УНІВЕРСИТЕТ МИТНОЇ СПРАВИ ТА ФІНАНСІВ
МІНІСТЕРСТВА ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

СТАХІВ ОЛЕКСАНДР ОЛЕГОВИЧ

УДК 342.9:[331.1.:316.334.3](477)

ДИСЕРТАЦІЯ

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

спеціальність 081 «Право»
галузь знань 08 «Право»

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії.
Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____ О.О. Стахів

Науковий керівник – **Бочаров Дмитро Олександрович**,
кандидат юридичних наук, доцент

Дніпро –2024

АНОТАЦІЯ

Стахів О. О. Адміністративно-правове регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції. - Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 Право. – Університет митної справи та фінансів, Дніпро, 2024.

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукової проблеми стосовно визначення сутності і своєрідності адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції, що дало змогу сформулювати відповідну наукову концепцію, а також обґрунтувати цілу низку нових положень та рекомендацій стосовно подальших напрямів та перспектив розвитку соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції.

Запропонована авторське тлумачення адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції. Наголошено, що об’єктом адміністративно-правового регулювання в цій галузі виступають ті суспільні відносини, які виникають з приводу: встановлення юридичних норм; визначення адміністративно-правового статусу суб’єктів даної групи адміністративно-охоронних відносин; реєстрації суб’єктів підтримки у реалізації прав громадян в сфері соціально-трудових відносин; запобігання і припинення правопорушень в сфері соціально-трудових відносин; притягнення до юридичної відповідальності за скоєння даних порушень. Акцентовано увагу на тому, що своєрідністю даних відносин виступає їх неоднорідність за суб’єктним характером, складом, сферами прояву, змістом, а публічно-управлінський вплив на вказані об’єкти реалізується в конкретних формах адміністративно-правового регулювання.

Встановлено, що як об’єкт адміністративно-правового регулювання, соціально-трудові відносини в Україні в умовах євроінтеграції представляють собою систему взаємопов’язаних суспільно-правових інститутцій, складовими частинами якої виступають: об’єкти соціально-трудових відносин; суб’єкти соціально-трудових відносин; сукупність міжнародного та вітчизняного законодавства в сфері соціально-трудових відносин; суб’єкти адміністративно-правового регулювання даної групи правовідносин; інститут юридичної відповідальності за порушення прав учасників соціально-трудових відносин. З’ясовано зміст політики держави стосовно процесу адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції, її ціль, задачі, принципи і пріоритетні напрями. Наголошено також, що сфера соціально-трудових відносин виконує дві головні функції, що характеризують його загальні риси: відтворювальну і розподільну. Під час реалізації даних функцій слід обовязково погоджувати економічні інтереси працездатних членів суспільства, які виробляють матеріальні суспільні блага, а також непрацездатних осіб. Крім того, зазначено, що сфера соціально-трудових відносин реалізує власні внутрішні та специфічні функції.

Підтверджено ідею, що суб’єкти адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції представляють самостійну групу органів держави з власним адміністративно-правовим статусом і притаманними лише їм своєрідними ознаками: вони реалізують державно-владний вплив на об’єкти адміністративно-правового регулювання; їх основною ознакою виступає наявність в них владних повноважень, що дають змогу втілювати свою волю у формі публічно-управлінських рішень; юридичною базою їх діяльності у значній більшості випадків виступають норми адміністративного права; під час власної діяльності ці суб’єкти застосовують виключно методи і форми адміністративно-правового регулювання. Окреслений також обсяг компетенції суб’єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин, за обсягом якої всі вони

розділяються на суб’єкти загальної, галузевої і спеціальної (або функціональної) компетенції.

Визначено, що суб’єкти загальної компетенції реалізують адміністративно-правову координацію підконтрольних їм суб’єктів галузевої чи спеціальної (або функціональної) компетенції, а їх задачами виступає гарантування виконання політики держави в певних галузях публічного управління. Для них адміністративно-правове регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції виступає елементом головної функції стосовно гарантування досягнення мети політики держави з окремих питань. Окреслена система суб’єктів загальної компетенції стосовно адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин. Аргументовано тезу, що їх діяльність в значній більшості випадків обмежується тільки забезпеченням організаційно-правового режиму адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції, що досягається, головним чином, через прийняття нормативно-правових актів. Підкреслено, що ще один рівень адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції уособлюється в роботі суб’єктів галузевої компетенції, основна задача яких полягає в безпосередньому забезпеченні потреб суспільства в функціонуванні самої сфери соціально-трудових відносин, і що саме на дані суб’єкти покладаються задачі з реалізації політики держави у вказаній сфері. Встановлена особливість даних суб’єктів, їх основне завдання, вертикальні юридичні відносини і відносини прямої підпорядкованості, що встановлюються між суб’єктами адміністративно-правового регулювання та керованими ними об'єктами. Зосереджено увагу на тому, що до кола суб’єктів спеціальної (або функціональної) компетенції відносяться органи держави, які реалізують контрольно-наглядову, виконавчу, регулятивну і реєстраційно-дозвільну функції та які гарантують реалізацію політики держави в окремій сфері, здійснюють керівництво з тих питань, що мають загальний характер для усіх чи багатьох сфер суспільного життя. Встановлено, що дана група суб’єктів, у

залежності від своєрідності їх адміністративно-правового статусу, розділяється на правоохоронні, контролюючи і судові органи. До принципів діяльності суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції запропоновано віднести добре відомі принципи законності, демократизму, гласності, професіоналізму, техніко-юридичної досконалості, ефективності регулювання, виконуваності і планувально-оперативний принципи.

Доведено, що уся система форм адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції (тобто, зовнішньо виражена робота суб'єктів адміністративно-правового регулювання, що здійснюється останніми в межах їх компетенції та спрямована на виконання покладених на них задач в сфері соціально-трудових відносин) розділяється на дві головні групи – правові і організаційні, а особливості функціонування суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин повністю відображає та сукупність методів, що застосовуються з метою її здійснення - методи примусу і переконання. Зроблений висновок про перевагу щодо методу переконання в процесі здійснення адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції.

Наголошено, що для реалізації цілі та задач адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції все більшого значення набуває його належне інформаційно-аналітичне забезпечення - поєднання усієї інформації, яка використовується, специфічних засобів та методів її обробки, а також діяльності фахівців стосовно ефективного використання даних, відомостей в знань під час організації адміністративно-правового регулювання у цій сфері.

Запропоновані конкретні пропозиції стосовно стратегічних напрямків подальшого розвитку адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції через вирішення наступних трьох комплексів базових питань: проблем законодавчої,

інституційної і інфраструктурної бази адміністративно-правового регулювання в сфері, яка досліджується.

Ключові слова: адміністративно-правове регулювання, адміністративно-правові засади, адміністративно-правовий статус, державна політика, євроінтеграція, методи адміністративно-правового регулювання, право соціального забезпечення, соціально-трудові відносини, суб'єкт адміністративно-правового регулювання, сфера соціально-трудових відносини, форми адміністративно-правового регулювання.

SUMMARY

Stakhiv O. O. Administrative and legal regulation of socio-labor relations in Ukraine in the conditions of European integration. - Qualification scientific work on the rights of the manuscript.

The dissertation on competition of a scientific degree of the doctor of philosophy on a specialty 081 - Law. - University of Customs and Finance, Dnipro, 2024.

