитку людського і соціального капіталу, орієнтованого на задоволення потреб особистості, суспільства і держави.

У обласній програмі розвитку інформаційних та інноваційних технологій у закладах освіти області на 2016/2020 рр. тема позашкілля відсутня.

Програма соціально-економічного розвитку Хмельницької області на 2020 рік передбачає підвищення стандартів життя населення, що має відбуватись наступним чином:

«Рівний доступ до якісної освіти буде забезпечуватися шляхом реалізації заходів, що передбачають:

- створення належних умов для надання якісних освітніх послуг;
- приведення освітньої мережі у відповідність із потребами громади та регіону;
- продовження роботи зі створення опорних загальноосвітніх навчальних закладів шляхом об'єднання малокомплектних шкіл, зміни їх типу та/або ступеня, реорганізації;
- впорядкування мережі закладів загальної середньої та професійної (професійно-технічної) освіти;
- розвиток дуальної освіти в закладах професійної (професійно-технічної) освіти;
- створення перспективної мапи мережі академічних ліцеїв;
- забезпечення доступності закладів освіти для осіб з особливими освітніми потребами згідно з державними будівельними нормами і стандартами;
- створення умов для навчання дітей з особливими освітніми потребами шляхом розширення мережі груп та класів з інклюзивним навчанням у дошкільних та загальноосвітніх навчальних закладах;
- покращення матеріально-технічної бази навчальних закладів, сприяння проведенню капітальних та поточних ремонтів приміщень, заходів з пожежної безпеки, охорони праці, енергозбереження;
- створення навчально-практичних центрів для підготовки кваліфікованих робітників» [74, с. 28–29].

У цій програмі належна увага надається освіті, але позашкільля не отримало теж належної уваги, як це, однак, зроблено в Програмі розвитку освіти Хмельницької області на 2016/2020 рр., де є глава «V. Виховання. Позашкільна освіта».

Метою Програми передбачене втілення в усіх ланках системи освіти області концептуальних ідей національно-патріотичного виховання, спрямованих на виховання мораль-

ної, духовної й життєво компетентної особистості, громадянина -патріота, сім'янина, професіонала;

– організація цілеспрямованої діяльності всіх виховних підструктур регіону зі створення умов для побудови цілісної безперервної системи виховання в освіті й поширення головних ідей сучасного виховання, заснованих на системі загальнокультурних і національних цінностей;

– розбудова якісної, ефективною та доступною для всіх дітей і підлітків області системи позашкільної освіти;

– забезпечення патріотичного, творчого, інтелектуального, фізичного та духовного розвитку вихованців позашкільних навчальних закладів регіону [74, с. 25–26].

Програма виокремлює наступні завдання для подальшого розвитку освіти:

«1. Об'єднання зусиль освітян на розбудову та проектування перспективних виховних систем кожного з загальноосвітнього та позашкільного закладів області шляхом створення виховного простору на основі духовного єднання педагога і учня, вихованця, спрямованості на самовдосконалення, саморозвиток та повноцінне життєтворення особистості вихованця.

2. Науково-методичне забезпечення практичних дій педагогів навчальних закладів області зі створення виховного середовища та виховного простору для особистісного розвитку учнів і молоді.

3. Упровадження у виховний процес інноваційних виховних технологій, систем та сучасних методик виховання дітей, учнівської молоді.

4. Використання проектно-програмних технологій у системі науково-методичного супроводу діяльності організаторів виховного процесу.

5. Забезпечення якісного розвитку мережі позашкільних навчальних закладів, модернізація і досягнення комфортності умов їх діяльності.

6. Розвиток взаємодії позашкільних навчальних закладів з усіма ланками освіти, зовнішнім середовищем; макси-

мальне залучення дітей та підлітків до творчого розвитку і самореалізації через систему позашкільної освіти» [74].

Серед основних заходів з реалізації цих завдань: проведення обласних науково-практичних конференцій, семінарів, тренінгів з проблем національно-патріотичного виховання; забезпечення проведення обласного етапу Всеукраїнської дитячо-юнацької військово-патріотичної гри «Сокіл» («Джурра»); навчання регіональних тренерів з питань національно-патріотичного виховання; вручення обласних премій переможцям та призерам обласного етапу Всеукраїнського конкурсу-захисту науково-дослідницьких робіт учнів -членів Малої академії наук; забезпечення формування оптимальної мережі обласних позашкільних закладів області; сприяння наданню методичної допомоги закладам освіти області в організації гурткової роботи [77].

Програма соціально-економічного та культурного розвитку Тернопільської області на 2021 рік акцентує увагу на реформі загальної середньої освіти на Тернопільщині, якій «передувала масштабна підготовка, спрямована на такі основні зміни: створення нового освітнього середовища в закладах освіти, впровадження нового змісту освіти та проведення відповідної перепідготовки педагогів. Для забезпечення якісної, сучасної та доступної загальної освіти, створення відповідних умов для навчання в Новій українській школі у 2020 році з державного бюджету місцевим бюджетам спрямовано 36 999,8 тис. гривень. Вказані кошти спрямовані на придбання сучасних засобів навчання та обладнання для учнів початкових класів – 9 250,0 тис. гривень, придбання сучасних меблів – 14 799,9 тис. гривень, придбання комп'ютерного обладнання – 12 949,9 тис. гривень. В області відповідно до віку, розвитку та стану здоров'я дітей шкільного віку створено оптимальну мережу закладів освіти для дітей соціально незахищеної категорії – 15 закладів інституційного догляду та виховання дітей, де навчаються і виховуються 2500 учнів.

Фахівці управління освіти і науки обласної державної адміністрації долучилися до виконання Регіонального стра-

тегічного плану реформування системи інституційного догляду та виховання дітей в Тернопільській області. Основною метою Регіонального плану є послідовне втілення в області Національної стратегії з реформування діючої системи забезпечення прав дітей та формування такої системи, яка забезпечить право дитини на належні умови проживання, догляд і виховання в сім'ї або в умовах, максимально наближених до сімейних, доступ до якісних соціальних, освітніх, медичних послуг у громаді. Відбулася трансформація 3-х закладів освіти інтернатного типу у ліцеї з обов'язковим збереженням у їх складі пансіонів (інтернатів)» [44]. І хоча позашкільля у цій програмі безпосередньо не згадується, все ж кожен з її напрямків сприяє його розвитку прямо чи дотично. Окрім цього, розвитку позашкільля сприяють програми «Спроможна школа для кращих результатів» у Тернопільській області», Обласна цільова програма національно-патріотичного виховання дітей та молоді на 2021–2025 роки, Обласна програма розвитку та підвищення професійної освіти на 2018–2022 роки. Усі вони як фундамент розвитку свого напрямку навчально-виховного процесу використовують систему позашкільньої освіти.

У програмах цього району належна увага приділена проблемам стабільного й доступного для вихованців розвитку позашкільля та підвищення якості національно-патріотичного виховання.

У Стратегії розвитку Львівської області на період 2021–2027 років зазначено напрямок «Людський розвиток», де є відомості про стан розвитку освіти. Отже, «освітня інфраструктура Львівської області представлена мережею: 872 закладів дошкільньої освіти (в яких навчається 77,8 тис. дітей), 1194 заклади загальної середньої освіти (282 219 учнів), 50 закладів професійної освіти (21,9 тис. учнів) та 43 заклади вищої освіти (120,6 тис. студентів). Мережа позашкільньої освіти включає понад 79 об'єктів, де навчається 72 556 тис. вихованців.

Таблиця 2.14.

Особливості охоплення системи позашкілля обласними (місцевими) галузевими програмами та програмами соціально-економічного розвитку Карпатського соціально-економічного району

Адміністративно-територіальна одиниця	Відображення перспектив розвитку позашкілля в програмі соціально-економічного розвитку	Відображення перспектив розвитку позашкілля в галузевій освітянській програмі розвитку регіону
Львівська область	Стратегія розвитку Львівської області на період 2021–2027 рр. План заходів з реалізації у 2021–2023 роках Стратегії розвитку Львівської області на період 2021–2027 рр.	Програма розвитку освіти Львівської області на 2021–2025 роки.
Івано-Франківська область	Програма соціально-економічного та культурного розвитку області на 2020 рік.	Програма розвитку освіти Івано-Франківщини на 2016–2023 рр.
Закарпатська область	Регіональна стратегія розвитку Закарпатської області на період 2021–2027 рр.	Програма розвитку освіти Закарпаття на 2013–2022 рр.
Чернівецька область	Програма економічного і соціального розвитку Чернівецької області на 2019 рік.	Комплексної програми розвитку освітньої галузі Чернівецької області на 2018–2022 рр.

Джерело: [66, 71, 79, 85].

Значна за кількістю та розгалужена мережа освітніх закладів дозволяє забезпечити рівний доступ до освітніх послуг усім мешканцям області. Однак неоптимальна мережа освітніх закладів та освітнього процесу призводять до браку коштів державної освітньої субвенції (в середньому – 12%) для всіх адміністративних одиниць області» [66]. У стратегії позашкілля не згадано. Але у плані заходів з реалізації у 2021–2023 рр. Стратегії розвитку Львівської області є напрям 2.3. «Освічені громади», і він включає проекти, що мають вплив на: розвиток мережі доступних для сімей позашкільних навчальних закладів, будинків дитячої творчості, центрів ігрової підтримки, літніх оздоровчих таборів для школярів тощо; сприяння патріотичному вихованню, професійному становленню дітей та молоді; розвиток і системну

роботу з обдарованою і талановитою молоддю; розвиток мережі молодіжних центрів та просторів європейського зразка» [66].

На Львівщині діє Програма розвитку освіти області на 2021/2025 рр., і особлива увага при її розробленні приділена реформі освітньої галузі на державному рівні, головна мета якої – нова висока якість освіти на всіх рівнях: від початкової школи до закладів вищої освіти. Основою освітньої реформи є затверджена концепція «Нова українська школа» на 2017–2029 роки, яка передбачає проведення докорінної та системної реформи загальної середньої освіти, зокрема змісту, педагогіки, системи управління, системи державного фінансування, нормативно-правового забезпечення освітньої галузі.

Під час підготовки Програми були вивчені і проаналізовані результати інших обласних цільових програм, дотичних до питань освіти. З огляду на це, до Програми були внесені заходи в частині координації з цими програмами. Програма узгоджена з наявними і передбачуваними джерелами фінансування і можливостями для реалізації проєктів.

Всі проєкти/заходи Програми сплановано за 7-ма тематичними напрямками, а саме: 1) дошкільна освіта; 2) повна загальна середня освіта; 3) спеціальна освіта; 4) позашкільна та спеціалізована освіта; 5) професійна (професійно-технічна) та фахова передвища освіта; 6) вища освіта та наука. Педагогічна освіта. Освіта дорослих; 7) управління освітою.

Звернемось до розділу IV. Позашкільна і спеціалізована освіта. Його мета: «Діти та молодь мають можливості для розвитку своїх творчих здібностей, здобуття первинних професійних знань, вмінь і навичок, необхідних для подальшої самореалізації та професійної діяльності» [71]. Серед завдань цього напрямку:

«1. Підтримувати ініціативи з розроблення змісту допрофільної підготовки та профільного навчання, забезпечення інклюзивного професійного навчання у спеціалізованих та позашкільних закладах освіти.

2. Стимулювати професійне зростання педагогічних працівників спеціалізованих та позашкільних закладів освіти, у тому числі розвивати професійні цифрові компетентності.

3. Посилити спроможність Малої академії наук та створити умови для інноваційної діяльності інших закладів позашкільної освіти.

4. Підвищити ефективність освітнього процесу через впровадження сучасних технологій та засобів навчання.

5. Застосовувати механізми публічно-приватного партнерства в позашкільній освіті» [71].

На теренах Івано-Франківської області теж реалізовується «Програма соціально-економічного та культурного розвитку області на 2020 рік. У розділі «Освіта» тут було визначено головні цілі на 2020 рік: «Розвиток системи освіти, підвищення її якості та конкурентоспроможності; створення умов для надання громадянам якісної освіти; рівний доступ до якісної освіти. У галузі позашкільної освіти: збереження мережі закладів позашкільної освіти, зміцнення їх матеріально-технічної бази» [79].

Метою «Програми розвитку освіти Івано-Франківщини на 2016/2023 роки» є досягнення високого рівня розвитку системи освіти області відповідно до сучасних потреб суспільства і кожного громадянина щодо якісної освіти, яка забезпечує повноцінний розвиток кожної дитини і її успішну інтеграцію в українське суспільство та європейську спільноту, забезпечення гармонійного розвитку людини як найвищої цінності суспільств у сфері позашкільної освіти: збереження та розвиток мережі позашкільних навчальних закладів, зокрема у сільській місцевості; збереження та подальше зміцнення матеріально-технічної бази позашкільних навчальних закладів; посилення організаційно-координаційної та методичної ролі позашкільних закладів у розвитку природоохоронної роботи, науково-технічного, екологічного, художнього, туристсько-краєзнавчого, військово-патріотичного навчання та виховання учнівської молоді у загальноосвітніх навчальних закладах, школах-інтернатах, професійно-тех-

нічних навчальних закладах; здійснення розробки, апробації та видання кращих авторських програм, проєктів, збірників для програмно-методичного забезпечення навчально-виховного процесу позашкільних закладів; розширення співробітництва, обмін досвідом з питань позашкільної освіти [79].

У Закарпатській області діє Регіональна стратегія розвитку Закарпатської області на період 2021/2027 рр. У ній зазначено, що в області функціонує 29 закладів позашкільної освіти. Значним досягненням галузі стало відкриття у грудні 2016 року Воловецької філії Закарпатського обласного еколого-натуралістичного центру учнівської молоді «Арніка», на базі якої здійснюється навчально-виховна та оздоровчо-відпочинкова діяльність. В «Арніці» створено всі умови для організації цілорічного оздоровлення та відпочинку дітей. Упродовж однієї зміни в закладі може одночасно перебувати до 70 вихованців, навчання яких організовано в закладах загальної середньої освіти, розташованих у селі Нижні Ворота. Так, протягом 2017–2018 років відпочинковими послугами (14 днів) на базі цього закладу охоплено понад 2,3 тис. дітей.

У Програмі розвитку освіти Закарпаття на 2013–2022 рр. достатньо потужна увага приділена розвитку позашкільної освіти і передбачено:

«1. Систематично проводити навчання серед молодіжних і дитячих лідерів. Сприяти діяльності школи молодого керівника.

2. Поширювати практику організації профільних таборів, навчально-оздоровчих зборів для різних категорій школярів (лідерів учнівського самоврядування, юних спортсменів, техніків, екологів, журналістів, дитячих художніх колективів тощо).

3. Вивчати та пропагувати кращий досвід військово-патріотичного та фізичного виховання, організації та проведення у навчальних закладах краєзнавчо-пошукової роботи.

4. Скоординувати систему проведення обласних масових заходів для дітей та юнацтва [85].

Після реалізації програми очікується: збільшення відсотка охоплення учнів позашкільною освітою, підвищення професійного рівня педагогічних працівників, обмін досвідом, підвищення професійного рівня педагогічних працівників закладів позашкільної освіти, виявлення і всебічна підтримка творчо обдарованих дітей, забезпечення якісного освітнього процесу у позашкільних закладах освіти, вивчення, збереження та популяризація народних традицій, зокрема художньої кераміки, розвиток спортивно-технічного напрямку позашкільної освіти, підвищення ефективності освітнього процесу, реабілітація дітей з особливими потребами, формування навичок практичної діяльності.

Програма економічного і соціального розвитку Чернівецької області на 2019 рік містить підрозділ 2.2.2. «Розвиток науки та освіти», де були виокремлені наступні головні проблеми [85]:

- потреба оновлення матеріально-технічної бази закладів освіти всіх рівнів, особливо науково-дослідна її складова;
- перевантаження закладів дошкільної освіти;
- недостатнє забезпечення закладів освіти, в т. ч. дошкільних навчальних закладів, сучасною комп'ютерною технікою;
- недостатній рівень якості знань учнів області з базових предметів;
- низький рівень надання якісних освітніх послуг у сільській місцевості.

Основні завдання, поставлені для виконання цих проблем:

- забезпечення виконання плану заходів на 2017–2029 роки із запровадження Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 13 грудня 2017 р. № 903-р;
- реалізація заходів комплексних програм розвитку освітньої галузі Чернівецької області на 2018–2021 роки та підвищення якості національно-патріотичного виховання ді-

тей та молоді Чернівецької області на 2017–2021 роки, регіональної обласної програми «Вчитель» на 2013–2022 роки;

- забезпечення умов для організації інклюзивного навчання учнів з особливими освітніми потребами;

- відкриття нових професій у закладах професійно технічної освіти та створення умов для підготовки робітничих кадрів відповідно до потреб ринку;

- реалізація заходів запровадження профільного навчання у старшій школі;

- повне забезпечення сільських шкіл педагогічними кадрами;

- приведення мережі закладів освіти до реальних потреб громад з метою рівного доступу дітей до якісної освіти;

- продовження роботи щодо подальшого зміцнення матеріально-технічної бази закладів загальної середньої освіти та впровадження інформаційних технологій, оснащення навчальних кабінетів;

- упровадження енергозберігаючих технологій на об'єктах освіти області;

- розширення мережі дошкільних навчальних закладів шляхом будівництва нових закладів, реконструкції та проведення ремонтів існуючих закладів, відкриття дошкільних підрозділів у складі навчально-виховних комплексів [66].

Обласна рада сподівається на такий очікуваний результат:

- забезпечення ефективного функціонування закладів освіти області;

- удосконалення управління та підвищення якості загальної середньої, вищої та професійно-технічної освіти;

- збільшення відсотка охоплення дітей дошкільною та позашкільною освітою;

- збільшення відсотка працевлаштування випускників закладів професійно-технічної освіти та вищої освіти за фахом;

- збільшення кількості працівників вищої кваліфікації, що працюють в економіці області до 1%;

– виховання у молодого покоління почуття патріотизму, відданості загальнодержавній справі, зміцнення громадянської позиції.

Окрім цього, в області діє Комплексна програма розвитку освітньої галузі Чернівецької області на 2018–2022 рр., де наявний розділ V «Позашкільна освіта». У ньому передбачено:

– створення філій закладів позашкільної освіти на базі закладів загальної середньої освіти; проведення щорічного семінару кращих педагогічних ідей, які працюють з талановитою молоддю «Одnodумці в творчості»;

– проведення методичної студії для педагогічних працівників закладів позашкільної освіти «Розвиваємо здібності та креативність покоління майбутнього»;

– проведення обласних конкурсів, конгресів, учнівської молоді; придбання обладнання для роботи творчої студії «Кераміка» на базі КЗ «Обласний центр науково-технічної творчості учнівської молоді»;

– побудова сучасної траси для організації та проведення Всеукраїнських змагань з трасового моделювання на базі КЗ «Обласний центр науково-технічної творчості учнівської молоді»;

– створення контактного зоомайdanчика; створення мобільної лабораторії екологічного моніторингу [66].

Отже, варто наголосити, що для Карпатського соціально-економічного району характерним є достатньо високий рівень лобізму в програмах обласних рад проблематики позашкільля, приділено увагу збереженню інфраструктури цієї сфери освіти, з належною орієнтацією на підтримку національно-патріотичного виховання молоді.

У Регіональній комплексній програмі розвитку освіти Волинської області на 2018–2022 рр. передбачено: забезпечення рівного доступу до якісної позашкільної освіти здобувачів шляхом 1) створення філій, творчих об'єднань на базі закладів загальної середньої, позашкільної, професійної (професійно-технічної) освіти, у т. ч. в ОТГ; 2) розширення мережі гуртків, груп, творчих об'єднань; створення творчих

студій на базі закладів позашкільної освіти обласного підпорядкування, у закладах загальної середньої та професійної (професійно-технічної) освіти. Окрім переліченого, цією програмою передбачено поліпшення навчально-методичної та науково-методичної бази закладів позашкільної освіти шляхом: удосконалення навчальної та навчально-методичної бази установ позашкільної освіти через проведення семінарів, семінарів – практикумів, колоквиумів, форумів, виїзних навчань, науково-практичних конференцій за всіма напрямками позашкільної освіти, у т. ч. в ОТГ; створення Музею історії розвитку туристсько-краєзнавчої роботи Волині, присвяченого 80-річчю Центру туризму, спорту та екскурсій; створення інформаційно-видавничого центру «Пошук» (придбання копіювально-розмножувальної техніки); створення Музею науки на базі Волинської обласної МАН; створення малого планетарію на базі Центру науково-технічної творчості учнівської молоді; проведення обласного етапу Всеукраїнського конкурсу рукописів навчальної літератури для закладів позашкільної освіти за всіма напрямками позашкільної освіти.