In the dissertation, a theoretical generalization and a new solution to the scientific problem regarding the definition of the essence and originality of the administrative-legal regulation of social and labor relations in Ukraine in the conditions of European integration were carried out, which made it possible to formulate an appropriate scientific concept, as well as to substantiate a number of new provisions and recommendations regarding further directions and prospects for the development of social and labor relations in Ukraine in the conditions of European integration.

The author's interpretation of the administrative and legal regulation of social and labor relations in Ukraine in the conditions of European integration is offered. It is emphasized that the object of administrative and legal regulation in this field is

those social relations that arise in connection with: establishment of legal norms; determination of the administrative-legal status of subjects of this group of administrative-security relations; registration of entities supporting the implementation of citizens' rights in the field of social and labor relations; prevention and termination of offenses in the field of social and labor relations; bringing to legal responsibility for committing these violations. Attention is focused on the fact that the uniqueness of these relations is their heterogeneity in subject nature, composition, spheres of manifestation, and content, and the public-management influence on the specified objects is realized in specific forms of administrative and legal regulation.

It has been established that as an object of administrative and legal regulation, social and labor relations in Ukraine in the conditions of European integration represent a system of interconnected social and legal institutions, the constituent parts of which are: objects of social and labor relations; subjects of social and labor relations; a set of international and domestic legislation in the field of social and labor relations; subjects of administrative and legal regulation of this group of legal relations; institution of legal responsibility for violation of the rights of participants in social and labor relations. The content of the state policy regarding the process of administrative and legal regulation of social and labor relations in Ukraine in the conditions of European integration, its purpose, tasks, principles and priority areas is clarified. It is also emphasized that the sphere of social and labor relations performs two main functions that characterize its general features: reproductive and distributive. During the implementation of these functions, it is necessary to reconcile the economic interests of able-bodied members of society who produce material public goods, as well as disabled persons. In addition, it is stated that the sphere of social and labor relations implements its own internal and specific functions.

The idea is confirmed that the subjects of administrative-legal regulation of social and labor relations in Ukraine in the conditions of European integration represent an independent group of state bodies with their own administrative-legal status and unique features inherent only to them: they exercise state-authority influence on objects of administrative legal regulation; their main feature is the

presence of powerful powers that enable them to implement their will in the form of public-management decisions; the legal basis of their activity in the vast majority of cases is the norms of administrative law; in the course of their own activities, these subjects apply exclusively the methods and forms of administrative and legal regulation. The scope of competence of subjects of administrative and legal regulation of social and labor relations is also outlined, according to the scope of which they are all divided into subjects of general, branch and special (or functional) competence.

It was determined that the subjects of general competence implement the administrative and legal coordination of the subjects of sectoral or special (or functional) competence under their control, and their tasks are to guarantee the implementation of state policy in certain areas of public administration. For them, the administrative and legal regulation of social and labor relations in Ukraine in the conditions of European integration is an element of the main function in terms of guaranteeing the achievement of the goal of state policy on certain issues. The system of subjects of general competence regarding the administrative and legal regulation of social and labor relations is outlined. The thesis is argued that their activity in the vast majority of cases is limited only to ensuring the organizational-legal regime of the administrative-legal regulation of social and labor relations in Ukraine in the conditions of European integration, which is achieved mainly through the adoption of normative legal acts. It is emphasized that another level of administrative and legal regulation of social and labor relations in Ukraine in the conditions of European integration is embodied in the work of subjects of sectoral competence, whose main task is to directly ensure the needs of society in the functioning of the sphere of social and labor relations, and that precisely on these entities are entrusted with the task of implementing state policy in the specified area. The peculiarity of these subjects, their main task, vertical legal relations and relations of direct subordination established between the subjects of administrative and legal regulation and the objects managed by them are established. Attention is focused on the fact that the circle of subjects of special (or functional) competence includes state bodies that

implement control-supervisory, executive, regulatory and registration-licensing functions and that guarantee the implementation of state policy in a separate area, exercise leadership on those issues , which have a general character for all or many spheres of social life. It was established that this group of subjects, depending on the peculiarity of their administrative and legal status, is divided into law enforcement, controlling and judicial bodies. The well-known principles of legality, democracy, transparency, professionalism, technical and legal excellence, efficiency of regulation, enforceability, and planning and operational principles are proposed to be included in the principles of activity of subjects of administrative and legal regulation of social and labor relations in Ukraine in the conditions of European integration.

It has been proven that the entire system of forms of administrative-legal regulation of social-labor relations in Ukraine in the conditions of European integration (that is, the outwardly expressed work of the subjects of administrative-legal regulation, which is carried out by the latter within the limits of their competence and aimed at fulfilling the tasks assigned to them in the sphere social and labor relations) is divided into two main groups - legal and organizational, and the peculiarities of the functioning of subjects of administrative and legal regulation of social and labor relations are fully reflected by the set of methods used for the purpose of its implementation - methods of coercion and persuasion. A conclusion is made about the superiority of the method of persuasion in the process of implementing administrative and legal regulation of social and labor relations in Ukraine in the conditions of European integration.

It is emphasized that in order to implement the goals and objectives of the administrative and legal regulation of social and labor relations in Ukraine in the conditions of European integration, its proper information and analytical support is becoming more and more important - a combination of all the information that is used, specific means and methods of its processing, as well as the activities of specialists regarding the effective use of data, information and knowledge during the organization of administrative and legal regulation in this area.

Specific proposals regarding the strategic directions of further development of the administrative-legal regulation of social-labor relations in Ukraine in the conditions of European integration are proposed through the solution of the following three sets of basic issues: the problems of the legislative, institutional and infrastructural basis of the administrative-legal regulation in the field under investigation.

Key words: administrative and legal regulation, administrative and legal principles, administrative-legal status, state policy, European integration, methods of administrative and legal regulation, social security right, social and labor relations, subject of administrative and legal regulation, sphere of social and labor Relationships, forms of administrative-legal regulation.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

В яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Стахів О. О. Адміністративно-правове регулювання юридичної відповідальності у сфері соціально-трудових відносин в Україні. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія : Юридичні науки.* 2021. Т. 32(71). № 4. С. 36-43.

2. Стахів О. О. Сучасний метод адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Юридичні науки.* 2021. № 10. С. 55-61.

3. Стахів О. О. Проблеми імплементації в Україні зарубіжного досвіду адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2021. № 10. С. 649–652.

4. Стахів О. О. Сфера соціально-трудових відносин як об’єкт адміністративно-правового регулювання *Вісник Луганського державного університет внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка*. 2021. Випуск 4. С. 151-161.

5. Lyubchik, O. A., Yadlovska, O. S., Vavzhenchuk, S. Y., Korolchuk, O., & Stakhiv, O. O. Agent-based models: an effective tool in Ukrainian state formation and legal regulation. *Revista Cientнfica General Josй Marнa Cyrdova*. 2022. Vol. *20*. URL.://dx.doi.org/10.21830/19006586.896.

Які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Стахів О. О. Адміністративно-правове регулювання загальної дисциплінарної відповідальності у сфері соціально-трудових відносин в Україні. *Стан та перспективи розвитку юридичної науки : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпро, 3-4 вересня 2021 р.)*. Дніпро : Громадська організація «Правовий світ», 2021. С. 48-53.