Таблиця 2.15.

Особливості охоплення системи позашкільної освіти обласними (місцевими) галузевими програмами та програмами соціально-економічного розвитку Північно-Західного соціально-економічного району

Адміністративно-територіальна одиниця	Відображення перспектив розвитку позашкільної освіти в програмі соціально-економічного розвитку	Відображення перспектив розвитку позашкільної освіти в галузевій освітянській програмі розвитку регіону
Волинська область	Про Стратегію розвитку Волинської області на період до 2027 року.	Регіональної комплексної програми розвитку освіти Волинської області на 2018–2022 рр.
Рівненська область	Програма економічного та соціального розвитку Рівненської області на 2021 р.	Програма розвитку освіти Рівненської області на 2019–2021 рр.

Джерело: [58, 68, 93].

Обласною владою заплановано проведення обласних заходів з дітьми та молоддю за напрямками позашкільної освіти,

участь команд області у всеукраїнських та міжнародних заходах. Сприяє розвитку позашкілля Обласна цільова програма національно-патріотичного виховання дітей та молоді на 2016–2020 роки [48], Стратегія розвитку Волинської області на період до 2027 року [93], План заходів на 2021–2023 роки з реалізації Стратегії розвитку Волинської області [58]. Але безпосередньо сфера позашкілля у обласних програмах Волині не згадана.

Програма економічного та соціального розвитку Рівненської області на 2021 рік передбачає: «Підвищення освітнього рівня молоді, забезпечення громадянам рівних умов доступу до якісної освіти, у тому числі шляхом: розбудови мережі дошкільних та середніх навчальних закладів, покращення їх матеріально-технічної бази; впровадження Концепції «Нова українська школа» та ціннісних орієнтирів Державного стандарту базової середньої освіти; сприяння у наданні освітніх послуг особам з особливими освітніми потребами та впровадження у закладах освіти інклюзивного навчання; сприяння функціонуванню інклюзивно-ресурсних центрів; створення умов для здобуття якісної позашкільної освіти шляхом збереження та розвитку мережі комунальних позашкільних освітніх закладів» [68].

У програмі розвитку освіти Рівненської області на 2019–2021 рр. зазначена необхідність:

- модернізації системи освіти області, переорієнтації на забезпечення якісної освіти та справедливого доступу до неї, реалізації принципу безперервної освіти;

- забезпечення учням якісної освіти та справедливого доступу до неї в обсягах, визначених державними освітніми стандартами, здійснення та удосконалення мережі спеціальних закладів освіти і закладів загальної середньої освіти з малою наповнюваністю учнів відповідно до демографічних, економічних, соціальних перспектив розвитку громад, потреб громадян та суспільства; урізноманітнення моделей організації освіти, зокрема для сільських дітей;

- покращення якості освітнього процесу та корекційно-відновлювальної роботи;

- створення нового освітнього простору;
- удосконалення інформаційно-комунікаційного освітнього середовища;
- створення умов для здобуття якісної позашкільної освіти;
- забезпечення доступності професійної (професійно-технічної) освіти та підвищення якості навчально-виробничого процесу;
- підвищення соціального статусу працівників освітньої галузі.

Основними завданнями для реалізації цієї Програми є:

- розвиток освітньої системи та зміни, які сприятимуть підвищенню її якості та ефективності;
- забезпечення права на освіту та створення рівних можливостей для здобуття якісної освіти відповідно до потреб громадян;
- розвиток системи безперервної освіти та навчання впродовж життя;
- формування соціально активної, відповідальної та толерантної особистості, яка усвідомлює свою приналежність до українського народу, європейської цивілізації;
- забезпечення громадянського, національно-патріотичного виховання дітей та молоді.

Серед очікуваних результатів виконання Програми – приведення структури позашкільної освіти у відповідність із запитами населення [68].

На теренах Одещини діє Програма соціально-економічного та культурного розвитку Одеської області на 2021 рік. Тут гуманітарна сфера отримала серед пріоритетних напрямків на 2021 рік у галузі освіти акцент на сприяння організації інклюзивного навчання у закладах загальної середньої освіти, дошкільної, професійно-технічної, вищої та позашкільної освіти. А серед очікуваних результатів маємо:

- забезпечення права осіб на здобуття освіти в різних формах або поєднуючи їх, зокрема, в інституційній (очній (денній, вечірній), заочній, дистанційній) та індивідуальній (екстернатній, педагогічного патронажу) на 100%;

– організація освітнього процесу з використанням технологій дистанційного навчання, забезпечення шкіл електронно-освітніми ресурсами, комп'ютерним та мультимедійним обладнанням, швидкісним зв'язком Інтернет у період карантинних обмежень на 100 %;

– збільшення відсотку закладів загальної середньої освіти, що мають безпечне оновлене освітнє середовище до 100% » [81].

Таблиця 2.16.

Особливості охоплення системи позашкільля обласними (місцевими) галузевими програмами та програмами соціально-економічного розвитку Причорноморського соціально-економічного району

Адміністративно-територіальна одиниця	Відображення перспектив розвитку позашкільля в програмі соціально-економічного розвитку	Відображення перспектив розвитку позашкільля в галузевій освітянській програмі розвитку регіону
м. Севастополь*		
Одеська область	Програма соціально-економічного та культурного розвитку Одеської області на 2021 рік.	Обласна програма розвитку освіти Одещини на 2019–2021 рр.
Миколаївська область	Програма економічного і соціального розвитку Миколаївської області на 2021 р.	Програма розвитку освіти Миколаївської області.
Херсонська область	Програма економічного і соціального розвитку Херсонської області на 2021 р. Обласна комплексна програма з національно-патріотичного виховання «Дитина – громадянин – патріот Батьківщини»	Обласна програма «Розвиток людського капіталу Херсонської області» на 2017–2024 роки
Автономна Республіка Крим	Державна програма соціально-економічного розвитку Автономної Республіки Крим на період до 2017 року	Постанова України від 10 січня 2002 р. № 29 «Програма адаптації та інтеграції в українське суспільство депортованих кримських татар, а також осіб інших національностей, відродження і розвитку їх культури та освіти, а також осіб інших національностей, відродження і розвитку їх культури та освіти»

*Інформація по Автономній Республіці Крим та м. Севастополь вказана на період до окупації РФ.

Джерело: [14, 46, 12, 60, 65, 72, 73, 81].

Обласна програма розвитку освіти Одещини на 2019–2021 рр. визначає низку проблем, на розв'язання яких вона спрямована.

«Позашкільна освіта, – говориться в програмі, – є складовою системи безперервної освіти, яка спрямована на розвиток здібностей та обдарувань вихованців, учнів, задоволення їх інтересів, духовних запитів і потреб у професійному визначенні. З метою розвитку талантів та організованого проведення дозвілля дітей в області функціонує 112 позашкільних навчальних закладів (ПНЗ), у тому числі 38 дитячо-юнацьких спортивних шкіл, у яких навчається 79 тис. вихованців, що становить 30% від загальної кількості учнів. Гуртковою роботою охоплено 80 тис. учнів, що становить 31% від загальної кількості учнів.

Залишається актуальною робота щодо створення умов для здобуття позашкільної освіти дітьми, в тому числі з сільської місцевості, шляхом розвитку мережі гуртків позашкільних навчальних закладів та на базі загальноосвітніх навчальних закладів, відкриття центрів позашкільної освіти у новостворених ОТГ.

Охоплення якісною позашкільною освітою забезпечить зменшення асоціальних проявів у дитячому та молодіжному середовищі та успішність становлення молодого покоління в майбутньому. Серед завдань удосконалення позашкільної освіти вказується якісне оновлення змісту, принципів, форм, методів та напрямів діяльності позашкільних навчально-виховних закладів, організації позашкільної та позанавчальної роботи з дітьми й молоддю; оптимізація мережі позашкільних навчально-виховних закладів незалежно від форм власності; забезпечення підготовки та перепідготовки працівників закладів позашкільної освіти, організаторів позашкільної та позанавчальної роботи з дітьми і молоддю; підвищення ролі суспільних інституцій, батьків, громадськості у розвитку позашкільного навчання і виховання, забезпечення його престижу.

Очікувані результати, що визначатимуть ефективність Програми, також спрогнозовані. Виконання заходів Програ-

ми дасть змогу: охопити якісною позашкільною освітою (до 80%) та забезпечити зменшення негативних проявів у дитячому та молодіжному середовищі; зберегти мережу позашкільних закладів, як одну з умов забезпечення права дітей на освіту та культурний розвиток (112 закладів)» [73].

У Програмі економічного і соціального розвитку Миколаївської області на 2021 рік також приділено увагу аналізу розвитку позашкільної освіти. В області функціонує 41 заклад цієї освітньої сфери, із них: 28 центрів, палаців, будинків художньо-естетичної творчості учнівської молоді; 6 центрів і станцій юних техніків; 4 центри і станції юних натуралістів; 1 центр національно-патріотичного виховання, туризму та краєзнавства учнівської молоді; 1 дитяча флотилія юних моряків; 1 обласний будинок художньої творчості, в яких працюють 2317 гуртків (35339 вихованців).

У 2019/2020 навчальному році різними формами позашкільної освіти охоплено 105 785 дітей (90,6% від загальної кількості учнів закладів загальної середньої освіти).

Програма розвитку освіти Миколаївської області наголошує на потребі подальшої уваги та основних проблемах системи освіти області, які в межах дії Програми не були в повному обсязі розв'язані. Згадано виклики, які «вимагають невідкладного вирішення, а саме у сфері позашкільної освіти та загальної середньої освіти, створення опорних шкіл, збереження закладів позашкільної освіти, оновлення їхніх матеріально-технічних, навчально-методичних, інформаційно-комунікаційних, кадрових ресурсів. Серед основних завдань програми – забезпечення якісної і доступної позашкільної освіти шляхом збереження мережі позашкільної освіти, створення інноваційного освітнього середовища, здійснення індивідуально-компетентнісного підходу до виховання дітей і молоді як основних замовників позашкільної освіти, розширення мережі гуртків сучасного профілю. Шляхом реалізації є забезпечення широкого доступу до поза-

шкільних навчальних закладів, які дають дітям та юнацтву додаткову освіту, спрямовану на здобуття знань, умінь і навичок за інтересами, забезпечують потреби особистості у творчій самореалізації та організації змістовного дозвілля» [72].

На Херсонщині теж діє Програма економічного і соціального розвитку Херсонської області (на 2021 рік), і серед освітніх завдань на 2021 рік – «підтримка та розвиток військово-патріотичного напрямку позашкільної освіти» [65]. Водночас, і програма розвитку освіти Херсонської області передбачає організацію роботи військово-патріотичних гуртків у закладах позашкільної освіти області. У результаті її реалізації очікується збереження мережі гуртків військово-патріотичного спрямування у закладах позашкільної освіти області (всього – 147 гуртків). Діє сьогодні й обласна програма «Розвиток людського капіталу Херсонської області» на 2017–2024 роки, де позашкільно приділено достатню увагу [9].

У Автономній Республіці Крим із 2007 до 2017 року було прийнято Державну програму соціально-економічного розвитку Автономної Республіки Крим [14]. Метою цієї програми є створення умов для збалансованого соціально-економічного, екологічного і культурного розвитку АР Крим на основі раціонального використання природних, трудових, виробничих, науково-технічних, інтелектуальних ресурсів, удосконалення соціальної, виробничої, транспортної, інженерної, екологічної інфраструктури, поліпшення умов проживання, відпочинку та оздоровлення населення, збереження біологічного різноманіття та культурної спадщини.

Програма констатує, що потребують проведення капітального ремонту та реконструкції переважна більшість навчальних закладів, закладів охорони здоров'я, культури, а також історико-культурної спадщини. А серед пріоритетів соціально-економічного розвитку АРК було зазначено забезпечення реалізації права на навчання рідною мовою та створення належних умов навчально-виховного процесу шляхом будівництва загальноосвітніх та дошкільних навчальних закладів, у яких теж мали б функціонувати і інституції системи позашкільної освіти. У реалізації цієї урядової програми

передбачалось, серед іншого, будівництво гімназії з українською мовою навчання у м. Ялта, спорудження прибудови до навчально-виховного комплексу «Школа-колегіум» із навчанням рідною українською мовою в м. Алушта, будівництво багатонаціональної школи злагоди в м. Євпаторія. Окрім того, вже виготовлена проектно-кошторисна документація для спорудження будівлі збереження книжкових фондів книгосховища Кримської бібліотеки «Республіканська установа «Кримськотатарська бібліотека імені І. Гаспринського» у м. Сімферополь. Мабуть, такі конкретні заходи та пропозиції Уряду України по закріпленню українського та кримськотатарського середовища теж певною мірою каталізували дії РФ з окупації Криму.

Окрім того, було прийнято Постанову Кабінету Міністрів України від 10 січня 2002 р. № 29 «Програма адаптації та інтеграції в українське суспільство депортованих кримських татар, а також осіб інших національностей, відродження і розвитку їх культури та освіти». Відповідно до неї планувалось і було здійснено низку заходів для відродження та розвитку культури і освіти депортованих, у тому числі і в розвитку позашкілля. Станом на 2013 рік в Автономній Республіці Крим функціонувало 10 шкіл з кримськотатарською мовою навчання, а у 38 школах було відкрито 96 таких класів. При державній телерадіомовній компанії «Крим» було утворено національні редакції передач для кримських татар, болгар, вірменів, греків, німців. Щодня в ефір виходила передача однієї з національних редакцій [60].

Серед заходів згаданої програми було «розробити план проведення фестивалів народної творчості, днів культури, виставок творів художників, гастролей в Україні та за кордоном національних художніх колективів, відзначення національних свят та ювілеїв діячів культури і мистецтв з числа депортованих та забезпечити його виконання». Це теж сприяло розвитку системи позашкілля корінних народів АРК.

У 2004 році Верховна Рада АР Крим прийняла програму розвитку і функціонування української мови в Автономній

Республіці Крим на 2004–2010 роки із загальною сумою фінансування 17 667, 9 тис. грн. Однак згодом за низкою пунктів її фінансування було зменшено або скасовано заднім числом постановою Верховної Ради АР від 22 вересня 2010 року № 1871. Починаючи із 2010 року органи влади АР Крим фактично припинили діяльність із популяризації та підтримки функціонування української мови. Активісти Руху добровольців «Простір свободи» у своєму звіті «Становище української мови у 2012 році» фіксували, що в більшості районів та міст Криму, не кажучи вже про села, не було жодної школи з українською мовою навчання. При цьому, в тих містах АР Крим, де школи з українською мовою навчання функціонували, вони часто не могли задовольнити попиту. Наприклад, щороку утворювалися черги бажаючих потрапити в українську гімназію в Сімферополі, щоб отримати шанс навчатися державною мовою. За даними Державної служби статистики, станом на 2013 рік в АР Крим 1760 дітей (2,9% від загальної кількості) виховувалося українською мовою у 3-х дошкільних навчальних закладах. У м. Севастополі діяв лише один український дитячий садок, у якому виховувалося 690 дітей (4,8%).

На початок 2013/2014 навчального року в АРК українською мовою навчалися 12 694 учні (7,2%). 7 загальноосвітніх закладів здійснювало навчання українською мовою, а ще 76 – українською та російською. Усього в АРК діяло 829 класів з українською мовою навчання. У м. Севастополі була лише одна школа з українською мовою навчання та 9 шкіл, де викладання здійснювалося українською та російською мовами. На початку 2013/2014 навчального року в Севастополі діяло 50 класів з українською мовою навчання, де навчалися 994 (3%) учнів.

У АР Крим та м. Севастополі у 2013 році були відсутні театри, які працювали б лише українською мовою. За даними Державної служби статистики 6 театрів ставили вистави українською і російською мовами, з них 4 – в АРК та 2 – у м. Севастополі.

Потрібно врахувати особливий порядок функціонування мов в АРК. Згідно зі ст. 4 Конституції АР Крим нормативно-правові акти Верховної Ради АРК повинні публікуватися українською, російською та кримськотатарською мовами. Відповідно до ст. 10, в Автономній Республіці Крим поряд з державною мовою забезпечується функціонування і розвиток, використання і захист російської, кримськотатарської мов, а також мов інших національностей. Статус російської визначено як мову більшості населення, яка прийнятна для міжнаціонального спілкування та використовується в усіх сферах суспільного життя.

16 серпня 2012 року Севастопольська міська рада надала російській мові статус регіональної. Таким чином, на початок 2014 року російська мова була панівною у всіх сферах суспільного життя в АР Крим та м. Севастополі. Відсоток загальноосвітніх закладів з українською мовою навчання не задовольняв потреби бажаючих отримувати освіту державною мовою. Така ж ситуація була і в розвитку системи поза-шкілля з державною мовою та українською культурою.

На території півострова була відсутня ефективна державна політика з популяризації та забезпечення розвитку української мови. Населення півострова не було включено до українського державного мовно-культурного простору, що створило сприятливий ґрунт для проведення інформаційно-психологічних операцій Російською Федерацією на початку 2014 року [12].

Як заходи такої протидії, можна запропонувати системи національної освіти в АРК. ГО та активісти пропонують серед іншого: «забезпечення мовлення українського радіо та телеканалів на тимчасово окупованій території; забезпечення створення онлайн ресурсів з вивчення української мови для школярів і дорослих, які знаходяться на окупованих територіях; розвиток системи дистанційної освіти для учнівської молоді, яка мешкає на окупованій території, здійснення на ній моніторингу щодо стану та якості освіти; сприяння створенню і поширенню якісного інформаційного, розважального

та пізнавального контенту українською мовою в соціальних мережах з метою їх поширення на тимчасово окупованих територіях тощо».

Очевидно, що тимчасова окупація Кримського півострова, частини Донецької та Луганської областей практично унеможлиблює проведення ефективної державної політики з утвердження та популяризації української мови на цих територіях, як бази для розвитку національної системи освіти та позашкілля. Однак Українська Держава має всі інструменти для проведення збалансованої і комплексної державної політики для утвердження українського мовно-культурного простору на території, підконтрольній Уряду України, і підготовки проведення такої політики на всій звільненій території України [12]. У роки незалежності в Україні сформовано державну політику в галузі освіти, визначено пріоритети розвитку, створено нормативно-правову базу. Варто відзначити, що в Україні система знань, умінь, навичок, цінностей і норм поведінки, визнаних суспільством, передбачена державними навчальними програмами. Для розширення цих знань, а також для розвитку індивідуальних здібностей, задоволення потреб особистості й забезпечення розумного відпочинку в різних областях нашої країни сформовано програми розвитку регіональної освіти [52].

Отже, позашкільна освіта в суспільстві є потужним, цілеспрямованим та ефективним джерелом розвитку особистості. Вона спрямована на оволодіння дітьми та молоддю уміннями й навичками творчої діяльності. Позашкілля забезпечує застосування знань на практиці, сприяє забезпеченню потреб особистості у самореалізації, соціалізації, включенню в суспільні відносини.

Варто наголосити, що соціально-економічне районування України певним чином відображає певні особливості розвитку у кожному з районів системи позашкілля, позаяк розвиток економіки та етнічно-культурні особливості розвитку цих районів певним чином накладаються на розвиток тут системи освіти загалом. Тому узагальнимо характерні особливості для розвит-

ку системи позашкілля у розрізі соціально-економічних районів України.

Для Столичного соціально-економічного району (Київ, Київська, Чернігівська, Житомирська області) є характерним достатньо високий рівень інфраструктурної розбудови системи позашкілля, досить висока доступність для учнівської до різних позашкільних заходів позашкілля, достатньо уваги в програмах приділено фінансуванню цієї сфери освіти та її кадровому забезпеченню, проводиться політика збереження доступності та самої галузевої структури, що забезпечує розвиток здібностей та зайнятість учнів у позаурочний час. В Столичному районі особлива увага приділена національно-патріотичному вихованню молоді і для цього теж є належна освітня інфраструктура, що є частиною позашкілля.

Північно-Східний соціально-економічний район (Харківська, Полтавська, Сумська області) характеризується належним рівнем системи позашкілля, проводиться робота для досить збереження доступності для учнівської до різних позашкільних заходів позашкілля (особливо в м. Харків), приділена увага їй у місцевих освітніх програмах розвитку цієї сфери освіти та її кадровому забезпеченню, У цьому районі особлива увага приділена національно-патріотичному вихованню молоді лише на Полтавщині, а в інших областях окремих програм не існує. Тому ця робота носить ситуативний характер і слідує в фарватері республіканських програм та заходів.

У Донецькому соціально-економічному районі (Донецька та Луганська області) розвитку системи позашкілля у освітніх програмах та програмах соціально-економічного розвитку цих регіонів уваги приділено мало, а належне фінансування має ця сфера лише у великих містах, де ці заклади функціонують часто на напівкомерційній основі (є утримання з місцевого бюджету і за рахунок батьківської плати, що робить ці послуги менш доступними для дітей), розгалуженість системи в зв'язку з перебуванням у зоні ООС (АТО) зменшується, а політика національно-патріотичного

виховання не закріплена в програмних документах цих регіонів.

Для Придніпровського соціально-економічного району (Запорізька та Дніпропетровська області) є характерним достатньо високий агломераційний розвиток позашкілля в містах, які часто працюють на напівкомерційній основі, проводиться послідовна політика – досить високий рівень програмного забезпечення національно-патріотичного виховання, особливо на ідеях Українського козацтва та героїки бійців АТО; відбувається збереження і розширення інфраструктури позашкілля та є певне акцентування на національно-патріотичному вихованні молоді через цю структуру. Програми передбачають розширення спектру охоплення позашкіллям учнівської молоді.

Для Центрального соціально-економічного району (Кіровоградська та Черкаська області) властиво те, що є досить велика різниця у закладенні в програмах різних позицій щодо розвитку позашкілля. Тут певний вплив має суб'єктивізм у розвитку цієї сфери освіти. Досить уваги приділено позашкіллю в Кіровоградській області, а в Черкаській навіть відсутня обласна програма розвитку освіти. Та хоча позашкілля не отримало відображення в обласних програмах Черкащини, все ж обласна влада (обласна рада та ОДА, департамент освіти і науки) приділяє максимум уваги збереженню закладів позашкілля. Черкащина проводить серйозну політику національно-патріотичного виховання молоді.

Для Подільського соціально-економічного району (Вінницька, Хмельницька, Тернопільська області) є характерним особливе сприяння забезпеченню патріотичного, творчого, інтелектуального, фізичного та духовного розвитку вихованців позашкільних навчальних закладів, які намагаються зберегти в цих областях. У більшості цих областей позашкілля знайшло відображення в обласних програмах соціально-економічного розвитку та розвитку освіти. Його дина-

міка часто розглядається у ракурсі розвитку НУШ, важливою складовою цієї сфери освіти вважається МАН.

Для Карпатського соціально-економічного району (Львівська, Івано-Франківська, Закарпатська, Чернівецька області) є характерною особлива увага на підвищення якості національно-патріотичного виховання дітей та молоді, збереження структури та сітки закладів позашкілля, велике розгалуження дитячих та молодіжних організацій національно-патріотичного спрямування. У більшості районів уже застосовуються механізми публічно-приватного партнерства в позашкільній освіті, але зафіксовано в програмі воно лише на Львівщині. Акцентується увага на посиленні організаційно-координаційної та методичної ролі позашкільних закладів у розвитку природоохоронної роботи, науково-технічного, екологічного, художнього, туристсько-краєзнавчого, військово-патріотичного навчання та виховання учнівської молоді у загальноосвітніх навчальних закладах, школах-інтернатах, професійно-технічних навчальних закладах; здійснення розробки, апробації та видання кращих авторських програм, проєктів, збірників для програмно-методичного забезпечення навчально-виховного процесу позашкільних закладів; розширенні співробітництва, обміні досвідом з питань позашкільної освіти

Для Північно-Західного регіону (Волинська та Рівненська області) є характерною турбота обласних рад про створення умов для здобуття якісної позашкільної освіти; забезпечення рівного доступу до якісної позашкільної освіти здобувачів шляхом розгалуження та розширення ЗПО, у т. ч. через розширення мережі гуртків, груп, творчих об'єднань; створення творчих студій на базі закладів позашкільної освіти обласного підпорядкування, у закладах загальної середньої та професійної (професійно-технічної) освіти. Значна увага приділена здійсненню національно-патріотичного виховання, особливо заснована на героїзації УПА та учасників АТО-ООС.

Для Причорноморського соціально-економічного району (Одеська, Миколаївська, Херсонська області, Автономна Республіка Крим та м. Севастополь) є характерним (окрім АРК та Севастополя) спрямування на якісну і доступну позашкільну освіту через програмний супровід збереження мережі позашкільної освіти, створення інноваційного освітнього середовища, здійснення індивідуально-компетентнісного підходу до виховання дітей і молоді як основних замовників позашкільної освіти, розширення мережі гуртків сучасного профілю. Шляхом реалізації є забезпечення широкого доступу до позашкільних навчальних закладів, які дають дітям та юнацтву додаткову освіту, спрямовану на здобуття знань, умінь і навичок за інтересами, забезпечують потреби особистості у творчій самореалізації та організації змістовного дозвілля. Є певна спрямованість на військово-патріотичне виховання, що важливо для прикордонних областей із зоною агресії РФ. У АРК та місті Севастополь нині проводиться агресивна політика асиміляції освітнього процесу до умов окупації РФ, а до 2014 року Урядом України було спрямовано ряд серйозних програм і заходів як для підтримки розвитку позашкільної освіти, так і розвитку системи освіти та українського середовища.

Водночас, є очевидним, що національна освіта України досі має на собі відбиток радянської системи і тому потребує постійної трансформації адекватно до суспільних змін, що відбуваються разом із виникаючими європейськими освітніми трендами. Її сучасне реформування значною мірою пов'язане з реалізацією Концепції Нової української школи, і специфіку впливу останньої на зміни у вітчизняному позашкільній ми розглянемо в наступному розділі.

Список використаної літератури та інших джерел

1. Амосов С. О. Тенденції та закономірності реформування механізмів впливу держави на трудові відносини в Україні. *Державне будівництво*. 2020. № 1. С. 1–11.
2. Ангелов Г. А. Какво е Зелената сделка и как трябва да промени Европа? 17.02.2020. URL: <https://offnews.bg/analizi/kakvo-e-zelenata-sdelka-i-kak-triabva-da-promeni-evropa-721926.html>.
3. Андонова К. Интегрирано регионално развитие. Теоретични и приложни аспекти. УИ на ВСУ „Ч. Храбър. Варна. 2012.
4. Аслунд А., Дянков С. і колектив авторів. Велике переродження. Уроки перемоги капіталізму над соціалізмом. К. 2015. 420 с.
5. Батюк І. У Польщі суттєво зріс попит на працівників із знанням української мови. Чому? *Ukraine.pl*. 25.01.2023 URL: <https://ukrayina.pl/ukrayina/7,183832,29394031,1059-1055-1086-1083-1100-1097-1110-1089-1091-1090-1090-1108-1074-1086.html>.
6. Білан О. Рецепт успіху реформ від МВФ: яких інгредієнтів немає в Україні? *ВОКС Україна*. 4.11.2014 URL: <https://voxukraine.org/retsept-uspihu-reform-vid-mvf-yakih-ingr/>.
7. Великова М. Местно самоуправление и управление, регионализация. УИ на ВСУ “Черноризец Храбър”. 2008, 152 с.
8. Венедіктов В. С. Сучасні проблеми трудового права України: навч. посіб., 2018. 293 с.
9. Ворона Л. І. Особливості діяльності обласних закладів поза-шкільної освіти України (Полтавська, Кіровоградська, Сумська області) : монографія. Київ : ТОВ «Видавничий дім «АртЕк»», 2022. 335 с.
10. Герич К. І. Інноваційні центри зайнятості, як шлях розв’язання проблеми зайнятості населення засобами архітектурної організації соціальних центрів професійної переорієнтації. Містобудування та територіальне планування. К.: КНУБА, 2017. Вип. 63. С. 73–77.
11. Гнучкі умови праці державних службовців. Міжнародний досвід. 2020. НАДС. 2020. 66 с.
12. Грицяк І. Законодавство про державну службу в Європейському Союзі (на прикладі Великобританії, Німеччини, Франції). Ефективність держав, ного управління: Збірник наукових праць ЛРІДУ НАДУ при Президентові України. Львів: Вид-во ЛРІДУ НАДУ, 2004/2005. Вип. 6/7. 442 с.
13. Декларація Міжнародної організації праці основних принципів та прав у світі праці. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716633.pdf.

14. Державна програма соціально-економічного розвитку Автономної Республіки Крим на період до 2017 року. Постанова КМУ від 30 серпня 2007 р. № 1067. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1067-2007-%D0%BF#Text>.

15. Державна служба статистики України. Офіційний веб-сайт. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua>.

16. Деякі питання реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, нарахування та виплати допомоги по безробіттю на період дії воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.2022 № 334. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/334-2022-%D0%BF#Text>.

17. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» від 18 липня 2022 року № 2421-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text>.

18. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

19. Закон України «Про освіту» від 05 вересня 2017 року № 2145-VIII (Редакція станом на 02.04.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

20. Закон України «Про позашкільну освіту» від 22 червня 2000 року № 1841-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.

21. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України відносно обліку трудової діяльності робітника в електронній формі» від 05 лютого 2021 року № 1217-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20#Text>.

22. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» зайнятість № 530-IX від 17 березня 2020 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>.

23. Закъснява ли България за Зелената сделка? 13-ти зелен форум на сп. Менеджър“. 23.06.2022. URL: <https://manager.bg/българия/zakasna-va-li-balgaria-za-zelenata-sdelka>.

24. Застрожнікова І. В. Державний менеджмент освітньої сфери на регіональному рівні. Напрями реформування системи місцевого самоврядування в Україні. Теорія та практика державного управління. 3(70). 2020. С. 148–151 URL: <file:///C:/Users/VoronaPV/AppData/Local/Temp/223-Article%20Text-417-1-10-20201113-1.pdf>.

25. Збірник рішень і принципів Комітету зі свободи асоціації Адміністративної ради МОП URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/normes/documents/publication/wcms_090632.pdf.

26.Золотарьова О. В., Лебедева В. К. Соціальна відповідальність: Конспект лекцій. Дніпро: НМетАУ, 2018. 175 с.

27.Иванов А. Ръст на цените и затваряне на производства са сред рисковете. Зелената сделка и влиянието ѝ върху България. URL: <https://sinditrud.com/европейска-зелена-сделка-и-влиянието>.

28.Качан Є. П. Принципи та методи формування регіональної політики ринку праці. Зайнятість та ринок праці. 2001. Вип. 15. С. 3–16.

29.Кисельов О. І., Кобзев Т. А. Трудове право України: навч. посіб. 2017. 308 с.

30.Коваль Я. В., Антоненко І. Я. Регіональна економіка: Навчальний посібник. К.: ВД «Професіонал», 2005. 272 с.

31.Кодекс законів про працю України. URL: [http:// zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08).

32.Кожемяченко О. О. Кузьмінська Н. Л. Красношанка В. В. Трансформація соціально-трудових відносин під впливом міграційних процесів. Формування ринкових відносин в Україні. 2022. № 4 (251). С. 106–111.

33.Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. К.: КНЕУ. 2010. 251 с.

34.Конвенція МОП № 151 «Конвенція про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі». URL: <https://web.archive.org/web/20090330220729>.

35.Конвенція МОП № 154 «Конвенція про сприяння колективним переговорам». URL: <https://web.archive.org/web/20090330220729/>.

36.Конституція України: Прийнята на 5-й сесії України 28 червня 1996 р. К: Преса України, 1997. 80 с.

37.Кукуля А. Принцип професіоналізму державних службовців та профілі професійної компетентності посад державної служби. Вісник державної служби України. 2012. № 3. С. 11–17.

38.Михненко А., Гончарук Н., Прокопенко Л. Шляхи удосконалення підготовки державних службовців у контексті європейської інтеграції України. Командор. 2015. № 1. С. 9–13.

39.Надомна й дистанційна робота: у чому різниця? Державна служба України з питань праці. URL: https://dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2022/07/gtl_infographic-3_2022.pdf.

40.Национален план за възстановяване и устойчивост на Република България. Решение на Министерския съвет № 203/07.04.2022 г. URL: <file:///C:/Users/VANYA/Downloads/BG%20FinalRRP%202022-04-06-08-30.pdf>.

41.Национална програма за развитие: България 2030. Приета от Министерски съвет с Протокол № 67.25/ 02.12.2020 г. URL: <https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1330>.

42. Обласна програма «Шкільний автобус на 2016–2024 рр». URL: <https://www.osvita-cherkasy.gov.ua/diialnist/kataloh-dokumentiv/rehio-nalni-prohramy/207-oblasna-prohrama-shkilnyi-avtobus-do-2024-roku-1/file>.

43. Обласна програма впровадження у навчально-виховний процес загальноосвітніх навчальних закладів інформаційно-комунікаційних технологій «Сто відсотків» на період до 2021 року. URL: <https://www.osvita-cherkasy.gov.ua/diialnist/kataloh-dokumentiv/rehionalni-prohramy/181-oblasna-prohrama-uprovadzhennia-u-navchalno-vykhovnyi-protses-zahalnoosvitnikh-navchalnykh-zakladiv-informatsiino-komunikatsiinykh-tekhnologii-sto-vidcotkiv/file>.

44. Обласна програма підвищення якості шкільної природничо-математичної освіти на період до 2021 року. URL: <https://www.osvita-cherkasy.gov.ua/diialnist/kataloh-dokumentiv/rehionalni-prohramy/183-oblasna-prohrama-pidvyshchennia-iakosti-shkilnoi-prirodnycho-matematychnoi-osvity-na-period-do-2021-roku/file>.

45. Обласна програма розвитку освіти «Новий освітній простір Харківщини» на 2019–2023 роки. URL: <https://dniokh.gov.ua/?p=3145>.

46. Обласна програми «Розвиток людського капіталу Херсонської області» на 2017–2023 роки. URL: <https://khoda.gov.ua/%D1%96nformac%D1%96ja-pro-vikonannja-oblasno%D1%97-programi-%C2%ABrozvitok-ljudskogo-kap%D1%96taluhersonsko%D1%97-oblast%D1%96%C2%BB-na-2017-2023-roki>.

47. Обласна цільова довгострокова програма «Мистецька освіта Чернігівщини» на 2011–2025 роки. URL: https://chor.gov.ua/images/Razdely/Norm_docum/Rishennia/7_sklykannia/25_sesiya/Dodatok_47.pdf.

48. Обласна цільова програма національно-патріотичного виховання дітей та молоді на 2016–2020 роки. URL: <http://volynrada.gov.ua/node/50144>.

49. Обособена позиція № 2. Техніческа спецификация Разработване на стратегия и план за действие за преход към кръгова икономика на Република България, за периода 2021–2027 г. Приложение 1. URL: https://www.moew.government.bg/static/media/ups/buyerprofile/attachments/Prilozhenie_1_Tech_specifikatzij_%D0%9EP2bf157b6b9ad49de0a5bc28a135880e65.pdf.

50. Огляд щодо обмеження функціонування української мови на тимчасово окупованих територіях України. URL: <https://tova-ombudsman.gov.ua/oglyad-ukrayinskoji-movi-na-timchasovo-okupovanih-teritoriyah-ukrayini>.

51. Освіта Києва. 2019–2023 роки. Міська комплексна цільова програма. URL: <https://don.kyivcity.gov.ua/files/2019/1/17/264332.pdf>.

52. Освітній менеджмент : навч. посіб. / за ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки. Київ : Шкіл. світ, 2003. 400 с.

53.Павлюк Т. В. Ринок праці в Європейському Союзі. Миколаївський національний університет імені В. О. Сухомлинського. Вип. 8. 2015. С. 872–875.

54.Паламарчук М. М. Соціальне районування України як основа її адміністративно-територіального устрою. Адміністративно-територіальний устрій України крізь призму інтересів регіону та держави. Тези допов. Харків: Вид-во Харк. ун-ту, 1994. С. 5–6.

55.Пехливанов Р. Някои предизвикателства за преминаване от линеен към кръгов икономически модел ГОДИШНИК на ВСУ, ТОМ XXV. Варна. 2019. ISSN 1310-800 X. стр. 139–157.

56.План за интегрирано развитие 2021/2027 – докъде стигнаха общините. 11.10.2021 г. URL: <https://bnr.bg/post/101539201/obshtini>.

57.План заходів з реалізації у 2021-2023 роках. Стратегії розвитку Львівської області на період 2021–2027 років (у новій редакції). URL: https://loda.gov.ua/upload/users_files/22/upload/Plan%20zahodiv%202021-2023_NEW.pdf.

58.План заходів на 2021–2023 роки з реалізації Стратегії розвитку Волинської області. URL: <https://voladm.gov.ua/article/plan-zahodiv-na-2021-2023-roki-z-realizaciyi-strategiyi-rozvitku-volinskoji-oblasti>.

59.Про затвердження Програми розвитку освіти Івано-Франківщини на 2016–2023 роки. URL: <https://orada.if.ua/wp-content/uploads/2018/02/0042-02.pdf>.

60.Програма адаптації та інтеграції в українське суспільство депортованих кримських татар, а також осіб інших національностей, відродження і розвитку їх культури та освіти». прийнято Постанову Кабінету Міністрів України від 10 січня 2002 р. № 29. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/29-2002-%D0%BF#Text>.

61.Програма економічного і соціального розвитку Вінницької області на 2021 рік. URL: http://www.vin.gov.ua/images/ekonomika/Programa_2021.pdf.

62.Програма економічного і соціального розвитку Донецької області на 2019 рік та основні напрями розвитку на 2020 і 2021 роки. URL: <https://dn.gov.ua/ekonomika/programi-rozvitku-regionu/programa-ekonomichnogo-i-socialnogo-rozvitku>.

63.Програма економічного і соціального розвитку м. Києва на 2021–2023 роки. URL: <https://kmr.gov.ua/sites/default/files/23-23.pdf>.

64.Програма економічного і соціального розвитку Харківської області на 2021 рік. URL: <https://kharkivoda.gov.ua/oblasna-derzhavna-administratsiya/struktura-administratsiyi/strukturni-pidrozdili/717/3228/3229/106362>.

65.Програма економічного і соціального розвитку Херсонської області на 2021 рік. URL: <https://khoda.gov.ua/perel%D1%96k>.

66. Програма економічного і соціального розвитку Чернівецької області на 2019 рік. URL: <http://oblrada.cv.ua/document/list/section/51>.

67. Програма економічного і соціального розвитку Чернігівської області на 2021 рік. URL: https://cg.gov.ua/web_docs/1/2020/12/docs/01%D0%9F%20%D0%A0%20%D0%9E%20%D0%93%20%D0%A0%20%D0%90%20%D0%9C%20%D0%90_2021.pdf.

68. Програма економічного та соціального розвитку Рівненської області на 2021 рік. URL: <https://www.rv.gov.ua/pro-programu-ekonomichnogo-ta-socialnogo-rozvitku-rivnenskoji-oblasti-na-2021-rik-proekt>.

69. Програма розвитку освіти Житомирської області на 2021–2025 рр. URL: <https://osvita.loda.gov.ua/files/blog/308/Programa%20rozvytku%20osvsty.pdf>.

70. Програма розвитку освіти Запорізької області на 2018–2022 рр. URL: <https://drive.google.com/file/d/1o5wyWVBJVwCXUvq6FK5LRrODX4FpR7dO/view>.

71. Програма розвитку освіти Львівської області на 2021–2025 роки. URL: <https://osvita.loda.gov.ua/files/blog/308/Programa%20rozvytku%20osvsty.pdf>.

72. Програма розвитку освіти Миколаївської області на 2017–2021 роки. URL: <http://old.mk-oblrada.gov.ua/index.php/2015-08-20-12-19-35/2015-09-02-15-29-18>.

73. Програма розвитку освіти Одеської області. URL: <https://osvita.odessa.gov.ua/prohrama-rozvytku-osvity-odeskoji-oblasti>.

74. Програма розвитку освіти Хмельницької області на 2016–2020 роки. URL: <http://osvita.adm-kt.gov.ua/wp-content/uploads/2016/09/programa-rosvytku.pdf>.

75. Програма розвитку системи освіти Київської області на 2019–2021 роки. URL: <https://drive.google.com/file/d/1c-UUZ0DcHGJvzsEKAHTtGSh72JIoZxVd/view>.

76. Програма соціально-економічного розвитку Житомирської області на 2021 рік. URL: <http://economy-zt.gov.ua/files/e-region/2021/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%B0%20%D0%B7%D1%96%20%D0%B7%D0%BC%D1%96%D0%BD%D0%B0%D0%BC%D0%B8.pdf>.

77. Програма соціально-економічного розвитку Хмельницької області на 2020 рік. URL: <https://km-oblrada.gov.ua/program-of-socio-economic>.