7. Стахів О. О. До характеристики форм адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції. *Розвиток сучасного права в умовах глобальної нестабільності : матеріали міжнародної науково-практичної конференції. (м. Одеса, 10-11 вересня 2021 р*. Одеса : Громадська організація «Причорноморська фундація права», 2021. С. 59-62.

8. Стахів О. О. Державна політика України щодо адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в умовах євроінтеграції. *Цінність права як найефективнішого регулятора суспільних відносин : міжнародна науково-практична конференція (м. Харків, 1-2 жовтня 2021 р.)*. Харків : Східноукраїнська наукова юридична організація, 2021. С. 50-53.

9. Стахів О. О. Суб'єкти реалізації державної політики щодо адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні. *Проблеми правової реформи та розбудови громадянського суспільства в Україні : матеріали міжнародної науково-практичної конференція (м. Харків, 15-16 жовтня 2021 р.)*. Харків : Громадська організація «Асоціація аспірантів-юристів», 2021. С. 44-48.

ЗМІСТ

ВСТУП …….. **14**

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ …… **23**

1.1 Поняття, сутність та зміст адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції ……. 23

1.2 Соціально-трудові відносини як об’єкт адміністративно-правового регулювання …… 40

1.3 Адміністративно-правовий статус суб’єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції ……... 58

Висновки до розділу 1 …… ***75***

РОЗДІЛ 2. МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ …… **79**

2.1 Форми адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції …… 79

2.2 Методи адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції …… 97

2.3 Інформаційно-аналітичне забезпечення адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції ……... 113

Висновки до розділу 2 …….. ***131***

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ ……. 135

3.1. Напрями імплементації європейського досвіду адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції ……..... 135

3.2. Напрями вдосконалення законодавчої бази адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції ……..... 155

Висновки до розділу 3 ……... 178

ВИСНОВКИ …… 182

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ …..…… 188

ДОДАТКИ ……... 216

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Сучасний стан соціально-трудових відносин виступає одним з тих найважливіших факторів, які визначають рівень суспільного розвитку держави. Саме тому об’єктивно зумовленою стає потреба належного і якісного врегулювання соціально-трудових відносин з боку органів публічної адміністрації. Соціально-трудові відносин характеризуються досить широким суб’єктно-об’єктним наповненням, що вимагає підсиленої уваги держави до ефективного функціонування даних відносин. І пріоритетною завдачею держави в цьому аспекті є належне адміністративно-правове регулювання соціально-трудових відносин з метою забезпечення реалізації їх учасниками власних прав і здійснення регламентованих обов’язків. У зв’язку з цим органи публічної адміністрації мають діяти послідовно і виважено, формуючи цілісний механізм даної діяльності, який би комплексно врегульовував процес адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин. Крім того, в умовах євроінтеграційних процесів перед Україною постала нагальна потреба в розробці і впровадженні нових підходів до побудови структури соціально-трудових відносин, насамперед, під впливом ретельного аналізу досвіду зарубіжних країн, застосування якого обумовлюється як з об’єктивними, так і суб’єктивними факторами.

За умов, що склалися, виникає гостра потреба у дослідженні адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції, механізму такого адміністративно-правового регулювання, і розробленні на цій основі пропозицій і рекомендацій щодо вдосконалення національної нормативно-правової бази, упорядкування адміністративно-правових засад регулювання соціально-трудових відносин в Україні, заходів з оптимізації діяльності відповідних суб’єктів, а також формулювання рекомендацій стосовно запровадження дієвої комплексної державної політики у досліджуваній сфері.

Теоретичною базою дисертаційної роботи стали чисельні праці відомих фахівців у галузі адміністративного права та процесу, а саме: В. Б. Авер'янова, О. Ф. Андрійко, Н. О. Армаш, О. М. Бандурки, В. М. Баранова, Д. М. Бахраха, В. М. Бевзенка, Ю. П. Битяка, Л. Р. Білої-Тіунової, І. В. Болокан, О. Г. Бондаря, М. Ю. Віхляєва, В. М. Гаращука, І. П. Голосніченка, І. С. Гриценка, Є. В. Доніна, В. В. Доненка, І. В. Зозулі, Т. Є. Кагановської, Р. А. Калюжного, С. В. Ківалова, Л. В. Коваля, Ю. М. Козлова, І. Б. Коліушко, Т. О. Коломоєць, В. К. Колпакова, А. Т. Комзюка, О. В. Кузьменко, В. І. Курила, Є. В. Курінного, Ю. О. Легези, Д. М. Лук'янця, Д. В. Луценка, П. С. Лютікова, П. В. Макушева, Т. О. Мацелик, Р. С. Мельника, О. І. Миколенко, Р. В. Миронюка, В.Я. Настюка, Н. Р. Нижник, І. В. Панової, І. В. Патерило, С. В. Пєткова, Ю.В. Пирожкової, Д. В. Приймаченка, А. А. Пухтецької, А. О. Селіванова, В. Ф. Сіренка, С. Г. Стеценка, В. К. Шкарупи, В. В. Юровської, О. М. Якуби та ін. Дисертація базується також на наукових працях фахівців, які досліджували різні аспекти функціонування соціально-трудових відносин в Україні в умовах сучасного суспільства. Це знайшло своє відображення в наукових працях В. В. Волинець, В. М. Гончарова, О. В. Жадан, О. М. Лаушкіна, Н. Г. Морозової, С. В. Пеньковського, О. А. Рудик, О. О. Фоміної, О. М. Ястремської. Особливий інтерес становлять наукові праці, в яких розглянуто окремі аспекти діяльності суб'єктів соціально-трудових відносин, а саме його фінансову діяльність (Т. М. Братниченко, О. І. Кравчук, С. В. Мельник, О. М. Назаренко), організаційно-правові та соціально-економічні засади (О. В. Безпалько, А. А. Бровій, Я. Я. Львова, Р. І. Олексенко, О. М. Руденко, О. М. Ястремська), законодавство у сфері соціально-трудових відносин (О. М. Лаушкін, В. В. Мортіков, О. М. Поплавська, С. О. Цимбалюк). Проте, багато питань, пов'язаних з проблемами адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції, залишаються невирішеними. Фактично в науці адміністративного права комплексного аналізу адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції не проводилося, тому ця наукова проблема продовжує залишатися поза увагою

дослідників. Існує нагальна потреба й у поглибленому дослідженні теоретико-методологічних аспектів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції, виробленні практичних рекомендацій щодо вдосконалення цього публічно-правового інституту.

Таким чином, необхідність оптимізації діяльності суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції, а також недосконаліть адміністративно-правових засад цієї діяльності обумовили актуальність теми даної дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи із науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертацію виконано згідно з положеннями Указу Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 р. № 722, постанов Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року» від 3 березня 2021 р. № 179 та «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021–2027 рр.» від 5 серпня 2020 р. № 695, а також Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні» від 1 квітня 2014 р. № 333-р.

Мета і задачі дослідження. *Мета* дисертаційної роботи полягає у визначенні на основі аналізу чинного законодавства України та узагальнень практики його реалізації сутності, змісту та особливостей адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції.