78. Програма соціально-економічного та культурного розвитку Запорізької області на 2021 рік. URL: <https://www.zoda.gov.ua/article/2515/programa-sotsialno-ekonomichnogo-ta-kulturnogo-rozvitku-zaporizkoji-oblasti-na-2021-rik.html>.

79. Програма соціально-економічного та культурного розвитку Івано-Франківської області на 2020 рік. URL: <https://orada.if.ua/wp-content/uploads/2020/03/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%B0-%D0%BD%D0%B0-2020-%D1%80%D1%96%D0%BA.pdf>.

80. Програма соціально-економічного та культурного розвитку Київської області на 2021 рік. URL: <https://www.kyivregioneconomy.com/socialno-ekonomichnij-rozvitok>.

81. Програма соціально-економічного та культурного розвитку Одеської області на 2021 рік. URL: <https://oda.odessa.gov.ua/wp-content/uploads/2021/03/programa-soczialno-ekonomichnogo-ta-kulturnogo-rozvytku-odeskoyi-oblasti-na-2021-rik.pdf>.

82. Програма соціально-економічного та культурного розвитку Тернопільської області на 2021 рік. URL: http://www.oda.te.gov.ua/data/upload/publication/main/ua/16378/proekt_ekon2021d.pdf.

83. Програми розвитку освіти Донеччини на 2021–2027 роки URL: <https://dn.gov.ua/news/informacijne-povidomlennya-pro-provedennya-elektronnoyi-konsultaciyi-z-gromadskistyuh-shchodo-proyektu-programi-rozvitku-osviti-donechchini-na-2021-2027-roki>.

84. Проект Закону України № 5054 від 09.02.2021 року «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності». URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71071.

85. Регіональна стратегія розвитку Закарпатської області на період 2021–2027 років. URL: <https://carpathia.gov.ua/diyalnist/ekonomichnij-blok/regionalni-programi-rozvitku>.

86. Регіональна цільова соціальна програма «Освіта Дніпропетровщини до 2021 року». URL: <http://www.oblrada.dp.ua/official-records/decisions/33/895>.

87. Регіональної цільової соціальної програми «Освіта Луганщини» на 2017–2020 роки. URL: http://loga.gov.ua/sites/default/files/collections/19122110_62_pser_zatverdzhena_0.pdf.

88. Розвиток педагогічної думки і освіти на Черкащині : монографія / Л. М. Андрощук, Л. Д. Березовська, О. А. Біда та інші; за заг. ред. Н. С. Побірченко. Київ : Наук. Світ, 2003. С. 9.

89. Рудницька Р. М., Сидорчук О. Г., Стельмах О. М. Механізми державного управління: сутність і зміст / за наук. ред. д.е.н., проф. М. Д. Лесечка, к.е.н., доц. А. О. Чемериса. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2005. 28 с.

90. Смоляр О. Керманичі для посткомуністичного переходу. Критика. Рік XVII, число 5–6 (187–188). с. 6–7.

91. Станева М. Європейската зелена сделка: Європа ще стане п'ярвйят климатично неутрален континент до 2050 г. За изпълнението на климатичните ангажименти до 2030 г. ще са

необходими 260 млрд. евро допълнителни инвестиции на година. 11.12.2019. URL: https://www.capital.bg/politika_i_ikonomika/sviat/2019/12/11/4004282_evropeiskata_zelena_sdelka_evropa_shte_stane_purviiat/.

92. Стратегия за преход към кръгова икономика на Република България за периода 2022–2027 г. Приета с Решение Министерския съвет № 832 / 26.10.2022 г. URL: <https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1559>.

93. Стратегия розвитку Волинської області на період до 2027 року. URL: <https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2020/04/volynska-strategiya-rozvytku-volynskoyi-oblasti-na-period-do-2027-roku.pdf>.

94. Стратегия розвитку Черкаської області на період 2021–2027 роки. URL: <https://ck-oda.gov.ua/wp-content/uploads/2021/01/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D1%96>.

95. СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА, ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА НА РЕГИОНИТЕ. Затваряне на цикъла - план за действие на ЕС за кръгова икономика, COM(2015) 614 final. 2015. URL: <https://lmsapi.plagiart.pl/report/?shareId=dc96d0e5-5488-4bf4-b295-8dad307f71c0&language=bg>.

96. У Німеччині через страйк держслужбовців скасовані сотні авіарейсів, «Європейська правда» URL: <https://www.eurointegration.com.ua/news/2016/04/27/7048462>.

97. Українські реалії ринку праці в умовах глобалізації: колективна монографія / За наук. редакції докторів держ. упр. Р. В. Войтович, П. В. Ворони, М. І. Лахижі. Київ, 2021. 238 с.

98. Уханова І. О. Розвиток та функціонування технопарків: світовий досвід та специфіка в Україні. Одеса, 2012.

99. Финансиране на зеления преход: Планът за инвестиции и Механизмът за справедлив преход на Европейския зелен пакт. 14/01/2020 г. URL: https://ec.europa.eu/regional_policy/bg/newsroom/news/2020/01/14-01-2020-financing-the-green-transition-the-european-green-deal-investment-plan-and-just-transition-mechanism.

100. Фоміна О. О. Механізм регулювання соціально-трудоуведних відносин на засадах відповідальності. Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. № 3 (59). 2013. С. 46–56.

101. Чмирьова Л. Ю., Федяй Н. О. Районування території України як один з факторів просторового соціально-економічного розвитку регіонів. Ефективна економіка. № 3. 2013.

102. Bain G. S., Price R. (1980) Profiles of union growth: A statistical portrait of eight countries (Oxford, Basil Blackwell).

103. Bilous A. (2013) "35-hour working week law adopted", [електронний ресурс], режим доступу: www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/06/feature.

104. Burgess J., Macdonald D. (1999) "Outsourcing, employment and industrial relations in the public sector", in *Economic and Labour Relations Review*, Vol. 10, No. 1, June P. 45.

105. Burgess J., Macdonald D. (2012) "Outsourcing, employment and industrial relations in the public sector", in *Economic and Labour Relations Review*, Vol. 18, No. 1, June.

106. Carley M. (2015) "Industrial relations developments in Europe, 2014" (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions).

107. Casale G., Tenkorang J. (2019) *Public service labour relations: A comparative overview* Geneva, International Labour Office.

108. Collective Agreement Act of 9 April 1949, as amended up to 31 October 2006. URL: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2550/The%20Collective%20Agreements%20Act.pdf>.

109. Czechowicz E. *Zmiany w Kodeksie pracy dla pracowniów i pracodawców w 2023 roku* PIT. Pl. 15 GRUDNIA 2022. URL: <https://www.pit.pl/aktualnosci/zmiany-dla-pracownikow-i-pracodawcow-w-2023-roku-1007741>

110. Dutt M. (2020) *OECD Observer Sustainable investment: A new landscape*. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/sustainable-investment-a-new-landscape_7cd0e90e-en.

111. EC Directorate-General for Employment and Social Affairs, *Industrial Relations in Europe 2006*. URL: http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/ir_report2006_en.pdf; and Van Gyes 2007.

112. *Economic planning in communist countries*. URL: <https://www.britannica.com/topic/economic-planning/Economic-planning-in-communist-countries>.

113. *Efektywność polityki rynku pracy w Polsce*. Pod redakcją Zenona Wiśniewskiego i Kamila Zawadzkiego. Toruń. 2011. 217 s.

114. EIRR (1991) "Collective bargaining, trade unions, and employers' organisations in Europe: A guide to 15 European countries", Report No. 7, p. 16.

115. *Elastyczne formy zatrudnienia*. Informator. Praca zbiorowa. Autorzy: Iwona Kalinowska, Beata Kujszczyk, Marzena Mańturz, Beata Świercz. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa 2017. 48 s.

116. *Employment Observatory (1996) "Basic Information Report on Employment Policies in Europe: Finland, Institutions, Procedure and Measures"* (European Commission (MISEP)), p. 9.

117. *European Commission-Directorate-General for Employment, Social and Equal Opportunities*. 2016. "Industrial relations in Europe

2016”, available at http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/ir_report2016_en.pdf.

118. European Employment Observatory. 2013. “Basic information report on employment policies in Europe – Finland: Institutions, procedure and measures” (European Commission), pp. 48.

119. European Employment Observatory. 2016. “Basic information report on employment policies in Europe – Finland: Institutions, procedure and measures” (European Commission), pp. 9, 13.

120. Filek J. Czy społeczna odpowiedzialność biznesu jest nową wersją umowy społecznej? *P r a k s e o l o g i a* nr 149/2009/ S. 21–38

121. Filek J. Społeczna odpowiedzialność biznesu jako nowa wersja umowy społecznej. Wydawnictwo Księgarnia Akademicka. 2014. 354 s.

122. Fioretti C., Pertoldi M., Busti M. u Van Heerden S. (редактору), *Наръчник за стратегии за устойчиво градско развитие (Handbook of Sustainable Urban Development Strategies)*, EUR 29990 BG, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург, 2020 г., ISBN 978-92-76-24533-9, doi:10.2760/979005, JRC118841.

123. Griffin R. W. *Podstawy zarządzania organizacjami*, PWN, Warszawa 2000, 200 s.

124. Hemerijck A., Huiskamp R. (2020) *Public sector reform under the EMU: A literature review (Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)*.

125. Hildt-Ciupińska K., Pawłowska-Cyprysiak K. *Aktywni czy wyczerpani? Jak rywnoważą pracę i życie pracownicy zatrudnieni w nietypowych formach? Materiały informacyjne CIOP-PIB. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Warszawa 2019. 12 s.*

126. *Kodeks pracy Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, z późn. zm.)*. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>.

127. *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483*. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19970780483>.

128. Krzyżanowski L. *Podstawy nauk o organizacji i zarządzaniu*, PWN, Warszawa 1992, s.180.

129. Kurnal J. *Teoria organizacji i zarządzania*, PWE, Warszawa 1973.

130. *Law on Collective agreements of the Republic of Lithuania*. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.21098?fwid=q8i88m7zj>.

131. *Law on Employment contract*. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/34754/64898/E91LTU02.htm>.

132. *Law on Holidays of the Republic of Lithuania.* URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.21138?jfwid=135rase8ne>.

133. *Law on Police of the Republic of Lithuania.* Valstybės žinios, 2000-10-27, Nr. 90-2777.

134. *Law on Safety and health at work.* URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/3c128c0120eb11e58a4198cd62929b7a?positionInSearchResults=0&searchModelUUID=6a53d828-eda2>.

135. *Law on Special Investigation Service of the Republic of Lithuania.* URL: <https://www.fao.org/faolex/results/details/en/c/LEX-FAOC202955>.

136. *Law on the Civil Service of the Republic of Lithuania 8 July 1999 No VIII-1316.* URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/7c2993b22a7211eb8c97e01ffe050e1c?jfwid=-xhdj6gpbz>.

137. *Law on the Prosecutor's Office of the Republic of Lithuania.* Valstybės žinios, 1994-10-19, Nr. 81-1514.

138. *Law on the Regulation labour disputes.* URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalActPrint/lt?jfwid=zjgvskte5&documentId=TAIS.21150&category=TAD>.

139. *Law on Trade Unions.* URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalActPrint/lt?jfwid=rivwzvupvg&documentId=TAIS.381415&category=TAD>.

140. *Law on wages of the Republic of Lithuania.* URL: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2332/Wages%20Law.pdf>.

141. *Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.* Valstybės žinios, 2002, No. 64-2569.

142. *Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2019-04-18 nutarimas Nr. KT13-N5/2019 byloje Nr. 11/2017-5/2018 Dėl Lietuvos Respublikos kriminalinės žvalgybos įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo ir Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai.* TAR, 2019-04-18, Nr. 6411. URL: https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta1927?__cf_chl_tk=klJXiUs5R1OR_Q59bb__DM2TXsgID1G5NUFi4V8iYvI-1675689645-0-gaNycGzNBLE.

143. *Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas.* URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.20470?jfwid=bkaxm9zh>.

144. *Loi n°98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative a la réduction du temps de travail // JORF. 14 juin 1998; Loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative a la réduction négociée du temps de travail // JORF. 20 janvier 2000; Loi n°2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi // JORF. 18 janvier 2003* URL: <http://www.assemblee-nationale.fr>.

145. Machaczka J. *Podstawy zarządzania*. Wyd. AE w Krakowie. Krakow. 1999.

146. Majchrzak K. *Spoleczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w działalności przedsiębiorstw sektora bankowego*. Rozprawa doktorska. Warszawa 2019. 208 s. URL: <https://depotuw.ceon.pl/bitstream/handle/item/3865/2700-DR-NM-261857.pdf?sequence=1>.

147. N. Fischer (2018) *Labour Administration Office, DIALOGUE*, ILO Geneva. URL: [/Oeffentlichkeitsarbeit/Buergernahe_Verwaltungssprache_BBB.pdf?__blob=publicationFile&v=5](#).

148. *Najlepszy zawyd dla dziecka?* Hrpolska. Portal branżowy. 11.05.2018. URL: <https://hrpolska.pl/rynek-pracy/czytelnia/najlepszy-zawod-dla-dziecka>.

149. *National Labour Law Profile: Lithuania*. URL: https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158913/lang-en/index.htm.

150. *National Labour Law Profile: Republic of Finland*. URL: https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158896/lang-en/index.htm.

151. Neal A. C. (2001) "Public sector industrial relations – Some developing trends", in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Summer, 248 p.

152. Oczki J. *Zarządzanie zasobami ludzkimi wobec dynamicznych zmian zachodzących na rynku pracy w Polsce*. *Acta universitatis Nicolai Copernici/ Ekonomia XXXVIII – Nauki humanistyczno-społeczne Zeszyt 388*. Torun 2008 s.65-77.

153. Olsen T. (ed.). 1996. *Industrial relations systems in the public sector in Europe*. (European Public Services Committee).

154. Osbourne D.; Gaebler T. (1993) *Reinventing government: How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector* (New York, Penguin).

155. *Oto najbardziej poważane zawody w Polsce*. *Business Insider Polska*. 15 maja 2021. URL: <https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/najbardziej-powazane-zawody-w-polsce-ranking/tchxt4e>.

156. Plachciak A. *Znaczenie społecznej odpowiedzialności biznesu we wdrażaniu rozwoju zrównoważonego*. *Prace naukowe uniwersytetu ekonomicznego w Wroclawiu Nr 378*. 2015. S. 168–177.

157. *Prestiż Zawodyw Centrum Badania Jpiniu Społecznej*. Warszawa. 2013 11 s.

158. *Raport "Odpowiedzialny biznes w Polsce 2021. Dobre praktyki"* W. 2022. 249 s.

159. *Republic of Lithuania Law on the Approval, Entry into Force and Implementation of the Labour Code*. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/676587f2cf1911e9a56df936f065a619?jfwid=-14tfd4a8x>.

160. Rollnik-Sadowska E. *Efektywność instytucji publicznych – przykład powiatowych urzędów pracy w Polsce. Pojęcie, determinanty, metodyka pomiaru.* Oficyna Wydawnicza Politechniki Białostockiej. Białystok. 2019. 201 s.

161. Romanowska M. (red.), *Leksykon zarządzania*, Difin, Warszawa 2004, 69 s.;

162. *Rynek pracy powiatu Pszczyńskiego a aktywizacja zawodowa ludności przez edukację.* Katowice/ Pszczyna. 2017. 157 s.

163. Schiphorst F. 2021. "The institutionalisation of collective bargaining in Zimbabwe: A pig in a poke for trade unions", paper presented at the 3rd African Regional Congress of the International Industrial Relations Association, 6-8 Mar.

164. *Social policy, labour market policy and industrial relations*, in *International Reform Monitor*, Issue No. 5, Oct. 2021 (Götersloh, Bertelsmann Foundation Publishers).

165. *Spoleczna odpowiedzialność biznesu w małych i średnich przedsiębiorstwach.* Praca zbiorowa pod red. M. Baka i P. Kulawczuka. Warszawa. 2008. 255 s.

166. *Spoleczna odpowiedzialność biznesu (CSR)/ Forum odpowiedzialnego biznesu.* URL: <https://odpowiedzialnybiznes.pl/hasla-encyklopedii/spoleczna-odpowiedzialnosc-biznesu-csr>.

167. Świątochowska E. *Do 1996 roku kobiety nie mogły w Polsce wykonywać 90 prac.* FORSAL.PL. 6. 10. 2018. URL: <https://forsal.pl/artykuly/1289215,do-1996-roku-kobiety-nie-mogly-w-polsce-wykonywac-90-prac.html>.

168. *The Constitution of the Republic of Lithuania.* URL: https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/constitution-republic-lithuania_en.

169. *The public service in Germany.* URL: http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/EN/Broschueren/The_public_service_in_Germany_December_Id_24273_en.pdf?__blob=publicationFile.

170. *Transforming the French Civil Service to Meet the Challenges of the 21st Century*, (2022). URL: https://www.eupan.eu/wp-content/uploads/2022/04/Presentation_french-civil-service.pdf.

171. United Nations. 2005. "Unlocking the human potential for public sector performance," in *World Public Sector Report 2005*. P. 57.

172. *Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.* Dz.U. 1995 nr 1 poz. 1 URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19950010001>.

173. *Ustawa z dnia 16 października 1991 r. o zatrudnieniu i bezrobociu.* Dz.U. 1991 nr 106 poz. 457 URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19911060457>.

174. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu20040991001>.

175. Ustawa z dnia 29 grudnia 1989 r. o zatrudnieniu. Dz.U. 1989 nr 75 poz. 446. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19890750446>.

176. Visser J. (2016) "Union membership statistics in 24 countries", in *Monthly Labour Review*, Jan.

177. Wilson F.L. *French political parties and trade unions under the Fifth republic*. NY, 2018.

178. Wiśniewski Z., Maksim M. *Polityka rynku pracy w Polsce : wyniki badań ewaluacyjnych prowadzonych za pomocą metody «propensity score matching»* *Ekonomiczne Problemy Usług* nr 103, 2013. S. 93–107.

179. Wiśniewski Z., *Polityka zatrudnienia i rynku pracy w Republice Federalnej Niemiec*, UMK, Toruń. 1994.

180. Wiśniewski Z., Zawadzki K. (red.), *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*, WUP – UMK, Toruń. 2010.

181. *Wokół ekonomii społecznej*. Pod. red. nauk. M. Fraczka, J. Hausnera, S. Mazura. Krakow. 2012. 362 s.

182. *Zbierowe prawo pracy. Komentarz*. Warszawa. 2016. 1134 s.

183. Obłój K. *Strategie przetrwania przedsiębiorstwa*, PWN, Warszawa. 1997.

РОЗДІЛ 3. ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ У ПОСТКОМУНІСТИЧНИХ КРАЇНАХ

3.1. Роль професійних спілок у посткомуністичній трансформації: історіографічні аспекти (Сухомлин В. Б., Лахижа М. І., Качан Я. В. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна)

Посткомуністична трансформація є надзвичайно складним явищем, закономірності якого полягають у переході від планової економіки та тоталітарної системи до ринкової економіки і демократії.

Перехід до ринкової економіки передбачає відновлення інституту приватної власності, формування та розвиток ринку праці, зміни ролі держави та недержавних інституцій у його регулюванні.

З точки зору науки державного управління суттєвий інтерес представляють питання державного регулювання ринку праці та механізми врахування нею інтересів як працівників, так і роботодавців. Одним із таких механізмів є професійні спілки, роль яких у процесах посткомуністичної трансформації була різною в різних країнах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про значну увагу українських авторів до вивчення ролі профспілок у реформуванні ринку праці. Їх узагальнення уже неодноразово здійснювалися у монографіях та дисертаційних роботах, серед яких варто виділити як найбільш ґрунтовні праці Г. Добровольської (історичні науки), О. Піфка (юридичні науки) та О. Тупиці (політичні науки).

Мета нашого дослідження полягає у систематизації наукових досліджень ролі профспілок у посткомуністичній трансформації трудових відносин в Україні. Автори не

ставили завдання виявити та охопити всі наявні публікації, оцінюючи його як малореальне. Більш важливим видається аналіз основних підходів до оцінки профспілкового руху в Україні для виявлення його позитивних рис та недоліків, що можливо на основі аналізу найбільш відомих публікацій.

Методологія дослідження передбачає комплексний системний підхід, як невід'ємну частину діалектичного методу. Автори намагалися поєднати структурний аналіз з конкретно-історичним і компаративістським підходом. Важливо відзначити також необхідність врахування публікацій у засобах масової інформації, які значно розширюють амплітуду оцінок ролі та діяльності профспілок, подаючи емоційні критичні чи схвальні матеріали.