Для досягнення вказаної мети в дисертаційній роботі поставлено й вирішено такі основні *задачі*:

- з'ясувати поняття, сутність та зміст адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції;

- проаналізувати соціально-трудові відносини як об'єкт адміністративно-правового регулювання та виокремити її складові елементи;

- встановити особливості адміністративно-правового статусу суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції;

- виокремити форми реалізації адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції;

- охарактеризувати методи реалізації адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції;

- розкрити концептуальні положення удосконалення інформаційно-аналітичного забезпечення адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції;

- визначити шляхи використання зарубіжного досвіду щодо реалізації завдань адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції;

- сформулювати конкретні пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції.

Об'єкт дослідження – адміністративно-правові відносини, що виникають під час реалізації завдань адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції.

Предмет дослідження – адміністративно-правове регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції.

Методи дослідження. Обґрунтованість теоретичних положень, рекомендацій щодо подальшого наукового розроблення теми, достовірність результатів дослідження забезпечено використанням сукупності філософських, загально та спеціально-наукових методів, які використовуються в юридичних дослідженнях. Діалектичний метод був використаний для аналізу адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції та виявлення його специфіки та особливостей (розділи 1, 2, 3). Історично-правовий метод надав можливість виявити особливості феномену адміністративно-правового регулювання соціально-

трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції (підрозділи 1.1, 1.2). За допомогою формально-логічних методів (аналізу, синтезу, узагальнення тощо) сформульовано визначення основних дефініцій, використаних у дослідженні (підрозділи 1.3, 2.1, 3.2). Порівняльно-правовий метод дозволив дослідити норми вітчизняного законодавства, спрямовані на врегулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції, та порівняти їх з відповідними нормами законодавства зарубіжних держав з метою формулювання пропозицій щодо запозичення позитивного досвіду (підрозділи 2.2, 3.1) та виокремити детермінантні характеристики державної політики щодо адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції (підрозділи 1.1, 3.2). Застосування структурно-системного методу дозволило виокремити групу суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції (підрозділ 1.3). Статистичний та соціологічний методи використані з метою аналізу та узагальнення емпіричної інформації, що стосується теми дослідження (підрозділи 2.3, 3.2). Міжгалузевий характер дослідження зумовив застосування й інших наукових підходів: органічної єдності теорії і практики (підрозділи 1.3, 2.3), класифікації і групування, а також форм і методів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції (підрозділи 1.3, 2.1, 2.2), моделювання (з метою вироблення відповідних пропозицій) (підрозділи 3.1, 3.2), а також герменевтичного методу (підрозділи 1.2, 3.2).

Нормативну основу роботи становлять Конституція України, міжнародно-правові акти, ратифіковані Україною, закони України, нормативні акти Президента України та Кабінету Міністрів України, акти центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, що визначають зміст та особливості адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції.

Емпіричну базу дослідження складають відомості про результати діяльності суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-

трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції, що містяться на офіційних електронних веб-сайтах органів публічної адміністрації України, а також політико-правова публіцистика, довідкові, статистичні матеріали тощо.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що дисертація є одним із перших у вітчизняній адміністративно-правовій науці комплексним дослідженням адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції. У результаті проведеного дослідження сформульовано нові наукові положення і висновки, запропоновані особисто здобувачем, зокрема:

уперше:

- з точки зору патерналістського аспекту дослідження адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції запропоновано авторське визначення поняття «адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин», під яким пропонується розуміти регламентовану законами та іншими нормативно-правовими актами діяльність відповідних суб'єктів адміністративно-правового регулювання, спрямовану на здійснення реалізації законодавства у сфері соціально-трудових відносин шляхом прийняття адміністративних рішень та надання встановлених законами адміністративних послуг, визначені його об'єкт та особливості;

- на підставі людиноцентристської концепції публічного управління визначено особливості соціально-трудових відносин як об'єкта адміністративно-правового регулювання, що являє собою сукупність взаємопов'язаних суспільно-правових інститутів, які забезпечують функціонування цієї сфери, а також розроблено архітектоніку соціально-трудових відносин.

- крізь призму інституту адміністративної процедури здійснено комплексне дослідження адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції, тісний взаємозв'язок елементів яких має вирішальне значення для підвищення ефективності цієї діяльності;

удосконалено:

- теоретичні положення про форми та методи адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції, а також встановлені невирішені завдання щодо них;

- наукові положення про становлення і розвиток інституту адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції, сутність адміністративно-правового статусу суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин, що дозволило виявити причини недосконалості сучасного стану цього правового інституту;

- результати наукових досліджень адміністративних правовідносин, які виникають у сфері соціально-трудових відносин через підтвердження факту, що адміністративно-правове регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції може здійснюватися як нормами адміністративного права, так і на міжгалузевому рівні, оскільки акти інших галузей права можуть містити норми, що мають адміністративно-правовий зміст, або виступати джерелом публічного управління в цій сфері;

дістали подальшого розвитку:

- наукові розробки щодо узагальнення зарубіжного досвіду адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції та визначення основних напрямів його запозичення в Україні, у зв'язку із чим встановлено, що відповідний досвід зарубіжних країн варто використовувати з урахуванням наявних вітчизняних традицій адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні:

- науково-теоретичні підходи до проблеми подальшого вдосконалення вітчизняного адміністративного законодавства з метою реалізації сучасних пріоритетів державної правової політики – першочерговості забезпечення прав і свобод людини та громадянина у сфері соціально-трудових відносин.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що викладені в дисертації висновки та пропозиції становлять як науково-теоретичний, так і практичний інтерес та можуть бути використані у:

– *науково-дослідній сфері* – як підґрунтя для подальшої розробки теоретичних і прикладних проблем адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції, а також для підготовки відповідних наукових видань та організації науково-дослідної роботи студентів, курсантів і слухачів закладів вищої освіти України;

– *правотворчості* – як науково обґрунтовані пропозиції щодо подальшого удосконалення чинних нормативно-правових актів, які регламентують адміністративно-правове регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції;

– *правозастосовній діяльності* – як рекомендації щодо підвищення ефективності практичної діяльності суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції;

– *навчальному процесі* – як матеріали для підготовки відповідних розділів навчальних видань (підручників та навчальних посібників) і науково-методичних розробок з навчальних дисциплін «Адміністративне право», «Адміністративний процес», відповідних спеціальних курсів («Адміністративна відповідальність», «Адміністративне судочинство», «Теоретичні проблеми адміністративного судочинства»), а також для проведення різних форм навчальних занять (лекційних, семінарських, практичних) зі студентами, курсантами і слухачами закладів вищої освіти України.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження, його основні висновки й рекомендації оприлюднені на 4 науково-практичних конференціях: «Стан та перспективи розвитку юридичної науки» (м. Дніпро, 2021 р.); «Розвиток сучасного права в умовах глобальної нестабільності» (м. Одеса, 2021 р.); «Цінність права як найефективнішого регулятора суспільних відносин» (м. Харків, 2021 р.); «Проблеми правової реформи та розбудови громадянського суспільства в Україні» (м. Харків, 2021 р.).

Публікації. Основні положення та результати дисертації відображені у 5 наукових статтях, з яких 4 опубліковані у виданнях, що визнані фаховими з юридичних наук, які включені до міжнародних наукометричних баз, 1 статті – у зарубіжному науковому виданні, а також у 4 тезах доповідей на науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які містять вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 217 сторінок, у т. ч. основного тексту – 187 сторінок. Список використаних джерел налічує 268 найменувань.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

1.1 Поняття, сутність та зміст адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції

Вивчення адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції потребує у першу чергу визначення, як змісту і особливостей адміністративно-правового регулювання, специфіки його прояву в сфері соціально-трудових відносин для виявлення адекватного цій сфері та узгодженого з її категоріальним апаратом галузевого тлумачення сутності адміністративно-правового регулювання, так і розкриття своєрідності такого соціального феномену, як самам сфера соціально-трудових відносин. На нашу думку, вирішення даного завдання варто розпочати з уточнення теоретико-методологічних засад дослідження змісту дефініції «адміністративно-правове регулювання», її місця в категоріальному апараті юриспруденції і співвідношення з більш широко вживаними поняттями «державне управління» і «публічне управління». Справа полягає у тому, що «публічне» та «державне» розрізняються як за своїми кількісними, так і за якісними характеристиками [143, с. 157-158]. Їх перша відмінність проявляється уже під час етимологічного порівняння даних категорій та полягає в традиційно існуючому судженні про відносно більший обсяг поняття «публічний». Так, українською наукою адміністративного права широкого використовується саме категорія «публічної служби» [137, с. 114], а її запровадження було зумовлено потребою комплексного підходу до дослідження державної та муніципальної служби, що мають спільні цілі,

природу і ідентичні організаційно-процедурні механізми. Більше того, доволі тривалий час вони мали також єдину нормативну базу – до прийняття Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» (2001 р.) [176] чинний на той час Закон України «Про державну службу» (від 16 грудня 1993 р.) [158] залишався нормативою базою муніципальної служби. Причому статті пізніше прийнятого нормативно-правового акту практично відтворили зміст статей більш раннього законодавчого акту. Об'ємне превалювання обсягу змістовного наповнення категорії «публічна служба» над терміном «державна служба» підтверджується і деталізується та офіційною дефініцію, що містить чинний на сьогодні Кодекс адміністративного судочинства України, п. 15 ч. 1 ст. 3 якого визначається, що публічною службою визнається діяльність на державних політичних посадах, професійна діяльність суддів, прокурорів, військова служба, альтернативна (невійськова) служба, дипломатична служба, інша державна служба, служба в органах влади Автономної Республіки Крим (далі – АРК), органах місцевого самоврядування [81].

Отже, виходячи з положень чинного вітчизняного законодавства та сучасної української доктрини адміністративного права, категорія, якою позначається зміст «державного» виступає органічною складовою змісту терміну «публічне» [235 та ін.].

Існує також одразу декілька різних аспектів якісної відмінності публічного управління від управління державного. Насамперед, перше з них, як зазначає К. В. Супрун, містить чітку орієнтацію на публічний інтерес - основну ціннісно-цільову складову усіх розпорядчих заходів [222, с. 243]. Адже проголошення ч. 1 ст. 3 Основного Закону України найвищою соціальною цінністю людини, її життя і здоров'я, честі і гідності, недоторканності і безпеки [90], а також поступове становлення та спроба реалізації в Україні концепції «сервісної» держави [27, с. 280; 58, с. 82 та ін.] свідчать про те, що голвною метою правозастосовної діяльності виступає встановлення верховенства права, а метою публічно-управлінського впливу - гарантування загального блага громадянського суспільства, його стабільний розвиток, поєднаний із

забезпеченням та підтримкою сучасних ефективних інститутів саморегулювання. Як справедливо наголошується багатьма науковцями, основою публічного інтересу завжди є об'єктивний інтерес усього суспільства [120, с. 38], і саме дана обставина, на їх думку, не дозволяє повністю ототожнювати публічний і державний інтерес - один з елементів публічного інтересу. Належне урядування, на нашу думку, має базуватися на обслуговуючій ролі держави, виводячи на перший план цінності і потреби того, хто обслуговує, а не обслуговуючого. Тобто, державний інтерес, з одного боку, може бути тільки частиною інтересу публічного (оскільки законодавством враховані і «інтереси територіальної громади», і «інтереси місцевого самоврядування», і «охоронювані законом інтереси осіб», і «наукові інтереси України», і «економічні інтереси України», і «інтереси споживачів» і т. і.), а з іншого, він може суперечити йому, підміняти та навіть спотворювати його. Безумовним еквівалентом публічного інтересу в сфері соціально-трудових відносин є охорона та захист прав усіх членів суспільства на працю, забезпечення їх у разі повної, часткової чи тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин та в інших випадках, передбачених законом. Дане право гарантує вільний вибір виду діяльності; безплатне сприяння державними службами зайнятості в підборі підходящої роботи та працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб; надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів; безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах чи в системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії; компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; правовий захист від необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу та незаконного звільнення, а також сприяння в збереженні роботи.

Включення до змісту дефініції цінностей народу і потреб суспільства дає нам підстави стверджувати, що своєрідні «соціально-трудові цінності» адекватно відображають «публічну» орієнтованість державної політики в сфері соціально-трудових відносин, що не може ототожнюватися виключно із забезпеченням потреб держави.

Крім того, в довідниковій літературі термін «публічний» (від лат. publicus - суспільний, народний) визначається як відкритий, гласний [132, с. 46]. В оригіналі ж слово «public» перекладається як те, що відбувається в присутності публіки, людей, прилюдно, відкрито, не приватно [60, с. 612]. Тобто термін «публічний» констатує додаткову потребу інформаційної взаємодії суб'єктів владних повноважень із суспільством, що є однією із якісних ознак публічного управління. При цьому оперативне поширення достовірних даних про мету і методи публічно-управлінського впливу, права громадян і порядок їх втілення має відбуватися не лише за ініціативи громадськості, як відповідь на запити її окремих представників або організацій (вимушене інформування), але й за ініціативи владних суб'єктів (добровільне інформування).

Чинним законодавством передбачається здійснення двох способів даного поширення інформації [160; 169]. Зокрема, вимушеним варто визнати: інформування зацікавлених осіб про страхові правовідносини (безоплатне навчання безробітних новим професіям, перепідготовку в навчальних закладах чи в системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії), про процедурно-організаційні правовідносини (стосовно підтвердження трудової правоздатності і оскарження дій Державної служби України з питань праці на місцях до вищестоящих органів виконавчої влади), про забезпечувальні і процесуально-захисні правовідносини в сфері соціально-трудових відносин, а також виконавчі (або постпроцесуальні) правовідносини в сфері соціально-трудових відносин. До різновиду ж добровільного інформування належить, зокрема, надання певних консультацій, але при цьому мова ведеться про добровільність інформування в контексті соціального ініціатора - суб'єкта владних повноважень, а не приватної особи.

Водночас, реалізацію відповідних дій включено до компетенції першого, а тому за наявності законних підстав є необхідною мірою поведінки та не може розглядатися як сфера його розсуду. Чітке юридичне фіксування питань забезпечення гласності серед повноважень відповідних органів варто вважати позитивною тенденцією, оскільки пануючі в нашій державі лінійні механізми публічного управління дуже часто залишають невтіленими в те, що перебуває поза межами обов'язкового (зокрема, і реалізацію організаційних форм публічного управління) [123, с. 242].