Збір матеріалів для нашого дослідження здійснювався шляхом аналізу каталогів Національної бібліотеки ім. В. Вернадського, матеріалів бібліографічних збірників та інформації, розміщеної в мережі Інтернет

Проблематика ролі профспілок у посткомуністичній трансформації трудових відносин в Україні викликає значний науковий інтерес і може оцінюватися за наявними публікаціями. На наш погляд, актуальність та вага проблеми яскраво проявляються у кількості наукових публікацій, як її розкривають. Для зручності систематизації доцільно виділити дисертаційні дослідження, монографії, наукові статті та матеріали науково-практичних конференцій.

Наукові конференції, присвячені діяльності профспілок ініціювалися в основному Федерацією профспілок України до певних історичних дат чи науковими закладами, що перебувають під її впливом. Прикладом може бути міжнародна науково-практична конференція з нагоди 200-річчя створення першої профспілкової організації на українських землях (м. Львів, 2017 р.) [18] та конференції на тему «Роль профспілок у захисті людини праці. Дотримання прав і гарантій діяльності профспілок у сучасних умовах». Так, на конференції 2020 року після роботи двох панельних дискусій – «Роль профспілок у громадянському суспільстві» та «Про

права і гарантії діяльності профспілок» учасники конференції прийняли Рекомендації, де зазначили, що «тільки об'єднані спільною метою, організовані і згуртовані профспілки можуть стати реальним, впливовим суб'єктом соціального діалогу в країні та європейській спільноті, а спільні і результативні дії профспілок та влади – зможуть забезпечити гідний рівень життя людини праці» [7].

У Харківському національному університеті внутрішніх справ регулярно проводяться науково-практичні конференції на тему «Проблеми розвитку соціально-трудова прав та профспілкового руху в Україні» [35].

Ініціатором і головним організатором багатьох конференцій з питань оптимізації трудових відносин стала Академія праці, соціальних відносин та туризму (Академія). В рамках комплексних наукових тем Академії «Соціально-економічні основи праці в умовах глобалізаційних трансформацій» та «Ринок праці і розвиток профспілкового руху» реалізується 11 кафедральних тем, серед них й наукова тема кафедри публічного управління та публічної служби «Модернізація ринку праці та роль в цьому процесі профспілкового руху».

З 2014 року в Академії проведено близько 30 науково-практичних конференцій, серед яких варто виділити конференції на тему «Історія, сучасний стан та перспективи профспілкового руху у світі». Учасники конференцій представили свої наукові дослідження з історії та розвитку профспілок в Україні, Швеції, США, Німеччині, Польщі та інших країнах. Зокрема, під час конференцій розглядалися наступні аспекти діяльності профспілок: проблеми мотивації профспілкового членства, особливості профспілкового навчання, колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин в Україні, проблеми та перспективи студентського самоврядування та студентських профспілок, основні напрями сучасної правозахисної діяльності профспілок, роль профспілок у національно-патріотичному вихованні підростаючого покоління та багато інших. Збірники матеріалів конференцій доступні на сайті Академії [25].

Суттєве значення, на нашу думку, має також проведення тематичних круглих столів до участі в яких зазвичай залучаються практики з різних секторів економіки, діячі профспілкового руху, вчені.

Проблематика профспілок розглядається у дисертаційних роботах 1991–2022 рр. з різних наукових галузей, що представлено нами у табл. 3.1.

Таблиця 3.1.

Проблематика профспілок у дисертаційних роботах 1991–2022 рр.

Галузь науки	Кількість дис. докт./к.н	Прізвища авторів	Тематика досліджень
історія	3/11	Берест І. Р., Бондарчук М. П., Вітенко З. Р., Головко С. Г., Горлянський С. П., Добровольська Г. О., Докашенко В. М., Євсюкова Н. В., Концур В. В., Мовчан О. М., Сопелкін І. С., Стоян Г. О., Телегуз А. В., Щеблюк С. Г.	Профспілки України у ХІХ–ХХ ст., профспілки в умовах тоталітарної системи, зарубіжні профспілки, міжнародні зв'язки профспілок, документи профспілок, політична діяльність профспілок, профспілки в системі ідеологізації України, конституційно-правове регулювання,
право	2/16	Білоус А. М., Веприцький Р. С., Клименчук Н. М., Короленко В. М., Лисяк О. І., Піфко О. О., Соловійов О. М., Соломінчук В. В., Сорочишин М. В., Трунова Г. А., Фоменко М. В., Цесарський Ф. А., Циганчук Н. А., Чумаченко І. М., Шакірова А. Ю., Шишлюк В. Р., Щотова Ю. М., Яковлев О. А.	Правове регулювання порядку створення і діяльності профспілок, статус профспілок, колективні угоди, представницькі функції профспілок, право власності профспілок, соціальний діалог, соціальне партнерство, захисна функція профспілок, функції профспілок при укладенні колективних договорів і угод, правовий механізм реалізації функцій профспілок, розірвання трудового договору, профспілки в країнах ЄС, участь профспілок у розбудові держави

політо- логія	2/2	Міхейченко В. М., Рибалка Г. Г., Тупиця О. Л., Цвях В. Ф.	Вплив профспілок на процеси прийняття політичних рішень, профспілки та політична система, профспілки і громадянське суспільство, соціальне партнерство
еконо- міка	/2	Колосок А. М., Соколов Д. Є.	Соціальне партнерство, регулювання соціально- трудових відносин,
педаго- гіка	/1	Якібчук М. І.	Формування управлінської культури керівників профспілкових організацій

Джерело: сформовано авторами

Серед інших варто виділити дисертацію на здобуття наукового ступеня доктора історичних наук «Професійні спілки України (1997–2002 рр.)» Г. О. Добровольської, яку було виконано на кафедрі соціально-гуманітарних дисциплін та профспілкового руху Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України та захищено у 2008 році [8].

Можна відзначити значну увагу автора до характеристики джерел (нормативно-правові акти, документи Федерації профспілок України, її членських організацій, матеріали офіційної статистики Державного комітету статистики України, результати соціологічних досліджень) та літератури.

Обраний дисертантом напрям дослідження органічно доповнював наукову тему «Соціальна держава: історичний досвід та реалії України», яка розроблялася в той час в Академії. Об'єктом дослідження була Федерація профспілок України (ФПУ), її членські організації, оскільки серед усіх існуючих в Україні професійних організацій, саме це об'єднання було найпотужнішим та найвпливовішим громадським об'єднанням, носієм профспілкового досвіду та традицій. Предметом вивчення стали основні напрями, форми та методи діяльності Федерації профспілок України, її членських організацій.

У дисертації показано вплив профспілок на економічну політику держави. Особливу увагу приділено впливу профспілкових організацій на підвищення рівня соціальної захи-

щності людей найманої праці та членів їх сімей. Автор окреслив позицію профспілок щодо глобалізаційних процесів в Україні.

Серед дисертаційних досліджень у сфері юридичних наук особливої уваги заслуговує комплексна праця О. Піфка «Конституційно-правові засади організації та діяльності професійних спілок в Україні та країнах ЄС: порівняльно-правове дослідження» у якій здійснено порівняльно-правовий аналіз конституційно-правових засад організації та діяльності профспілок в Україні та окремих країнах ЄС [33].

Варто зауважити, що дана таблиця не охоплює всіх дисертаційних робіт, у яких розкривається роль профспілок у суспільно-політичному житті країни. Проте з неї можна судити, що основна частина досліджень проведена у сфері юридичних та історичних наук. Помітно також практичну відсутність дисертаційних досліджень у сфері науки державного управління та економіки, хоча нагальна необхідність таких досліджень відчувається у зв'язку з демократизацією суспільства, зміною відносин власності, декларуванням публічності влади, виникненням ринку праці та радикальними змінами у сфері трудових відносин. Актуальними видаються й порушені та частково розкриті у дисертації О. Піфка питання використання закордонного досвіду профспілкової діяльності.

Місце профспілок у політичній системі, специфіку взаємодії в сучасному суспільстві розкриває політолог О. Тупиця [40].

У значній частині дисертаційних досліджень, не включених нами до таблиці, роль профспілок розглядається побіжно, наприклад, як інституту громадянського суспільства, форми громадських об'єднань тощо (О. Ващук, Є. Додіна, В. Дорофеева, А. Мерник, С. Соха, С. Третяк та інші).

Варто відзначити також напрацювання вітчизняних вчених у вигляді монографій, посібників, методичних матеріалів. Окрім публікацій монографій вже названих нами докторських дисертацій, доцільно назвати низку монографій,

присвячених історії українських профспілок (П. Бондарчук, М. Головка, В. Докашенко, М. Журба, В. Концур, О. Мовчан, О. Реєнт, Г. Стоян).

Частина монографій та посібників висвітлює окремі напрями діяльності профспілок: у політичних викликах незалежної України (Н. Євсюкова) [10], у медичній галузі (Т. Казаріна) [19], освіті (О. Комарніцький) [22] та інше.

Правове регулювання здійснення представницької функції профспілок в Україні висвітлюють В. Короленко [26] та А. Слюсар [39].

Соціальну роль профспілок розкрили М. Семикіна, М. Сорочишин, В. Цвих, Ю. Щотова та інші.

Слід також виділити публікації О. Петроє, яка досліджуючи соціальний діалог як інститут державного управління, розглядає профспілки як важливу складову його структури. Найбільшими досягненнями у розбудові інституту профспілок за період незалежності О. Петроє вважає «визначення профспілок як організації із захисту інтересів найманих працівників; роздержавлення профспілок, започаткування опозиції владним структурам і роботодавцям; нове політичне самовизначення профспілок у суспільстві (проголошення нейтральності профспілок щодо політичних партій, рухів, об'єднань та організацій; співробітництво з партіями лише з конкретних питань захисту соціально-економічних інтересів найманих працівників); зміна централістської структури профспілок України на федеративну; визнання конфедеративності й плюралізму профспілкового руху; вивільнення профспілок від реалізації невластивих їм як громадським організаціям повноважень, відмежування від невластивих функцій, форм і методів роботи; застосування принципів соціального діалогу у взаємовідносинах з роботодавцями та виконавчою владою» [32, с. 37].

У наведених нами публікаціях та у переважній більшості присвячених діяльності профспілок статей автори намагаються показати їх значення для становлення нових трудових відносин, змальовуючи їх в основному з позитивної

сторони. Певним винятком можна вважати монографію Ю. Михальського та М. Дубровського, які зробили спробу розкрити вплив корупції на ідеологію профспілкового руху в Україні [30].

Характерно, що ця та кілька інших публікацій Ю. Михальського з тематики протидії корупції вийшли у виданні Профспілки правознавців.

Водночас у публіцистиці досить часто зустрічаються критичні матеріали. Критика роботи профспілок в Україні проводиться за кількома напрямками. Основними є особливо характерне для початку 1990-х років звинувачення профспілок у заполітизованості діяльності та звинувачення у присвоєнні державної власності, «прихватуванні» профспілкового майна, тиску на незалежні профспілки тощо.

Навіть на початку ХХІ століття такі звинувачення траплялися досить часто. Так, С. Грабовський у 2008 році назвав українські профспілки «напівфантомною реальністю», відзначаючи факт існування профспілок, їх розгалуженість, участь в організації протестних заходів, водночас критикуючи профспілки за «не надто ефективну щодо захисту прав трудящих діяльність», імітацію бурхливої діяльності: «Незалежні ж профспілки зазнають шаленого тиску як з боку «традиційної» ФПУ, так і з боку роботодавців, яким вигідно мати лише «кишенькові» профспілки або не мати їх взагалі» [5].

В. Шкробанець у статті 2015 року відмічав: «В умовах незалежної України профспілки здебільшого залишилися тим суспільним інструментом, яким вони були у всі часи свого існування більшовицько-російської окупації, а саме – школою комунізму. Так її «охрестив» Ульянов – Ленін у квітні 1920 року в праці «Дитяча хвороба лівизни в комунізмі». В СРСР вони були інститутом контролю та впливу на широкі маси населення, допоміжною структурою партійного апарату. В умовах незалежності України не дивлячись на те, що профспілкам, як громадським організаціям законодавством держави чітко відведена роль у виробничих відносинах,

визначено поле діяльності, однак профспілкові організації за радянською звичкою часто діяли як наглядові, а то і каральні органи. Керівництво «офіційних» профспілок завжди легітимувало політику влади, стримувало, всіляко нейтралізувало протести українців проти соціальної несправедливості. Тож не дивно, що «профспілкових босів», таких як Олександр Стоян і Василь Хара, обирали до парламенту за списками Партії регіонів».

О. Мошенський, аналізуючи в 2018 році роль профспілок у розбудові громадянського суспільства в Україні, відзначав значне зниження ролі профспілок на підприємствах. «Профспілки майже усунулися від активної, неформальної участі в укладанні колективних договорів, не здійснюють моніторингу виконання вже укладених договорів. За даними деяких спеціалістів потенційні можливості колективних договорів виконуються роботодавцями сьогодні лише, приблизно, на 30%. Це, зокрема, можна пояснити й тим, що у психології працівників не відбулося кардинальних змін щодо їх участі в управлінні виробництвом, щодо усвідомлення ними необхідності більш активно відстоювати свої соціально-економічні права. Профспілки, зі свого боку, не проводять належної роз'яснювально-просвітницької та організаційної роботи в трудових колективах, їхнього голосу майже не чути в засобах масової інформації» [17, с. 329–330].

На думку цього автора «сьогоднішні українські профспілки перетворилися на абсолютний анахронізм і потребують або докорінного реформування, або повної ліквідації».

В той же час, помітні і позитивні оцінки профспілок, включаючи їх офіційну оцінку. Так, на сайті Міністерства юстиції України розміщена стаття А. Мішенкова, у якій відзначається, що «профспілка – це могутній покровитель, який здатний надати кваліфіковану юридичну допомогу, захистити права працівників в усіх судових інстанціях та суттєво впливати на соціальну політику підприємства» [18].

Очевидно, що дискусія у засобах масової інформації може продовжитися на науковому рівні.

Здійснена нами наукова розвідка дозволяє зробити висновки про звернення до проблематики профспілкового руху представників різних галузей науки, переважно істориків та представників юридичних наук. Істориками охоплено період зародження та розвитку профспілкового руху на українських землях, їх роль як «школи комунізму» в радянські часи та трансформацію в період незалежності. Водночас вартим уваги та поглибленого вивчення залишаються питання, пов'язані з трансформацією ролі профспілок у трудових відносинах сучасності, їх значення для забезпечення публічного управління.

Очевидно, доцільно осмислювати проблеми, які найчастіше підіймаються у засобах масової інформації.

3.2. Роль профспілкових організацій в поліційних службах Республіки Болгарія (Ніколай Арабаджийський – Новий болгарський університет, Республіка Болгарія)

Синдикалізм – це рух, який рівною мірою проголошує свободу і солідарність, а також захист інтересів робітників і службовців у громадських організаціях, частиною яких є поліційні служби держави. Синдикалізм – громадська діяльність із захисту інтересів трудящих. Це рух, який об'єднує людей однакової або схожої професії з метою захисту своїх професійних інтересів [3].

Зазвичай слово «профспілка» означає об'єднання найманих працівників. Вони залучаються за трудовим договором, який укладається з приватним або державним роботодавцем. Цей союз дозволяє їм виступити разом, щоб взаємно підтвердити свою солідарність і разом підготувати шляхи впливу, які прямо чи опосередковано стосуються їхніх умов праці та життя. Значення слова «профспілка» – загальне

вираження однієї думки об'єднаними та колективно організованими робітниками або службовцями [20].

Профспілкова організація – це об'єднання робітників або службовців, але не з індивідуальної трудової або службової діяльності, а об'єднаних тим, що вони працюють або служать разом, об'єднаних однією діяльністю. Профспілкові організації, як і організації роботодавців, пов'язані з можливістю постійного соціального діалогу.

Профспілки народжуються одночасно з економічним розвитком кожної країни. Однією з перших профспілкових структур були ремісничі організації, але економічні та соціальні зміни в ХІХ і ХХ століттях допомогли сформувати основи профспілкового руху.

З 1945 року в Центральній і Східній Європі нав'язується «німецька соціальна модель», яка створює традицію переговорів і діалогу на всіх рівнях економічного і політичного життя. У більшості демократичних країн, навіть з першими кроками профспілкового руху, профспілки виглядають як добре структуровані організації, які усвідомлюють свою силу та мають чітку позицію щодо роботодавців та уряду, з якими вони ведуть переговори.

Синдикалізм утверджується поступово як складний інститут, що об'єднує різні традиції. Разом з тим, у різних країнах виникли різні моделі синдикалізму [1].

Такими моделями профспілкового руху є:

Ремісничий профспілковий союз – він створюється через профспілкові організації, створені друкарями, капелюшниками, кравцями, мулярами, каменярями, скляними робітниками, будівельниками та шахтарями. Пізніше такі організації створювали вчителі, листоноші та паровозники, які були муніципальними чи державними службовцями.

Загальний тред-юніонізм – як зразок він був створений наприкінці ХІХ століття в Лондоні та об'єднав працівників у сфері газового освітлення. Пізніше ця модель профспілкового руху поширилася на Сполучені Штати, охопивши докерів і конвеєрних працівників. Профспілки відстоювали

й добилися однієї спільної вимоги – скорочення робочого дня з 12 до 8 годин.

Синдикалізм в економіці – створюється прямим шляхом, як об'єднання робітників і службовців в одному підприємстві чи громадській організації, незалежно від того, який вони мають в ній статус і професію. Дуже швидко ці об'єднання тих чи інших підприємств консолідується у галузеві – металургія, машинобудування, автомобілебудування чи інші.

Синдикалізм на підприємстві – характеризується тим, що виникає лише на окремому підприємстві. В Японії перша форма організованої профспілки залишається на рівні підприємства або, можливо, на рівні компанії, де є більше підприємств, які об'єднують усіх працівників, незалежно від їхньої кваліфікації.

Не існує єдиної «універсальної моделі профспілкового руху», яку можна було б застосувати в усіх країнах. Профспілкову діяльність у поліційних службах країни можна ідентифікувати як «модель профспілкової діяльності в економіці», яка створюється прямим шляхом, як профспілка поліційних, незалежно від їхнього статусу та професії – оперативники з криміналу чи економіки, поліціанти, що займаються боротьбою з організованою злочинністю, поліціанти з поліції безпеки, з дорожньої поліції, з прикордонної поліції, з жандармерії тощо.

У профспілковій практиці також утвердилися різні види синдикалізму:

Американський тред-юніонізм – виник під впливом соціальних умов, пов'язаних з об'єднанням робочої сили, яка походить, зокрема, з еміграційного середовища. Першою профспілковою організацією в США, яка досягла реальних успіхів на соціальній арені, стала Американська федерація праці. Вона була створена в 1880 році після злиття Конгресу промислових профспілок і складається з шести професійних спілок - друкарів, залізничників, працівників сталеливарної промисловості, мірошників, тютюнників, будівельників і робітників скляної промисловості. У 1955 році Американська

федерація праці об'єдналася з Комітетом з організації економіки, конкурентною організацією праці.

Ізраїльський тред-юніонізм (Гістадрут) – був створений у Палестині в 1920 р. Як вираження профспілкових та сіоністських ідей, він відіграв велику роль у створенні ізраїльської держави. Гістадрут – найбільша громадська організація в країні. Ця профспілкова організація відіграє значну роль щодо еміграції, яка залишає країни Східної Європи. Був створений громадський комітет, якому доручено погасити борги новоприбулих емігрантів. Спілка бере на себе обслуговування коштом держави, особливо медичне.

Синдикалізм політичних партій – характеризується змішуванням ролей профспілкових діячів і політиків. Проте профспілка не є політичною партією. Прикладом у цьому напрямку є польська профспілка «Солідарність», яка на перших легальних виборах у країні створила мережу «Громадянських комітетів», завданням яких була підтримка кандидатів представників, обраних профспілкою. «Солідарність» за парламент. На наступних виборах вільний вибір голосування її членів ставиться під сумнів, чим вони досягають обмеженого представництва в парламенті, але це знову дає їм право «власного» голосу.

Релігійний синдикалізм – відомий у Нідерландах і характеризується не лише відносинами між профспілковими організаціями, а й між ними та церквою і політичними партіями. Зародження і розвиток профспілкового руху в Нідерландах пов'язують з роллю протестантського, соціалістичного і католицького профспілкових рухів, які в 1945 р. об'єдналися в Раду конфедерацій профспілок.

Профспілковий союз у поліційних службах країни встановлюється через створення професійних профспілкових організацій поліції. У зв'язку з цим його можна визначити як різновид «американського тред-юніонізму».