Зробивши аналіз поняття «публічний», варто зупинитися на аналізі поняття «регулювання», яке досить часто вживається як синонімічний до змістовно близьких йому термінів («управління» і «адміністрування») [235, с. 231-232], а тому важливо установити його сутнісні характеристики, адже розширення понятійно-категоріального апарату науки зазвичай зумовлене потребою відображення в пізнавальній діяльності нового аспекту об'єктивної реальності. При цьому треба наголосити, що становлення понятійно-категоріального апарату, будучи процесом суб'єктивно-об'єктивним, значною мірою обумовлюється як існуванням індивідуальних поглядів відомих фахівців, так і деструктивного прагнення до новизни чи запозичення закордонної термінології [24, с. 11]. Водночас, широке застосування поняття «регулювання» (що застосовується сьогодні для характеристики механізму управління [48, с. 19], реформування виконавчо-розпорядчої діяльності держави [105, с. 53], порівняльного методологічного підходу науки публічного управління [38, с. 136], організаційно-правової діяльності окремих органів [56, с. 139], виконання адміністративних повноважень в судовій гілці влади [103] тощо) має об'єктивне підґрунтя і обумовлено прагненням визначити якісно новий аспект взаємодії влади та суспільства. А з метою його виявлення варто розкрити причини оновлення термінології вітчизняної публічно-правової науки в ретроспективі: управління - регулювання - адміністрування.

Термін «адміністративно-правове регулювання» активно застосовувався в юридичній доктрині ще за радянських часів та мав як широке, так і вузьке

тлумачення. Широке розуміння адміністративно-правового регулювання зводить його до сукупності будь-яких видів діяльності усіх органів держави, означаючи по суті фактично усі можливі форми реалізації державної влади у цілому [15, с. 86]. Вузьке ж розуміння тлумачить регулювання як підзаконну, виконавчо-розпорядчу діяльність органів влади з практичного виконання задач та функцій держави в економічній, соціально-культурній і адміністративно-політичній сферах суспільного життя. Даний підхід включає до змісту поняття «адміністративно-правове регулювання» фактично усю діяльність держави, за винятком законотворчості та правосуддя, а тому саме воно відповідає положенням ст. 6 Конституції України стосовно поділу влади [4, с. 41].

Державно-управлінський вплив за радянського періоду вітчизняної історії реалізовувався головним чином з використанням методу адміністративних приписів і прямого розпорядництва в більшості сфер суспільних відносин [73, с. 37-38]. Проголошення незалежності України створило можливості визначення якісно нових векторів розвитку країни, в тому числі також спрямованістю на становлення ринкових відносин і лібералізацію соціально-культурних галузей, впорядковуючий вплив публічних інститутів в яких вже не міг в подальшому зберігатися у контексті радянської моделі адміністративно-правового регулювання. Це призвело до доктринального обґрунтування і поширеного застосування терміну «адміністративно-правове регулювання». Останній був покликаний відобразити організуючий характер підзаконної владної діяльності, ціллю якої стало врегулювання загальних засад існування тієї чи іншої сфери, діяльності в ній, забезпечення її стабільності, безпечності та конкурентоздатності, залишаючи інші аспекти на розсуд приватних суб’єктів [226, с. 201]. Імперативність же в урядуванні була значно зменшеною, проте значно поширилося застосування непрямих методів регулювання, що забезпечували досягнення бажаних результатів шляхом впливу не на поведінку, а на інтереси. На думку значної частини дослідників, адміністративно-правове регулювання надає суб’єктам можливість вибору бажаного та вигідного для них варіанту поведінки, спрямованого в першу чергу на об’єднання і

координацію зусиль людей, органів держави, установ, підприємств та організацій різних форм власності з метою вирішення задач політичного, економічного, науково-технічного та соціального характеру [144, с. 216; 148, с. 195].

Формування та розвиток подібної моделі зумовило утвердження думки про те, що держава повинна забезпечувати, обслуговувати суспільство та значно, ніж це вважалося раніше, менше при цьому ним «управляти», а паралельний розвиток адміністративно-правової теорії призвів до різкого перегляду предмета та метода галузі і, як наслідок - поступового відходу від її управлінського розуміння. Академік В. Б. Авер'янов ще у 2003 р. зазначив, що подібне трактування адміністративного права є помилковим, адже більшість предмета галузі не управлінська: застосування адміністративного примусу, розгляд скарг, розгляд індивідуальних адміністративних справ і прийняття індивідуальних актів, надання адміністративних послуг і прийняття зобов'язуючих рішень щодо приватних осіб [2, с. 8-9]. Саме в такому контексті набуває поширення термін «публічне управління», покликаний позначати увесь комплекс суспільних відносин, урегульованих відповідною галуззю права. Зокрема, В. К. Колпаков визначив дві інтегральні категорії її предмета: публічна адміністрація і владні відносини, спрямованні на реалізацію призначення публічної адміністрації [100, с. 254-257].

Підсумовуючи, варто наголосити, що «адміністративно-правове регулювання» відображає якісні зміни в характері виконавчо-розпорядчої та організуючої діяльності держави. І якщо воно, наприклад, визначається як діяльність публічної адміністрації з реалізації покладених на неї обов'язків і задоволення загальних публічних інтересів [180, с. 274-275], то має сприйматися в контексті теорії «сервісної держави», хоча емпірична частина цієї та багатьох інших дефініцій є подібною до тлумачень адміністративно-правового регулювання. При цьому наведені судження значною мірою є ідеалізованими і орієнтуються на пошук передумов доктринального становлення понять, будучи значно більш логічними, аніж історичними.

Насправді ж термін «регулювання» використовувався для позначення різноманітних боків правової реальності, і до набуття ним відміченої якісної специфіки [92, с. 77], в тому числі й в період панування управлінського підходу, що сьогодні призводить до існування розрізнених поглядів на його зміст [187, с. 135-136], часто пов'язаних із традиційністю застосування у певних сферах.

У авторів навчального посібника «Державне регулювання економіки» вказано, що регулювання означає виконання певних задач в межах інструкцій, а те, наскільки добре чи наскільки ефективно, залишається за межами його уваги, оскільки контроль над цим є обов'язком політичного суб'єкта, який розробив інструкції [52, с. 11-12]. Подібне механічне розуміння терміну «регулювання» обумовлює звуження його змісту тільки до організаційно-процедурного забезпечення реалізації публічно-управлінських рішень. Так, на думку Ю. Шишки, регулювання і є процедурою втілення рішень, запроваджених в системі управління [246, с. 229]. При цьому, вироблення таких рішень залишається поза межами регулювання, а останнє має переважно інструментальне значення. Водночас, набуло поширення та більш широке трактування. В. В. Аброськін визначає адміністративно-правове регулювання як підзаконну, юридично-владну діяльність державних органів виконавчо-розпорядчого характеру, спрямовану на реалізацію законів, практичне виконання задач та функцій держави, за допомогою якої реалізується організуючий вплив на суспільні відносини в усіх сферах життєдіяльності суспільства [1, с. 42]. Дефінієнс придатний також для позначення категорії «адміністративно-правове регулювання», що свідчить про досить близьке змістовне навантаження термінів, небезпідставність їхнього ототожнення окремими дослідниками. При даному підході, «регулювання» стає не тільки процесом реалізації, але й вироблення управлінських рішень, набуваючи цілісного завершеного характеру [121, с. 95-96].

Тому, на нашу думку, слід відрізняти поняття «вироблення управлінських рішень» від поняття «вироблення державної політики». Тільки перше

охоплюється змістом адміністративно-правового регулювання, а друге потребує чіткого та послідовного відокремлення від нього. Адміністративно-правове регулювання є організаційною, виконавчо-розпорядчою діяльністю компетентного апарату стосовно втілення державної політики, натомість вироблення останньої є принципово іншим видом суспільної активності, спрямованим на визначення загальних векторів розвитку країни і здійснюваним особами, які займають політичні посади та несуть політичну відповідальність. Про необхідність більш чіткого інституційного розмежування відповідних державних функцій уже неодноразово наголошували вітчизняні науковці [51, с. 62 та ін.], що знайшло часткове втілення в приписах Закону «Про центральні органи виконавчої влади» [179], зокрема в переважному закріпленні функцій забезпечення формування політики за міністерствами (ст. 6) та введенні посади державного секретаря міністерства (ст. 10). Слід зазначити, що у соціально-трудовій сфері дана функціональна диференціація організаційних структур доволі якісно втілилася в розподілі напрямів діяльності між Міністерством соціальної політики України (далі – Мінсоцполітики України) і створеним в структурі його апарату окремого підрозділу – Директорат розвитку ринку праці і зайнятості. Якщо Мінсоцполітики України є головним органом в системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує державну політику в соціальній сфері, то головними завданнями директорату є забезпечення формування і реалізація даної політики [162].

Державна політика, на думку Л. М. Попова, існує не тільки як форма державного регулювання, але і як його найбільш міцний організаційний потенціал, а адміністративно-правове регулювання виступає також як своєрідна форма державної політики, і як засіб її практичного втілення в життя [156, с. 87]. І якщо тлумачення адміністративно-правового регулювання як форми та засобу втілення політики не викликає заперечень, то теза про державну політику як форму державного регулювання викликає певні запитання. Можливо, мова йде про те, що результати адміністративно-правового регулювання виявляються в процесі вироблення державної політики. Зокрема,

Директорат розвитку ринку праці та зайнятості в разі неприйняття протягом двох місяців керівництвом директорату рішення про призначення директора виконавчої дирекції таку кандидатуру для затвердження Кабінетом Міністрів України за погодженням з комітетом Верховної Ради України, до предмета відання якого належать питання загальнообов'язкового державного соціального страхування, адже незважаючи на відокремлення політики від публічного управління, набутий досвід все одно залишається цінним інформаційним джерелом для визначення та коригування основних напрямків державного розвитку в даній сфері.

Достатньо показовим при цьому виглядає той факт, що англійський термін «public administration» зазвичай перекладався закордонними дослідниками як «державне регулювання» [74, с. 243], і лише відносно нещодавно поширеним став переклад за допомогою калькування: «публічне управління». Подібна зміна свідчить про розвиток вітчизняної наукової правосвідомості, адже для зарубіжної теорії поняття завжди залишалося самим собою, але його попередній переклад вже не задовольняє фахівців, оскільки не відображає усвідомлених і прийнятих ними якісних характеристик англомовного аналогу. Такі характеристики насамперед виявляються в оновленні форм та методів державного регулювання - поширенні його диспозитивних засад організаційної взаємодії з громадськістю, становленні адміністративного договору як дієвої форми державного регулювання, утвердженні гласності, децентралізації влади тощо. Даний емпіричний аспект, на нашу думку, ще раз підтверджує доцільність тлумачення державного регулювання як управління, оновленого на началах «сервісної держави», відкритості та співпраці з громадськістю.

Існують також інші підходи до пізнання сутності державного регулювання, які значно розширюють його зміст далеко за межі обсягу поняття «регулювання» [94 та ін.]. Перший з них зумовлений відступом від панування концепції управлінського владарювання, визнанням того, що власне «державного регулювання» здійснюється тільки в окремій частині суспільних

відносин, регульованих нормами адміністративного права, та розширенням змісту державного регулювання до всього предмету даної галузі (в тому числі також на ті, які В. Б. Авер'янов визначав як «неуправлінські сфери»: застосування адміністративного примусу, розгляд скарг та індивідуальних адміністративних справ і прийняття індивідуальних актів, надання адміністративних послуг, прийняття зобов'язуючих рішень щодо приватних осіб) [53, с. 173].

Наступний підхід більше тяжіє до широкого трактування державного регулювання та включає до сфери державного регулювання всі три гілки влади: законодавчу, виконавчу, судову а також їх взаємовідносини [70, с. 89]. Проте навряд чи його варто вважати актуальним для вітчизняної правової системи, в якій панує конституційний принцип поділу влади, кожна зі складових якої втілюється у властивій їй формі (а державне регулювання є переважно формою виконавчої гілки влади). На нашу думку, державне регулювання має сприйматися в обсязі усіх врегульованих адміністративним правом суспільних відносин, не обмежуючись лише регулюванням, адже теоретичне опрацювання саме не управлінських сфер (насамперед, сприяючого урядування) стало приводом до утвердження поняття «державне регулювання». При цьому, ми вважаємо, що його слід доповнити позитивними властивостями, виведеними в межах інших позицій: якісної специфіки, констатованої в межах бачень про ототожнення об'ємної сторони регулювання, процедурності, професійності та правореалізаційної спрямованості, на яких наголошується в інструментальних трактуваннях державне регулювання.

Що ж стосується адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин, то воно, не дивлячись на свою актуальність, на жаль, все ще залишається тією проблемою, до вирішення якої вітчизняна наука адміністративного права фактично не приступила. На сьогоднішній день існують лише нечисленні окремі публікації що торкаються даної проблеми в цілому або розкривають окремі його аспекти. Хоча, водночас, такі питання, як «управління соціально-трудовими відносинами» [151, с. 64], «адміністрування

правовідносин в сфері соціально-трудових відносин» [112, с. 111], «менеджмент соціально-трудових відносин» [241, с. 395] тощо активно розробляються вітчизняною наукою. Свою роль відіграє також активна трансформація сфери соціально-трудових відносин, не завершеність даного процесу на сьогодні. Крім того, для розкриття своєрідності адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин, принципове значення має своєрідність такого суспільного феномену, як соціально-трудові відносини.

Розкриваючи особливості застосування терміна «адміністративно-правове регулювання» в сфері соціально-трудові відносини ми наголошуємо, що він інколи застосовується лише як засіб характеристики справляння зборів за надання адміністративних послуг суб'єктами адміністративно-правове регулювання в сфері соціально-трудові відносини, будучи адаптованим з понятійно-категоріальним апаратом податкового права. У останньому випадку використовується поняття «податкове адміністрування», що тривалий час тяжіло до інструментального підходу та було спрямованим лише на характеристику процедур із сплати податків і зборів. Разом з тим, сьогодні можна, на наше переконання, констатувати певну зміну парадигми у напрямку до більш розширеного підходу. Так, у п. п. 14.1.1-1 п. 14.1 ст. 14 чинного Податкового кодексу України міститься наступна дефініція: адміністрування податків, зборів, митних платежів, єдиного внеску є сукупністю рішень і процедур контролюючих органів і дій їх посадових осіб, що визначають інституційну структуру податкових та митних відносин, організовують ідентифікацію, облік платників податків та платників єдиного внеску та об'єктів оподаткування, забезпечують сервісне обслуговування платників податків, організацію та контроль за сплатою податків, зборів, платежів відповідно до порядку, встановленого законом [153]. Тому, адміністрування зборів суб'єктами надання адміністративних послуг в сфері соціально-трудових відносини не є лише примусовою і контрольною діяльністю. У такому контексті слід розцінювати як відступ від об'єктивної правової дійсності випадки збереження інструментального підходу та визначення регулювання в

сфері, що досліджується, як сукупності норм (правил), методів, прийомів і засобів, за допомогою яких уповноважені суб'єкти здійснюють управлінську діяльність у сфері соціально-трудових відносини, спрямовану на контроль за дотриманням встановлених норм, за правильністю та своєчасністю сплати зборів, стягнення яких передбачено законодавством. Тобто, «адміністративно-правове регулювання» в сфері соціально-трудових відносини виявляється тим найбільш влучним загальним терміном, який позначає діяльність відповідних владних суб'єктів стосовно реалізації ними власних повноважень в даній сфері з метою забезпечення публічних інтересів.