Різноманітність профспілок у різних країнах визначається також їх організацією та структурою.

На наступному етапі консолідації профспілкового руху проводяться регіональні та національні перегрупування для

включення профспілкових організацій у систему міжнародного профспілкового руху. Створюються: Всесвітня федерація профспілок (FSM), Всесвітня конфедерація праці, Всесвітня федерація профспілок і Міжнародна конфедерація вільних профспілок (ICTF). Кожен із цих профспілкових рухів паралельно розробив власні структури, які дозволяють одночасно захищати і працівників, і службовців.

Наприкінці XIX століття в поліційних службах держав-членів Європейського Союзу були створені перші поліційні профспілки. Поступово вони об'єдналися в Європейську раду поліційних профспілок (CESP – European Council of Police Trade Unions) і Європейський поліційний союз (EPU – European Police Union), які відіграють важливу позитивну роль у захисті соціальних прав та прав безпеки поліціантів європейських поліційних служб.

Профспілкова діяльність у поліційних службах є тією протидійною силою, яка запобігає незаконному використанню поліційної сили будь-яким урядом.

Європейська рада поліційних профспілок (CESP – European Council of Police Trade Unions)

Ця поліційна профспілкова організація була створена в результаті проголошеного в Декларації поліції, прийнятій Парламентською Асамблеєю Ради Європи в 1979 році положення [6], згідно з яким поліціанти мають право за бажанням створювати профспілки, входити до них і брати в них активну участь. Вони можуть розвивати активну діяльність в інших організаціях. Кожна представницька профспілка поліції має право брати участь у переговорах щодо професійного статусу поліціантів. Він може давати висновки щодо адміністративного управління поліційними підрозділами. Також, має право подавати позови на захист групи поліціантів або окремого поліціанта. Вважається, що членство в Європейській професійній спілці або активна участь у ній не можуть негативно впливати на права будь-якого службовця поліції. У разі дисциплінарного чи судового провадження будь-який член поліційної профспілки може скористатися допомогою профспілки, членом якої він є.

CESP була заснована в 1988 році в Авілі, Іспанія. Вона об'єднує близько 300 тисяч поліціантів з 15 країн Європи. У 1991 році Рада Європи визнала її неурядовою організацією з консультативним статусом. Організація використовує різні ідеї та думки для гармонізації структур поліційних служб у Європі. Це впливає з ідеї майбутньої Європи, в якій економічна необхідність створюватиме вимоги до кожного європейського громадянина дотримуватися однакових правил у державах-членах щодо діяльності своїх поліційних служб. Кожна країна зобов'язана забезпечити своїм громадянам безпеку, що важливо для безпеки європейського масштабу.

CESP – є основою проєкту, що створює Європейський поліційний профспілковий простір. Навколо нього об'єднується загальна ідея створення незалежної профспілкової організації в той час, коли відкриття кордонів Європи стає реальністю. Однією з цілей CESP є бути генератором пропозицій для професіоналів європейських поліційних служб у сфері забезпечення внутрішньої безпеки та громадського порядку. CESP проголошує свободу профспілок у поліційних службах, яку слід поважати в усіх країнах об'єднаної Європи. Як незалежна профспілка CESP у своїй діяльності дотримується принципів, закріплених у Загальній декларації прав людини [4]. CESP може робити конструктивні запити до європейських інституцій та національних урядів. Головною ідеєю CESP є побудова європейської поліційної співпраці, позбавленої будь-яких політичних і релігійних упереджень. Профспілкові організації в поліційних службах також відіграють виховну роль, показуючи, що діяльність поліції є не лише репресивною, але, перш за все, гарантією особистих свобод громадян.

На другому конгресі, який відбувся в 1992 році в Страсбурзі, CESP прийняв Європейську поліційну хартію [9], яку він передав Парламентській асамблеї Ради Європи з метою прийняття її як директиви для всіх держав-членів Ради Європи. Як основні правила, що регулюють функціонування та діяльність поліційних служб були прийняті ті, які

дозволяють усім поліціантам реалізовувати свої права та свободи – особисті та колективні. Ці правила не повинні містити інших обмежень, крім тих, які визначені судовою та конституційною системами. Наголошувалося на необхідності забезпечити здійснення діяльності поліціантів неупереджено, без будь-якої дискримінації за расовою чи ідеологічною ознакою, без загрози корупції та без виконання наказів, що передбачають здійснення дій, що суперечать закону.

Публічна влада має гарантувати права поліціантів на: отримання відповідної підготовки та кваліфікації; отримання справедливої винагороди; встановлений робочий день і режим праці; створення хороших психологічних умов, необхідних для виконання поліційної діяльності; відсутність обмежень щодо реалізації своїх прав і свобод як громадянина, права на профспілкові свободи та об'єднання, права на правовий і соціальний захист.

Працівники поліційних адміністрацій повинні мати право створювати профспілки на тих же умовах, що застосовуються до службовців публічної адміністрації. Вони повинні мати право вільно і демократично обирати своїх представників, брати участь в арбітражних органах для вирішення конфліктів. Держава повинна гарантувати економічні та матеріальні умови, необхідні для розвитку профспілкових поліцейських організацій, забезпечуючи їх автономію стосовно політичних партій, ідеологічних, інших профспілкових і релігійних груп. Поліційні профспілки повинні мати можливість вживати будь-які судові дії на користь поліціантів. З ними слід консультиватися та брати участь у визначенні та перегляді заробітної плати, у розгляді питань, пов'язаних з навчанням, кар'єрним ростом у поліції, добром та дисциплінарним режимом.

CESP не сприймає військову модель організації та функціонування поліційних служб, оскільки вона не гарантує права, особисті та колективні свободи поліціантів.

CESP є ініціатором: побудови єдиної інформаційної системи для всіх європейських поліційних служб; створення

змішаних бригад для більш ефективної боротьби з міжнародною злочинністю, підпорядкованих Європейському операційному директорату; створення спільних європейських центрів підготовки поліціантів.

Європейський поліцейний союз (*EPU*) є членом Міжнародної федерації службовців державних послуг (*Eurofedor* – *European Federation of Public Services Employees*), яка була заснована у 1966 році у Відні (Австрія) групами християнських та інших демократичних профспілок Європи. До неї входять 55 профспілок з 22 країн. З метою посилення взаємодії між профспілковими організаціями в *Eurofedor* створено 7 «профрад». Одним з них є *EPU*.

EPU є некомерційною поліцейною профспілкою, яка зосереджена на сприянні та забезпеченні внутрішньої безпеки та громадського порядку в державах-членах Європейського Союзу. *EPU* охоплює поліцейні профспілки з усієї Європи, які співпрацюють.

EPU складається з поліцейних профспілок, які прагнуть гарантувати, підтримувати та захищати здоров'я, соціальні, професійні, економічні та культурні права всіх поліціантів та службовців, які працюють у сфері внутрішньої безпеки та громадського порядку.

У 2023 році *EPU* охоплював 15 поліцейних профспілок і більш як 800 000 поліціантів в Європі. Членство в *EPU* відкрито для фізичних та юридичних осіб, зокрема профспілок та професійних асоціацій поліції.

Профспілкові організації поліціантів та інших працівників Міністерства внутрішніх справ (МВС) в Республіці Болгарія

Історично склалося так, що в 1937 році в Болгарському королівстві була висунута ініціатива про створення Союзу всіх адміністративних і поліцейних службовців Болгарії. Ця ідея належить Асену Каракуневу, тодішньому губернатору Севлієвського округу, який також був начальником поліції [31]. Проте ініціатива не була реалізована через ускладнення політичної ситуації в країні.

В органах Народної міліції в Народній Республіці Болгарія в період з 1944 по 1989 роки профспілкова діяльність була відсутня. Синдикалізм став можливим лише після того, як після 1989 року почалися демократичні зміни в суспільстві. 12 травня 1990 року в місті Софія відбулися Установчі збори Незалежної професійної організації працівників міліції Болгарії. У такому вигляді він зареєстрований Софійським міським судом. В умовах багатопартійності та підвищення громадської активності особливо актуальною стала проблема, як через діяльність органів народної поліції поєднати необхідність забезпечення безпеки та громадського порядку з реалізацією та гарантуванням прав і свобод громадян. Гарантувати цю діяльність має також створювана в ньому профспілкова організація.

Профспілка національної поліції Болгарії

Нові зміни в профспілковій діяльності продиктовані положеннями, закріпленими в першому структурно-функціональному Законі про МВС 1991 р. [15], яким було створено Національну поліцію в Республіці Болгарія.

Як умова нормального перебігу демократичних змін у країні та побудови основ верховенства права передбачена можливість, яка надається не лише поліціантам, а й іншим працівникам МВС – пожежникам та адміністраторам. Для офіцерів і сержантів Міністерства внутрішніх справ, які входять до складу Збройних сил Республіки Болгарія в розумінні Закону про оборону і збройні сили Республіки Болгарія [16], профспілка не допускається. Це положення поширюється на офіцерів та сержантів НС «Безпека», НС «Прикордонні війська» та НС «Внутрішні війська». Працівники цивільної адміністрації та допоміжного персоналу Міністерства внутрішніх справ можуть самоорганізуватися для підтримки та захисту своїх професійних та соціально-економічних прав. Вони не можуть бути членами інших профспілок, а також приймати до своїх організацій поза міністерських представників робітників і службовців. Організаціям офіцерів і старшин забороняється вступати в профспілки поза міністерством.

Створені основи профспілкових свобод у болгарській поліції є вираженням демократичних змін, що відбулися, і є надійною гарантією їх незворотності [36]. Профспілкові права поліціантів є результатом гармонізації болгарського законодавства з міжнародними вимогами в цьому напрямку, встановленими Конвенцією № 87 про свободу профспілок і захист прав на організацію профспілок Міжнародної організації праці від 1948 року [23]. Конвенція № 98 про право на організацію та ведення колективних переговорів Міжнародної організації праці 1949 року [24], Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права ООН 1966 року [29] та Міжнародний пакт про громадянські та політичні права 1966 року [28].

У 1992 році в місті Балчик на зборах делегатів було прийнято рішення про зміну назви професійної організації колишньої Народної міліції на Національний поліцейський синдикат Болгарії (NPS). Прийнято новий Статут та обрано керівні органи. Вищим органом є з'їзд, який проводиться один раз на три роки. Рішення про проведення з'їзду приймає NPS. Для обговорення важливих питань її діяльності та прийняття важливих рішень, що мають програмне значення для організації, у період між двома з'їздами може проводитися Національна конференція.

Вищим керівним органом NPS між двома з'їздами є Національна рада профспілок у складі – виконавче бюро та члени – по одному представнику від кожного регіону країни. Президент NPS в Болгарії представляє профспілку і виражає волю виконавчого бюро, підписуючи документи. Такі ж права та обов'язки має Головний секретар NPS у разі відсутності або звільнення з посади Президента. Відповідальні секретарі здійснюють методичне керівництво та контроль за напрямками, за які вони відповідають. Вищим контрольним органом NPS є Національна контрольна комісія у складі: голова, секретар та члени. Регіональні поліцейські профспілки об'єднують товариства поліцейських профспілок, створені в структурах поліцейських служб Республіки Болгарія на відповідній

території. Вищим керівним органом Регіональних профспілок поліції є Рада президентів, яка збирається не рідше одного разу на місяць. Рада президентів об'єднує голів профспілок поліції та обирає на своєму засіданні голову та секретаря. Профспілковими товариствами міліції керує та організовує виконавче бюро, яке підзвітне загальним зборам товариства.

Для реалізації демократії та незалежності діяльності NPS Болгарії від офіційного керівництва на всіх рівнях у Міністерстві внутрішніх справ, керівні органи профспілки не обираються керівниками відповідних підрозділів та їх заступниками.

Приміщення та спеціальні місця для розміщення оголошень і друкованої продукції надаються профспілковим організаціям безплатно. Співробітники міністерства можуть проводити наради в позаробочий час, у тому числі у формі. У службовий час наради можуть проводитися в межах 10 годин на рік, при цьому начальники мають право визначати час і місце їх проведення.

Працівники, які займають виборні, керівні посади в профспілці, за їх бажанням тимчасово звільняються від виконання прямих обов'язків для заняття виключно профспілковою діяльністю. Особливістю цього випадку є те, що оплату праці працівників МВС бере на себе профспілкова організація, яку вони представляють.

У 1992 році NPS Болгарії було прийнято як повноправний член Європейської ради профспілок поліції (CESP). NPS укладає угоди щодо забезпечення прав своїх членів, включаючи такі питання, як: робочий час; відпустки та канікули; оплата понаднормової роботи; додаткові винагороди; основні критерії оцінки професійної придатності, а також інших соціально-економічних прав поліціантів. Угоди укладаються з комісією, що складається з міністрів внутрішніх справ, праці та соціальної політики та фінансів або уповноважених ними посадових осіб.

У 1994 році в Болгарії відбувся Перший з'їзд NPS, на якому було доповнено Статут організації. На підставі рішення керівництва спілки з кінця того ж року 8 листопада – день святого архангела Михаїла – було оголошено Указом Ради міністрів Республіки Болгарія професійним свято поліції.

У 1995 році з ініціативи МВС Болгарії була створена страхова компанія «Пол Інс» АД, яка пропонує спеціалізоване страхування співробітників МВС і належить їм.

Через рік постановою Ради міністрів був створений фонд «Соціальний захист працівників органів внутрішніх справ, громадян, які надавали допомогу органам внутрішніх справ, та їх родичів, які постраждали від злочинів». Мета – підтримати родини загиблих поліціантів та реалізувати соціальну програму NPS в Болгарії.

У 1996 році було створено Національну мережу жінок у поліції. Ця організація має на меті захищати соціальні та професійні права жінок в управлінні поліції, допомагаючи усунути всі форми дискримінації щодо них.

Використовуючи багатий досвід поліційних організацій – членів CESP, болгарська поліційна служба працює над перетворенням болгарської поліції на цивільну адміністрацію за сучасною, європейською та демократичною моделлю. NPS у Болгарії є корективом діяльності керівництва Міністерства внутрішніх справ. Представники профспілкових організацій беруть участь у роботі всіх дорадчих органів при Міністрі внутрішніх справ та регіональних директорах – Раді соціального партнерства, Раді громадського порядку та безпеки, Дисциплінарній раді, у комісіях з проведення конкурсів на зайняття керівних посад в управліннях поліції, в комісіях, що розглядають заперечення працівників у зв'язку з їх щорічною атестацією.

З прийняттям нового Закону про МВС у 1997 році [12] діяльність дорадчих органів була законодавчо призупинена, за винятком Ради соціального партнерства. Також призупинено участь представників профспілок у проведенні конкур-

сів та атестації працівників, що позбавляє NPS у Болгарії можливості брати активну участь в адміністративному управлінні поліційними службами. Новий закон встановлює, що працівники, які обираються і займають виборну, керівну посаду в профспілці МВС, повинні піти у відпустку без збереження заробітної плати, а час перебування на виборній посаді зараховується до стажу роботи.

У 2000 році NPS в Болгарії досягла 8700 членів. Його підрозділи є фінансово незалежними, збираючи кошти шляхом: членських внесків; доходів від участі у вітчизняних та міжнародних заходах; пожертв, заповітів та грантів; господарської та видавничої діяльності; фінансових операцій та інших форм відповідно до чинного законодавства в Республіці Болгарія.

Новий Закон про МВС 2006 року [13] та Закон про Міністерство внутрішніх справ 2014 року [14] регламентують здійснення профспілкової діяльності в МВС. Міністр внутрішніх справ і профспілкові організації, до складу яких входять державні службовці МВС, укладають угоду про співробітництво у реалізації соціально-економічних прав та інтересів державних службовців.

Інші профспілки працівників МВС

Окрім двох основних профспілок, створених у Міністерстві внутрішніх справ з 1990 року – Асоціації «Національна спілка поліції в Болгарії» – Софія та Національної профспілки цивільної адміністрації в Міністерстві внутрішніх справ, після 2009 року в системі міністерства створено кілька нових профспілок. Почали діяти такі організації: Асоціація «Центральний поліційний союз МВС» – зі штаб-квартирою в Пловдиві; Асоціація «Національна спілка поліції» – зі штаб-квартирою в Хасково; Асоціація «Національна спілка пожежників і рятувальників «Огнеборець» – зі штаб-квартирою в Софії; Асоціація «Альянс профспілок «Безпека» – штаб-квартира в Софії; Асоціація «Союз працівників Міністерства внутрішніх справ» – зі штаб-квартирою в Софії; Об'єднання профспілок «Захист» – штаб-квартира в Смолянні;

Асоціація «Федерація профспілок МВС» – зі штаб-квартирою в Софії.

Причинами створення нових профспілкових організацій поліції в МВС є невдоволення частини поліціантів, які є членами поки що єдиної поліційної профспілки. Інші профспілкові організації створюються для більш ефективного захисту окремих категорій працівників міністерства – пожежників, рятувальників та адміністративних працівників. Статус працівників МВС різний. У Міністерстві встановлено три правові режими для службовців – режим державних службовців згідно із Законом про МВС, режим державних службовців згідно із Законом про державного службовця [37] та режим осіб, трудові відносини яких передбачені КЗпП [11].

Після 2009 року значна частина працівників Міністерства увійшли до новоствореної Синдикальної федерації службовців МВС (СФС МВС), яка була створена 15 лютого 2009 року, одразу після спонтанних протестів поліції кінця 2008 року в Республіці Болгарія, як нова профспілкова організація протестаційних працівників Міністерства внутрішніх справ. СФС МВС – найбільша профспілкова організація МВС, член Європейського поліційного союзу (ЕПУ). Станом на 2023 рік до складу СФС МВС входить понад 11 тис. працівників МВС – як поліціантів, пожежників та рятувальників, так і державних службовців та осіб, які працюють за трудовим законодавством, зайнятих за всіма напрямками діяльності в МВС. У СФС МВС діє 155 профспілок [21].

СФС МВС має своїм основним завданням відстоювання та захист основних соціально-економічних і трудових інтересів і прав своїх членів у сфері праці, зайнятості, трудових і службових відносин, соціального та медичного страхування, безпеки, підтримки, забезпечення високого рівня праці, життя та професійної реалізації відповідно до Конституції Республіки Болгарія, чинного національного і європейського законодавства, конвенції Міжнародної організації праці та інших міжнародних угод, учасником яких є Республіка Болгарія.

Органами СФС МВС є керівна рада і федеральна контрольна комісія. Члени Федерації можуть бути колективними та індивідуальними, а колективні члени можуть мати статус повних та асоційованих. Федерація також виходить за межі системи МВС. Держфінмоніторинг заснував фонд «Суспільство і безпека», метою якого є зміна ставлення громадян до працівників та зміцнення взаємної довіри та партнерства. Ще однією метою є участь громадян у реформуванні МВС та інституцій, які забезпечують послугу «цивільна безпека», а також їх участь у створенні стратегій громадського порядку та безпеки на місцевому, регіональному та національному рівнях.

З моменту створення СФС МВС у 2009 році до 2023 року в результаті активної діяльності профспілкової організації посадові оклади працівників МВС зросли більш ніж на 50%. Через ненадання нерепрезентативного форменого одягу за період з 2011 по 2015 роки було досягнуто домовленості про виплату його грошового еквівалента. Стала оплачуватися робота працівників у вихідні, святкові дні та вільний час. До положень внесено зміни, які вводять обмеження кількості відпрацьованих годин, наприклад понаднормових.

За активної участі СФС МВС врегульовано порядок профспілкового захисту від звільнення працівників. Понад 1200 працівників отримують фінансову та експертну допомогу від СФС МВС для ведення адміністративних справ про незаконне звільнення або накладення дисциплінарного стягнення. За даними профспілки, Вищий адміністративний суд визнав такими, що втратили чинність, понад 20 наказів, постанов та розпоряджень Міністерства внутрішніх справ.

СФС МВС виділяє понад 120 000 левів на лікування членів профспілкової організації, а також організовує понад 150 благодійних кампаній для підтримки дітей і сімей загиблих і постраждалих співробітників МВС.

СФС МВС є однією з найбільш активно протестаційних профспілкових організацій у Республіці Болгарія. У період з 2009 по 2023 роки було організовано та проведено 21 національних та 27 регіональних акцій протесту.

У 2021 році Міністр внутрішніх справ підписав наказ про підписання Колективного трудового договору строком на два роки з 9 профспілковими організаціями МВС [17].

У результаті вищесказаного можна зробити наступні загальні висновки: синдикалізм в поліційних службах в країні можна ідентифікувати як «модель профспілки в економіці», яка створюється прямим шляхом, як профспілка робітників і службовців у громадських організаціях, таких як поліція, незалежно від їх статусу та професії в них; профспілковий рух у поліційних службах однієї країни можна визначити як різновид «американського синдикалізму», заснованого на створенні професійних поліціантах профспілкових організацій; дві профспілкові організації – Європейська рада поліційних профспілок (CESP – Європейська рада поліційних профспілок) і Європейська поліційна спілка (EPU – Європейська поліційна спілка) відіграють важливу роль у захисті основних соціальних і страхових прав поліціантів. В Європейському Союзі, в якому є членом Федерації профспілок працівників Міністерства внутрішніх справ (SFMSVR) Болгарії; після 2009 року в Міністерстві внутрішніх справ Республіки Болгарія було створено декілька нових профспілкових організацій, які окремо та спільно захищають соціальні та страхові права працівників міністерства, які входять до них. Дві профспілкові організації залучили найбільше працівників міністерства до своїх профспілок – Федерація профспілок працівників МВС (ФС МВС) та Національна спілка цивільних адміністраторів МВС (НСЦА МВС), досягнувши значних спільних успіхів.

3.3. Трансформація профспілкового руху в Польщі у посткомуністичний період (Лахижа М. І. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна)

Одним із складних завдань перехідного періоду в посткомуністичних країнах було забезпечення створення та оптимального функціонування ринку праці. На першому етапі боротьби з комуністичним режимом в Польщі особливо помітними були зусилля робітників. Значну роль у цьому процесі відігравали профспілки, оцінка яких проте не може бути однозначною.

Наш вибір Польщі для аналізу посткомуністичної трансформації профспілкового руху можна пояснити і наявністю значної кількості документальних матеріалів, доступних у електронній формі, а також – наукових та публіцистичних публікацій.

Історичні аспекти діяльності профспілок у Польщі досліджували як польські (Ю. Гардавський, А. Мрозовіцький, Р. Сметанський, В. Траппманн, Я. Чарчастий та інші), так і українські автори (О. Піфко, А. Смоляр, А. Телегуз).

Варто відзначити наявність у Польщі традицій профспілкового руху, який на польських територіях, що перебували у складі Пруссії та Австро-Угорщини, виник ще у 80-х роках ХІХ століття. На територіях, що входили до складу Росії, профспілки було легалізовано на початку ХХ століття: у 1906–1908 роках на основі Тимчасових правил про товариства і союзи на польських землях було створено 26 профспілок.

Вивчаючи історичні етапи конституційно-правового регулювання статусу професійних спілок у Польщі [33] О. Піфко пише, що в Австро-Угорщині профспілкова діяльність регулювалася Конституцією 1867 року та законом «Про право на об'єднання». В Російській імперії діяли Тимчасові правила про товариства і союзи

У 1918 році в незалежній Польщі було проголошено свободу утворення профспілок і право на страйк. Тимчасове

положення про профспілки (діяло з 1918 р. до 1949 р.) передбачало реєстрацію профспілок у Міністерстві праці та соціального забезпечення, що давало прав юридичної особи.

У Конституціях Польщі 1921 та 1935 років гарантувалося право на зібрання і створення профспілок. У 1932 році прийнято закон про громадські об'єднання, який не поширювався на профспілки, крім окремих статей, що регулювали відносини профспілок з органами влади.

В період другої світової війни польські профспілки діяли в підпіллі.

З 1949 року в Польщі прийнято Закон про професійні спілки, створено Об'єднання профспілок (ОПС) до якого входили 23 галузевих профспілки. ОП було централізованою організацією, яка діяла під впливом ПОРП.

У Конституції Польщі 1952 року проголошено право громадян на об'єднання у профспілки. Певна їх демократизація в середині 1950-х років була нетривалою. Тому під час робітничих протестів 1956, 1970, 1976 та 1980-х років висувалося й питання демократизації профспілок, але перша незалежна профспілка виникла лише у 1980 році під час страйку у Гданську і Щецині.

У 1972 році у статуті профспілок було записано, що вони в своїх діях «керуються політичною і соціально-економічною програмою діяльності Польської об'єднаної робітничої партії та визнають її керівну роль як авангарду робітничого класу, провідну силу польської нації» [49, с. 257].

Таким чином, правляча партія забезпечила собі вирішальний вплив на напрями і зміст діяльності профспілок у всіх робочих середовищах, надаючи профспілкам промислово-виробничий напрям основної діяльності. На практиці це означало, що доктрина сталінізму продовжувала функціонувати в профспілковому русі у зміненому вигляді.

У 1976 році створено Комітет захисту робітників (КОР), що наступного року перетворився на Комітет соціальної самооборони (аналог Української Гельсенської спілки), який виступав на захист прав громадян. У 1978 році створено перші

Комітети вільних профспілок (Катовіце, Гданськ, Урсуса). Стали формуватися й Комітети селянської самооборони, які виступили на захист інтересів індивідуальних селянських господарств, реформу податкової системи та розвиток самоврядування.

Яскрава характеристика радянського етапу польських профспілок дає Я. Ярошинський в статті під назвою «Професійні спілки Народної Польщі: від добрих початків до катастрофи» [46].

Переломним з точки зору досягнення самостійності польськими профспілками став 1980 рік. У кризовій соціально-економічній і політичній ситуації на XIV/XXVI з'їзд профспілки залізничників проголосив, що профспілка «не підлягає нагляду і контролю органів державної адміністрації та політичних організацій» [49].

В період 1980-х років Польща небезпідставно пов'язувалася з впливовим профспілковим рухом, адже саме профспілка «Солідарність» поклала початок активній протидії адміністративно-командній системі, що вплинуло й на інші країни соціалізму. Як наголошує В. Траккманн, «Солідарність» стала символом революції 1989 року, виступаючи як громадський рух, політична партія та профспілка [48].

Становлення незалежних профспілок відбувалося не просто. Профспілка «Солідарність» була зареєстрована у вересні 1980 року. У квітні 1981 року зареєстрована незалежна профспілка фермерів. На відміну від офіційних профспілок, влаштованих за галузевим принципом, «Солідарність» мала сильні територіальні підрозділи. На рівні підприємств з ініціативи «Солідарності» були створені ради працівників, повноваження яких розширювалися в сторону посилення контролю за діями адміністрації та впливу на неї. Проте вже в грудні 1981 року після уведення воєнного стану діяльність профспілок було припинено, а майно передано в державну власність.

Законом 1982 року про профспілки передбачалося створення нових «реформованих» профспілок. До кінця 1983 ро-

ку було створено близько 20 тисяч профспілок на підприємствах, в основному на базі низових організацій ОПС. Того ж року було реанімовано діяльність Робітничих рад на підприємствах, які часто попадали під вплив «Солідарності», яка діяла нелегально.

У листопаді 1984 року на з'їзді ОП було створено Всепольське об'єднання профспілок до якого входили 108 крайових організацій, яке визнало керівну роль ПОРП. Позиції ОП були посилені після прийняття у 1985 році поправок до закону про профспілки, якими заборонялося створювати на підприємстві більше однієї профспілки. Проте у наступні роки ОП робила спроби вийти з під впливу ПОРП та пропонувала створення реальної системи консультацій з працівниками

Отже, особливістю Польщі в той час була профспілкова опозиція до Польської об'єднаної робочої партії (ПОРП) та посилення впливу «Солідарності».

Страйки кінця 1980-х років посилити значення «Солідарності» як позасистемної опозиції [44].

На перших демократичних виборах до парламенту у 1989 році незалежна профспілка портових робітників м. Гданськ «Солідарність» одержала переконливу перемогу, а після прийняття Закону «Про політичні партії» (1990 рік) трансформувалася у політичну партію

Л. Бальцерович відмічає розпорошеність робітничого руху в Польщі в кінці 1980-х років. Найбільші групи – шахтарі, залізничники, фермери – вели окремі перемовини і також домоглися для себе різних поступок. Ці «поступки» відобразили той брак загальної координації економічних перемовин на боці «Солідарності», «профспілковій» природі її економічних експертів та віри у те, що тепер партія повинна подбати за виконання цих економічних обіцянок [2, с. 39–40].

Ознайомлення з матеріалами щодо трансформації профспілкового руху в Польщі у посткомуністичний період дозволяє стверджувати про складність та неоднозначність цього процесу. Польський досвід перетворень переконливо засвід-

чує особливість діяльності профспілок, які в першу чергу мусять дбати про інтереси працівників, яких вони представляють, але не завжди правильно оцінюють перспективу та завдання сьогодення.

На початку 1990-х років помітним було розчарування працівників у результатах страйків 1992 р., викликаних тиском знизу від рядових членів профспілок. І хоча «Солідарність» намагалася повернути собі профспілкову ідентичність, її дії були значною мірою продиктовані політичною логікою. Відчувалося протистояння між НСЗЗ «Солідарність» та ОПЗЗ, причиною чого було невирішене питання конфіскованого на початку 1980-х років майна профспілок, яке було передано «офіційній» конфедерації профспілок.

На початку 1990-х років спостерігалось зростання кількості членів профспілок. Поза структурами ОПС та «Солідарності» виникали й інші профспілки. До 2000 року в Польщі вже діяло майже 24 тисячі профспілкових організацій, більшість яких входили до ОПС.

Так, автор польських економічних реформ Л. Бальцерович у своїх спогадах згадує, що в середині 1990-х років, перебуваючи в опозиції, очолюваний ним «Союз свободи» систематично критикував посткомуністичний уряд за уповільнення реформ, включно з приватизацією. Та працюючи з посткомуністичними партіями (і проти «Солідарності»), ми проштовхнули нову конституцію, що її ухвалили на референдумі в травні 1996 року. На базі пропозиції «Союзу свободи» там було закріплено норму про заборону перевищення співвідношення державного боргу понад 60% від ВВП та запропоновано здоровий захист економічних та цивільних свобод. Конституція, запропонована «Солідарністю», була значно слабша у цьому та інших сенсах» [2, с. 56]. Л. Бальцерович вважає, що реформи 90-років проходили попри протести профспілок шахтарів та залізничників [2, с. 59].

У 1991 р. було прийнято кілька законів, які регулювали трудові відносини, серед них і закон про профспілки, яким вони визнані основними представниками працюючих. Зако-

ном 1991 року визначено, що профспілки можуть діяти в рамках одного підприємства, кількох підприємств чи на рівні країни (федерації та їх об'єднання – конфедерації). За законом право створювати профспілки мали наймані працівники, включаючи й членів сільськогосподарських кооперативів, а також – працюючі за цивільним договором. Безробітні та пенсіонери не можуть створити свої профспілки, але можуть входити до існуючих структур.

Реформа законодавства про колективні переговори в 1993 році та законодавства про працю в 1996 році означала відхід держави від детального регулювання трудових відносин і посилення ролі профспілок. Відбувалося спрощення трудового законодавства та обмеження його мінімальними стандартами. Тристоронні ради в Польщі були створені у 1994 році як реакція влади на зростання незадоволення населення соціальними наслідками реформ. По суті йдеться про взаємодію держави, працедавців та робітників – трипартизм – який активно використовувався в процесі демократичних реформ. Таке відродження тристоронніх систем пов'язується зі становлення Європейського Союзу. Воно спрямовувалося на дотримання економічних критеріїв Маастрихтського договору 1992 року і полягало в таких характеристиках, як зміна системи зайнятості та соціальної політики; увага до реалізації результатів взаємодії учасників процесу; інституційне зростання профспілок; активна підтримка зацікавлених сторін державою [42].

Профспілкам вдалося домовитися про деякі сприятливі положення, особливо щодо компенсацій соціальних втрат в ході економічної трансформації.

На державних підприємствах діяли Робітничі Ради, а з 2006 року – Ради працівників, які сприяли посиленню контактів з працедавцями.

Українські вчені (А. Романюк, Ю. Сліпецька, Ю. Шведа та інші) для вивчення політичних розмежувань та конфігурації партійних систем у посткомуністичних країнах використовують напрацювання С. Ліпсета та С. Роккана, які

виділили розмежування: між центром і периферією, церквою і державою, містом і селом, власниками і робітниками. У 2009 р. Ю. Сліпецька констатувала, що «Польща демонструє наявність двох класичних розмежувань: центр-периферія, ліві-праві. Існує залежність результатів голосування від зайнятості в промисловому секторі. Традиційні консервативні індустріально розвинуті регіони на сході Польщі голосують в більшості за праві партії, а центр і північ – за ліві» [38].

Характеризуючи в грудні 2013 року польські профспілки в рамках проекту Фонду Фрідріха Еберта, В. Траппманн писала, що вони стикаються з великими викликами: необхідно пом'якшити негативні наслідки глобалізації та лібералізації ринку для умов зайнятості. Але профспілки дуже фрагментовані, з одного боку, через організаційну структуру компанії, а з іншого, через ідеологічні розбіжності. Основним майданчиком для переговорів для польських профспілок є підприємство і широкі угоди майже не існують. На національному рівні три великі профспілкові центри намагаються в першу чергу впливати на законодавство, безпосередньо, наприклад, у сфері трудового права, а також у випадку соціальної політики і політика ринку праці. Проте з 2011 року влада уникає соціального діалогу.

Основними вимогами профспілок у 2013 році була відмова від високого пенсійного віку в 67 років; підвищення мінімальної заробітної плати; розірвання цивільно-правових відносин працевлаштування; урегулювання норм робочого часу та внесення змін до закону про профспілки. На середньострокову перспективу розглядають питання про організацію профспілок у сфері послуг і на великих приватних підприємствах, зростання кількості нових членів тощо приватні підприємства, залучаючи нових членів, а також омолоджуючи організаційну структуру та її активістів.

У 2013 році в Польщі існувало майже 25 тисяч окремих профспілкових організацій. Три чверті з них входили до трьох центральних об'єднань – НСП «Солідарність» (NSZZ Solidarność – Niezależny Samorządny Związek Zawodowy

«Solidarność»), ЗОП Загальнопольське об'єднання профспілок (OPZZ – Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych), Форум Профспілок (Forum ZZ – Forum Związków Zawodowych).

Таблиця 3.2.

Основні характеристики профспілкового руху Польщі

Конфедерація профспілок	Кількість організацій	Керівник	Кількість членів	Склад членів
НСП «солідарність») Незалежна самоврядна профспілка «Солідарність», створена у 1980 р.	8292 заклади, 37 структур регіональних, 16 галузей	Петро Дуда	649 тис.	39% працівників некваліфікованих; 34% працівників кваліфікованих; 27% працівників вищої кваліфікації
ЗОП Загальнопольське об'єднання профспілок, створена у 1984 р. як об'єднання галузевих профспілок	79 галузевих профспілок у 8 галузях	Ян Гуц	550 тис.	24% працівників некваліфікованих; 35% працівників кваліфікованих; 41% працівників вищої кваліфікації
Форум профспілок, створений у 2002 р. як об'єднання галузевих профспілок	75 галузевих профспілок з 8 галузей	Тадеуш Хвалька	420 тис.	12% працівників некваліфікованих; 31% працівників кваліфікованих; 58% працівників вищої кваліфікації

Джерело: [48].

Зміну кількості членів польських профспілок проаналізовано в кількох публікаціях на основі внутрішньої статистики цих організацій.

Ці дані свідчать про постійне до 2000 року скорочення кількості членів профспілок та їх диференціацію за різними організаціями на початку ХХІ століття [44].

Специфікою Польщі залишається активність профспілок на політичній арені. Так, у 2016 році партія «Разом», яка пройшла в парламент, активно підтримувала страйки: «Представники «Разом» допомагали організовувати протести, допомагали робітникам у перемовинах із менеджерами, надавали юридичне консультування. Одним словом, робили

те, що роблять політичні партії у Західній Європі, коли кооперуються з профспілками. Також вони мають план започаткувати щось на кшталт мережі соціальних центрів по всій Польщі, до яких робітники могли би звертатися за порадами і підтримкою, в тому числі юридичною. Наприклад, якщо вони хотіли би створити профспілку на своєму робочому місці, проте бояться це зробити, бо останні, хто намагався це втілити, майже одразу втратили свою роботу.

Акцію «Разом» перед канцелярією прем'єр-міністра відвідав Ян Гуз, лідер Всепольського альянсу профспілок (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, OPZZ) [42], що зараз є другим найбільшим профспілковим центром у Польщі після руху «Солідарність» [27] і об'єднує різноманітні профспілки у різних галузях промисловості, і підтримував розбудову довготермінового співробітництва. «Разом» мають також досить добрі стосунки зі Спілкою польських учителів (Związek Nauczycielstwa Polskiego, ZNP), яка є однією з найбільших і найвпливовіших профспілок у Польщі.

В той же час, частина активістів профспілки «Робітнича ініціатива» (Inicjatywa Pracownicza), які були безкомпромісними анархістами і не вірили у парламентську політику, з недовірою ставилися до політичних партій і не бажали співпрацювати з будь-якими з них, в тому числі з соціал-демократичними, до яких належить і «Разом». Вони звинувачували «Разом» у спробі захопити прихильність профспілок.

На початок 2023 року найбільшими профспілковими об'єднаннями в Польщі були: Всепольський альянс профспілок (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, OPZZ) – національний профспілковий центр, заснований у 1984 році; Незалежна самоврядна професійна спілка «Солідарність» (Niezależny Samorządny Związek Zawodowy «Solidarność») – незалежна профспілка робітників, заснована у 1980 році; Всепольська профспілка «Робітнича ініціатива» (Ogólnopolski Związek Zawodowy «Inicjatywa Pracownicza») – анархо-синдикалістська профспілка, що була заснована та розпочала свою діяльність у Польщі у 2001/2004 роках.

У Польщі в 2021 році було близько 12,5 тис. профспілок, але вони об'єднували лише близько 5,5 відсотка працюючих поляків. Найбільш об'єднаною у профспілковому відношенні галуззю є освіта – 23 відсотків працівників цієї галузі входять до профспілок.

Члени профспілок є дуже різноманітною соціальною групою, оскільки профспілкові галузі відрізняються одна від одної. Розпорошеність профспілок сприймається як проблема як урядом, так і працівниками та працедавцями. Наприклад, у Люблінському Політехнічному університеті діє три профспілки: Незалежна самоврядна профспілка викладачів, Університетська організація незалежної самоврядної профспілки «Солідарність» та Профспілка «Союз польських професорів» при університеті

Польський уряд також планує ввести деякі обмеження для профспілок, зокрема ті, які забороняють страйки, організовані на знак солідарності з іншою протестуючою професійною групою. Крім того, досі кожна профспілка, яка діяла на своєму підприємстві, мала право вступити в колективний спір з роботодавцем, навіть якщо на виробництві діяло більше профспілок. Уряд також хоче усунути цю можливість. На малих підприємствах ці зміни не будуть суттєвими, тому що в них, як правило, лише одна профспілка. Схоже, що мета уряду полягає в тому, щоб заспокоїти войовничі незалежні профспілки в державних компаніях, наприклад, у Польській пошті та в державних установах, таких як ZUS або Національна адміністрація доходів. У державних установах менші профспілки часто борються за працівників, тоді як більші живуть у злагоді з компанією, яка їх фінансує.

Ще одне питання, яке сьогодні хвилює проблеми профспілок, – моральне та практичне питання про те, чи потрібні організації такого типу в епоху все більш поширеної автоматизації, коли ефективність людини поступається місцем ефективності машин.

Як стверджує експерт кар'єри П. Гніздовський, зменшити природну різницю інтересів між роботодавцем і профспілкою має залучення працівників, яке визначає успіх

компанії в умовах бізнесу, що постійно змінюється. Згідно з цією точкою зору, навіть найефективніші лідери не в змозі повністю контролювати зміни, що охоплюють організацію на різних рівнях, і лише відданість і особливе почуття власності окремих співробітників забезпечує здатність швидко реагувати на мінливі виклики. Це основа, на якій можна будувати щось спільне. У цьому сценарії керівництво компанії переконує акціонерів, що залученість співробітників до справ компанії варта того, щоб інвестувати, а заангажовані працівники, швидше за все, будуть лояльними та зменшать необхідність втручання профспілок [45].

Таблиця 3.3.

**Соціальне партнерство: умови удосконалення
(думка експерта)**

Умови співпраці	Робітники	Працедавці	Профспілки	Примітки
ІНТЕРЕСИ				
Розуміння різниці інтересів	Зацікавленість у зростанні зарплати, стабільності роботи, покращенні умов	Зацікавленість у зростанні прибутків, стабільності	Прагнення контролювати роботодавця в певних сферах, добиватися довіри працівників	Штучне ігнорування різниці інтересів шкодить всім
Вміння йти на компроміс	Мають розуміти необхідність розвитку кампанії та забезпечення стабільності	Мають розуміти проблеми робітників та обов'язки профспілок	Мають розуміти необхідність компромісу	Потрібно враховувати інтереси працівників та акціонерів, які стоять за профспілками та керівниками кампаній відповідно
Щоденна повага та встановлення меж	Стриманість	Навчання персоналу, особистий приклад	Не відчувати себе єдиними представниками і робітників	Визначення меж дискусій, толерантність
Обережність з риторикою змін	Покращення матеріального забезпечення	Зростання прибутків	Стабільність, боязнь змін	Вироблення спільного бачення розвитку
Уважність в юридичних і формальних питаннях	Знання своїх прав та обов'язків			Уважність в юридичних і формальних питаннях
	Усвідомлення прав та обов'язків інших			

Джерело: [45].

Отже, сьогодні польські профспілки переживають період занепаду, що пов'язано з низкою причин, зокрема, профспілки вже не такі ефективні як раніше в боротьбі за зростання рівня оплати праці, вони вже не відіграють значної ролі в асиміляції мігрантів тощо. На думку експертів, організації працівників залишаються актуальними, лише якщо навчатися швидко адаптуватися до сучасного, автоматизованого світу глобалізації.

Зміни у сприйнятті профспілок у Польщі реально проявилися у створеній у вересні 2021 року першій спілці для людей, які заробляють за договорами [47]. Представники нової профспілки, яка об'єднує професійні групи самозайнятих: медсестер, охоронців, айтішників, журналістів, шевців, будівельників, тату-майстрів, кур'єрів, фітнес-тренерів, перекладачів, водіїв таксі тощо, заявили, що вони виступають за рівність усіх суб'єктів господарювання перед законом і перед податковою інспекцією, не погоджуючись з експлуатацією самозайнятих корпораціями, ринковими монополіями та державою. Об'єднання працівників на основі закону, відмінного від трудового договору, стало можливим після внесення змін до положень, введених рішенням Конституційного трибуналу від червня 2015 року.

Варто звернути увагу й на можливість польських профспілок брати участь у законотворчому процесі шляхом внесення своїх законопроектів від груп громадян чисельність не менше 100 тисяч, які мають право голосу. Як відзначає О. Піфко «Такий варіант здійснення законодавчої ініціативи з боку профспілок (через використання механізмів народної законодавчої ініціативи) певною мірою є навіть більш демократичним, ніж надання права такої ініціативи безпосередньо профспілкам. Справа в тому, що відповідно до статутів профспілок рішення від імені профспілки приймаються визначеним у статуті профспілковим органом, що не завжди означає підтримку такого рішення з боку всіх членів профспілки. Водночас у разі використання профспілкою процедури народної законодавчої ініціативи кожен член профспілки особисто вирішує питання про підтримку чи непідтримку відповідної ініціативи» [33, с. 152].

Також профспілки можуть звертатися до Конституційного Трибуналу з питань що стосуються правомірності прийнятих нормативно-правових актів. Крім того, зауваження та пропозиції профспілок з окремих питань враховуються міністерствами та іншими органами влади при підготовці законопроектів.

З 2021 року у Польщі функціонує також Федерація профспілок працівників охорони здоров'я та соціального забезпечення (ФППОЗСЗ) – організація, що об'єднує профспілки, що діють у медичному, медичному та сестринському середовищі, виступаючи за забезпечення більш гідної оплати праці та соціальних виплат для працівників охорони здоров'я. Федерація належить до ОПЗЗ. Згідно Статуту ФППОЗСЗ є правовою наступницею Профспілки працівників служби охорони здоров'я, яка діяла в Польщі з 1983 року.

До Національної ради Федерації входять керівники 16 воєводських відділень, а також представники профспілок інспекцій праці, соціальної допомоги, психіатрії, госпіталів, медичних шкіл та наукових закладів.

Очолює Федерацію Сільвія Осядач, яка за посадою входить до Тристоронньої Ради. Урядова сторона у цій раді складається з представників міністрів охорони здоров'я, освіти і науки, сім'ї та соціальної політики, фінансів, регіональної політики та розвитку і технологій. Працівники представлені делегатами від Федерації профспілок, «Солідарності» та Загальнопольського об'єднання профспілок. Роботодавців представляють члени чотирьох організацій [43].

Варто взяти до уваги й розвиток профспілкового руху за рахунок нових категорій працівників. Так, 19 вересня 2021 року у Варшаві в межах Загальнопольської профспілки «Робоча ініціатива» утворено групу працівниць-мігранток, які працюють у секторі домашніх господарств. Група створена в результаті тривалого підготовчого процесу. Вихідці з України, які працювали домогосподарками потерпали від відсутності формалізації трудових відносин, провели зустрічі з експертами на теми створення профспілки, трудового

права, зустріч із представниками «Робочої ініціативи». Як першочергові переваги від самоорганізації названо доступ до юридичної, психологічної допомоги, консультації щодо легалізації праці, інформування працівниць про їхні права тощо [41].

Отже, профспілковий рух в Польщі мав велике значення під час посткомуністичної трансформації, забезпечивши в період 1980-х років не лише економічне, а й політичне представництво інтересів працівників. Профспілки, насамперед Солідарність, відіграли важливу роль в узгодженні інтересів працівників, працедавців та держави в складний період становлення посткомуністичної Польщі. У наступні роки роль профспілок знизилася, що можна вважати світовою тенденцією. Проте сьогодні польські профспілки намагаються відновити свій вплив у суспільстві за рахунок охоплення нових категорій працівників та використання нових форм роботи.

Список використаної літератури та інших джерел

1. Арабаджийски, Н. Полицейска администрация. Академия на МВР, 2002 г., С. 344–347.

2. Аслунд А., Дянков С. і колектив авторів. Велике переродження. Уроки перемоги капіталізму над соціалізмом. К. 2015. 420 с.

3. Български тълковен речник. Речник на чуждите думи в българския език. Наука и изкуство, 2000 г., 697 с.

4. Всеобщата декларация за правата на човека – приета от Общото събрание на ООН с Резолюция 217 А(111) на 10 декември 1948 г.

5. Грабовський С. Кого і як захищають профспілки України? (Точка зору) 29 квітня 2008. Радіо Свобода. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/1115026.html>.

6. Декларация на полицията – приета с Резолюция 690 от Тридесет и първата редовна сесия на Парламентарната асамблея на Съвета на Европа на 8 май 1979 г.

7. Діяльність профспілок у країні: конференція у ФПУ. Профспілка працівників освіти і науки України. 20.02.2020. URL: <https://pon.org.ua/novyny/7629-dyalnst-profsplok-u-krajin-oznaka-rvnyu-civlzovanost-derzhavi.html>.

8. Добровольська Г. О. Професійні спілки України (1997/2002 рр.) : автореф. дис... д-ра іст. наук. Донецьк, 2008. 476 с.

9. Европейска харта на полицаја – приета на II Конгрес на Европейския съюз на полицейските синдикати в Страсбург м.ноември 1992 г.

10. Євсюкова Н. В. Профспілки в політичних викликах незалежної України (1991/2002 рр.) : навч. посіб. Горлівка: Вид-во ГДПІІМ, 2011.

11. Закон за държавния служител, обн.ДВ.бр.67/1999 г., с посл. изм. и доп.ДВ.бр.109/2020 г.

12. Закон за МВР, обн.ДВ.бр.122/1997 г. – Глава двадесет и шеста. Синдикална дейност – отменен.

13. Закон за МВР, обн.ДВ.бр.17/2006 г. – Глава двадесета. Синдикална дейност – отменен.

14. Закон за МВР, обн.ДВ.бр.53/2014 г., с посл. изм. и доп. ДВ.бр.62/2022г. – Глава дванадесета. Синдикална дейностъ.

15. Закон за МВР, обн.ДВ.бр.57/1991 г. – отменен.

16. Закон за отбраната и въоръжените сили на Република България, обн.ДВ.бр.112/1995 г. – отменен.

17. Заповед №8121з – 1725/31.12.2021 г. на министъра на вътрешните работи относно: Обявяване на Колективен трудов договор.

18. Історія зародження і розвиток профспілкового руху в Україні: Збірник тез міжн. наук.-практ. конфер. з нагоди 200-річчя створення першої профспілкової організації на українських землях (м. Львів, 9 листопада 2017 р.) заг. ред. Семигіної Т.В. К: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2017.144 с.

19. Казаріна Т. Л. Профспілка медиків: минуле і сьогодення : Іст. нарис. К., 1998.

20. Камбие, Ю. АБВ на синдикализма. Брюксел, 1993 г., 25 с.

21. Кодекс на труда, обн.ДВ.бр.26/1986 г., с посл. изм. и доп.104/2022 г.

22. Комарніцький О. Б. Профспілкова організація студентів, аспірантів та докторантів Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Кам'янець-Поділ.: ПП Буйницький, 2009.

23. Конвенция № 87 за синдикалната свобода и закрилата на правото на синдикално организиране – приета на XXXI сесия на Генералната конференция на Международната организация на труда в Сан Франциско, Съединени Американски щати, на 17 юни 1948 г., влязла в сила на 4 юли 1950 г., ратифицирана от България с Указ № 111 от 21 февруари 1959 г. на Президиума на Народното събрание , обн. ДВ. бр. 19/1959 г., в сила за България от 8 юни 1960 г., обн. ДВ. бр. 35/1997 г.

24. Конвенция №98 за правото на организиране и на колективно договаряне Международната организация на труда - приета на XXXII сесия на Генералната конференция на Международната организация на труда в Женева, Швейцария, на 8.06.1949 г., влязла в сила на 18.07.1951 г., ратифицирана от България с Указ 111 от 21.02.1959 г. на Президиума на Народното събрание, обн. ДВ. бр. 19/1959 г., в сила за България от 8.06.1960 г., издадена от Министерството на труда и социалните грижи, обн. ДВ. бр. 35/1997 г.

25. Конференция. АПСВТ. URL: <https://www.socosvita.kiev.ua/scientific/conference>.

26. Короленко В. М. Правове регуливання здійснення представницької функції профспілок в Україні : монографія. Київ, 2014.

27. Ломоносова Т. Польща: триумф права і справедливості? Політична критика. 15.05.2016. URL: <https://politkrytyka.org/2016/05/15/polshha-triumf-prava-i-spravedlivosti/>.

28. Международен пакт за граждански и политически права - приет от Общото събрание на ООН на 16 декември 1966 г., влязъл в сила на 23 март 1976 г., ратифициран от България с Указ № 1199 на Президиума на Народното събрание от 23.07.1970 г., обн. ДВ. бр. 60/1970 г., в сила за България от 23.03.1976 г., издаден от Министерството на външните работи, обн. ДВ. бр. 43/1976 г.

29. Международен пакт за икономически, социални и културни права - приет от Общото събрание на ООН на 16 декември 1966 г., ратифициран от България с Указ № 1199 на Президиума на Народното събрание от 23 юли 1970 г., обн. ДВ. бр. 60 от 1970 г. Текстът на пакта е обнародван в ДВ. бр. 43 от 28 май 1976 г. Пактът е в сила за България от 3 януари 1976 г.

30. Михальский Ю. А., Дубровский М. Л. Влияние коррупции на идеологию профсоюзного движения в Украине: скрытая болезнь : монография. Х., 2012. 102 с.

31. Недялков, П. 10 години полицейско синдикално дружество Севлиево. С., 2000 г., 20 с.

32. Петроє О. М. Соціальний діалог як інститут державного управління : навч.-метод. матеріали; упоряд. В. В. Святненко. К. : НАДУ, 2013. 84 с.

33. Піфко О. Історичні етапи конституційно-правового регулювання статусу професійних спілок у Польщі. Вчені записки ТНУ імені В.І.Вернадського. Серія: юридичні науки. Том 30 (69) № 2 2019. С. 40–44.

34. Піфко О. О. Конституційно-правові засади організації та діяльності професійних спілок в Україні та країнах ЄС: дис. докт....юр.н. Ужгород. 2019. 510 с.

35. Проблеми розвитку соціально-трудова прав та профспілкового руху в Україні : матеріали VIII Всеукраїнської науково-

практичної конференції (м. Харків, 28 травня 2020 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х. : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2020 388 с.

36. Рашев, Ем. Демократичните промени в българската полиция и ролята на синдикалните организации (статия). Сп. «Полицай», бр. 4/1995 г., 55 с.

37. Синдикална федерация на служителите в МВР/СФСМВР/. URL: <https://sfsmvr.org/>.

38. Сліпецька Ю. Особливості соціополітичних розмежувань у посткомуністичних країнах Центральної Та Східної Європи. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія : Політологія, Соціологія, Філософія. Випуск 13, 2009. С. 153–157.

39. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект : монографія. Харків : ФІНН, 2011. 336 с.

40. Тупиця О. Л. Профспілки та політична система: специфіка взаємодії в сучасному суспільстві : дис. д-ра політ н. 2009. 500 с.

41. У Польщі постала перша профспілка мігранток Наш вибір. Газета для українців у Польщі. 20.10.2021. URL: <https://naszwybir.pl/u-polshhi-postala-persha-profspilka-migrantok>.

42. Шуліка А. Роль трипартизму в процесу демократизації країн Центральної та Східної Європи. Вісник Львівського університету. Серія філос.-політ. Студії. 2018. Вип. 21. Ч. 163–169.

43. Federacja Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia I Pomocy Społecznej URL: <http://www.fzzpозips.com.pl>.

44. Gardawski J., Mrozowicki A., Czarzasty J. Historia i terażniejszość związków zawodowych w Polsce. Dialog 3/2012. S. 3–30.

45. Gniazdowski P. Związki zawodowe – jak współpracować i skład problem. Personel Plus 11/2018. <https://www.lhhpolska.pl/zwiazki-zawodowe-jak-wspolpracowac-i-skad-problem/>.

46. Jarosiński J. Związki zawodowe w Polsce Ludowej : od dobrych początków do totalnej klęski. Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis. Studia Politologica 5, 2011. S. 64–77.

47. Pierwszy taki związek zawodowy w Polsce. Etat nie jest potrzebny. Money.pl URL: <https://www.money.pl/gospodarka/pierwszy-taki-zwiazek-zawodowy-w-polsce-etat-nie-jest-potrzebny-6686233567734752a.html>.

48. Trappmann V. Związki zawodowe w Polsce. Aktualna sytuacja, struktura organizacyjna, wyzwania. FRIEDRICH EBERT STIFTUNG. Warszawa. 2014. 36 с.

49. XIV/ XXVI Krajowy Zjazd Delegatów Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych PRL, Warszawa 8–9 października 1980 r. Materiały i dokumenty. Warszawa. 1980.

ВИСНОВКИ

Важливість проблематики трудових відносин викликана їх потужною трансформацією, яка охопила весь світ, що є ще одним наслідком і ще однією складовою глобалізації.

Аналіз наукового осмислення цього феномену свідчить про значну увагу до нього вчених з різних країн та різних галузей науки. Представники економічних, соціальних та юридичних наук, а також науки державного управління прагнуть виявити тенденції у розвитку трудових відносин, передбачити трансформації на ринку праці, з'ясувати роль держави, бізнесу та недержавних інституцій у цих процесах.

Трансформацію ринку відносин у посткомуністичних країнах, формування сучасного ринку праці, запобігання безробіттю тощо відбувалися на фоні глобалізації, відчувачи її значний вплив, що підтверджують конкретні матеріали з досвіду реформ у Болгарії, Литві, Польщі та Україні, які висвітлені у даному дослідженні. Спільними рисами цього процесу стали прагнення швидкими темпами перейти до ринкової економіки та віра у її здатність урегулювати процес розвитку з мінімальним втручанням держави.

Пізніше такий підхід зазнав критики й відбувся перехід до такої ринкової економіки з повнішим врахуванням соціальних завдань держави, що передбачає посилення регулюючої ролі у соціально-економічних процесах.

Економічні зміни та демократизація суспільства призвели до змін у статусі профспілок та ролі їх у процесах регулювання трудових відносин. Профспілки втратили значну частину своїх членів, вимушені шукати альтернативні шляхи забезпечення свого функціонування, проте намагаються знайти свою нішу у кожній з країн.

Головною вимогою до сьогоденного ринку праці, на нашу думку, є гнучкість. Аналіз перспектив розвитку ринку праці свідчить про суттєві зміни, які варто очікувати вже найближчим часом. Все помітнішим стає вплив інформати-

зації, який призводить до індивідуалізації виробництва, а значить – до зростання ролі кваліфікованих кадрів, цінність яких визначатиметься не дипломом, а вмінням адаптуватися до нових умов. Відтак, посилюватиметься роль невеликих компаній, які вміють цінувати своїх працівників та зберігати їх, змінюючи свою структуру та методи дій.

Проведені дослідження майбутнього ринку праці, зокрема, вченими провідних країн світу, свідчать, що погоду на ринку праці будуть визначати такі тенденції, як стрімкий розвиток технологічних інновацій, зміна чисельності, вікового складу і розташування населення Землі, стрімка урбанізація, міни в розстановці сил між розвиненими країнами і країнами, що розвиваються, зміна клімату та дефіцит ресурсів.

Зі зміною ринку праці та трудових відносин змінюється й роль профспілок як організацій працівників та учасників трьохстороннього діалогу. Очевидно, що профспілкам доведеться більше уваги звертати на індивідуальну роботу зі своїми членами та іншими працівниками. Гнучкість ринку праці, бізнесу та умов праці неминуче вимагатимуть і зростання гнучкості профспілок.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

Арабаджийський Ніколай – професор Нового болгарського університету, доктор
м. Софія, Республіка Болгарія

Банкова Іванка – доцент кафедри «Адміністрація, управління та політичні науки» Варненського вільного університету «Чорноризець Храбр», доктор,
м. Варна, Республіка Болгарія

Балашова Наталя Володимирівна – керівник Центру підвищення кваліфікації та розвитку освіти Академії праці, соціальних відносин і туризму, кандидат економічних наук, доцент
м. Київ, Україна

Ворона Петро Васильович – військовослужбовець, доктор наук з державного управління, професор
м. Полтава, Україна

Ворона Лариса Іванівна – військовослужбовець, кандидат педагогічних наук, доцент,
м. Полтава, Україна

Гедімінас Бучюнас – доцент юридичного факультету Університету Вітовта Великого, доцент кафедри права Академії громадської безпеки Університету Миколаса Ромеріса, доктор
м. Каунас, м. Вільнюс, Литва

Іванов Андрій Вікторович – в. о. директора Бучанської філії Київського обласного центру зайнятості, доцент кафедри публічного управління та публічної служби Академії праці, соціальних відносин і туризму,
кандидат наук з державного управління, доцент
м. Київ, Україна

Качан Яна Віталіївна – в. о. завідувача кафедри публічного управління та публічної служби Академії праці, соціальних відносин і туризму,
кандидат наук з державного управління, доцент
м. Київ, Україна

Красівський Денис Орестович – доцент кафедри публічного управління та публічної служби Академії праці, соціальних відносин і туризму,
кандидат наук з державного управління, доцент
м. Київ, Україна

Лахижа Микола Іванович – професор кафедри публічного управління та публічної служби Академії праці, соціальних відносин і туризму,
доктор наук з державного управління, професор
м. Київ, Україна

Сухомлин Віктор Борисович – в. о. ректора Академії праці, соціальних відносин і туризму, кандидат наук з державного управління, доцент
м. Київ, Україна

Gediminas Buciuнас Doctor iuris, assoc. prof. Public Security Academy at Mykolas Romeris University
(Kaunas, Lithuania)

Наукове видання

**ТРАНСФОРМАЦІЯ ТРУДОВИХ
ВІДНОСИН ТА ПРОФСПІЛКОВОГО
РУХУ У ПОСТКОМУНІСТИЧНИХ
КРАЇНАХ**

Колективна монографія

Підписано до друку 15.03.2023 р.
Формат 60x84 ¹/₁₆. Гарнітура ShoolBook
Папір офсетний. Друк на дублікаторі.
Умов. друк. арк. 18,1. Облік.-вид. арк. 17,2.
Тираж 100 прим.

Видавець та виготовлювач
Західноукраїнський національний університет
вул. Львівська, 11, м. Тернопіль 46009

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців ДК № 7284 від 18.03.2021 р.*

Віддруковано ФО-П Шпак В. Б.
Свідоцтво про державну реєстрацію:
Серія В02 № 924434 від 11.12.2006 р.
Свідоцтво платника податку: Серія Е № 897220
м. Тернопіль, вул. Просвіти, 6.
тел. 8 097 299 38 99, (0352) 422-388
E-mail: tooums@ukr.net