Таким чином, використання поняття «адміністративно-правове регулювання», порівняно з дефініцією «державне регулювання» для характеристики реалізації владних повноважень в сфері соціально-трудових відносини додає нові кількісні та якісні властивості діяльності відповідних суб'єктів та дозволяє констатувати її спрямованість на досягнення публічного інтересу в процесі гласної взаємодії з громадянським суспільством, забезпечуючи при цьому комплексне пізнання розпорядчих, сервісних, юрисдикційних та інформаційно-консультативних заходів, здійснюваних владними суб'єктами у межах своїх повноважень.

У зв'язку з наявністю пропозицій з боку науковців щодо позитивно-правової фіксації поняття «адміністративно-правове регулювання» в окремих спеціальних галузях урядування [204, с. 174] слід проаналізувати перспективу нормативного закріплення дефініції «адміністративно-правове регулювання» соціально-трудових відносини. Причому, ми вважаємо, у вирішенні цього питання слід виходити з того, що доцільність перенесення категоріального апарату науки до нормативних текстів має вирішуватися з урахуванням, з одного боку, усталеності цих термінів, а з іншого - практичної корисності їх офіційного закріплення. Сьогодні щодо даного терміну існує значна диференційованість поглядів стосовно його змісту - адміністративно-правове регулювання або повністю ототожнюється з управлінням [240, с. 183], або визначається дещо ширше (наприклад, за кількістю методів) [248, с. 231] чи

дещо вужче нього (лише в якості техніко-прикладної складової управління) [129, с. 88], або ж тлумачиться як внутрішня чи зовнішня діяльність суб'єкта з упорядкування [77, с. 121] тощо.

У таких умовах нормативне закріплення незавершеного в своєму формулюванні поняття, скоріш за все, призведе до появи розрізнених фактів його прикладного тлумачення, додатково ускладнюючи практичне правозастосування цієї категорії. Але в майбутньому внаслідок ретельного опрацювання теоретичної конструкції, що розглядається, та її доведення до доктринальної однозначності не слід виключати і її нормативне закріплення. Хоча, досягнення абсолютно єдиного розуміння дефініції «адміністративно-правове регулювання» виглядає досить складним завданням (адже і трактування змісту терміну «державне регулювання» в окремих галузях суспільного життя також не знайшло фіксації у нормативних актах [28, с 51]), оскільки зміст аналогічних термінів характеризується постійною рухливістю не внаслідок недостатності емпіричних даних, а навпаки - через надмірність наукового інтересу до них, що зумовлює їх постійне уточнення, додаткові обґрунтування, розширення, перегляд тощо, які дуже часто стають викликаними суто суб'єктивними факторами. Крім того, динаміка тлумачення їх змісту детермінована та об'єктивними чинниками - виникненням нових сфер суспільних відносин і напрацюваннями особливих способів державного регулювання ними [257]. Тобто, першочергового значення, на наш погляд, набуває питання насамперед доцільності нормативного закріплення дефініції «державне регулювання» в сфері соціально-трудових відносини.

Таким чином, розглянуті теоретичні засади адміністративно-правового регулювання» соціально-трудових відносини дозволили виявити фактичну відсутність доктринального опрацювання дефініції «адміністративно-правове регулювання». Тому ми вважаємо недоцільним законодавче закріплення поняття «адміністративно-правове регулювання» як у будь-якій окремій сфері, так і в сфері соціально-трудових відносини. Натомість, потребує вирішення наявна проблема незавершеності процесу її доктринального опрацювання та

формулювання здатна призвести до фактів появи розрізнених прикладів тлумачення, значно ускладнюючи практичне правозастосування терміну «адміністративно-правове регулювання».

Адміністративно-правове регулювання - це цілеспрямована діяльність держави представлена легітимними органами влади, які за допомогою різних нормативно-правових інструментів і методів забезпечують досягнення мети і вирішення економічних та соціальних завдань відповідно до етапу розвитку економіки. У широкому сенсі адміністративно-правове регулювання включає прогнозування, планування, фінансування, оподаткування, кредитування, управління, облік та контроль. Адміністративно-правове регулювання здійснюється як в централізованою економікою, так і в ринкових економіках. Ще одним визначенням адміністративно-правового регулювання є організуючий і регулюючий вплив держави на економічну діяльність суб'єктів ринку з метою її впорядкування та підвищення ефективності. Управлінський вплив, в рамках адміністративно-правового регулювання, на економічні та соціальні аспекти реалізуються прямим і опосередкованим втручанням в процеси трансформації сфер суспільної діяльності. Пряме (адміністративне) втручання реалізується через наказові нормативно-правові акти, які забороняють визначені види діяльності, а обмежують їх через необхідність отримання ліцензій, дозволів тощо. Непряме (економічне) втручання, навпаки, не містить елементів безпосередніх вказівок щодо господарської діяльності, і реалізовується в основному за допомогою методів грошово-кредитної і бюджетно-фінансової політики, створює однакові умови для усіх, змушує підприємця або покупця дотримуватися визначених правил їх діяльності.

Для України проблема реформування адміністративно-правового регулювання» соціально-трудових відносини є вкрай актуальною. Адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносини наявною розподільчою системою постало перед значними викликами сьогодення. Значна частина цих викликів обумовлена дотичними до сфери соціально-трудових відносини факторами, а саме, хиткою банківською

системою, високими процентними ставками та інфляцією. Однак, базовою причиною виникнення наявних проблем є організаційні і функціональні принципи побудови сфери соціально-трудових відносини, а саме механізм фінансування, який є розподільчим. Необхідність зміни державного регулювання сфери соціально-трудових відносини та її інститутів протягом довгого періоду часу перебуває в полі зору суспільства та публічних органів, окрім того вже здійснено перші кроки з метою реалізації адміністративної реформи [109, с. 217]. Основні дебати щодо переформатування сфери соціально-трудових відносини торкаються необхідних політичних та соціальних аспектів змін, що є очевидним для демократичного суспільства.

Однак, не менш важливим є питання, до яких макроекономічних змін приведе реформа адміністративно-правового регулювання» соціально-трудових відносини та її елементів, таких як надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів. Не дивлячись на активні обговорення проблематики адміністративно-правового регулювання» соціально-трудових відносини, є очевидний дефіцит досліджень щодо діяльності Державної служби України з питань праці та її територіальних органів. Більшість наявних робіт, особливо у вітчизняних джерелах, не розглядають проблему адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносини та не використовують для її дослідження можливості інструментарію моделювання. Використання сучасних економіко-математичних методів дозволить перевести аналіз адміністративно-правового регулювання» соціально-трудових відносини на якісно новий рівень, а також, дасть можливість сформувати висновки підтверджені розрахунками [130, с. 301].

Система адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносини являє собою механізм підтримки членів суспільства, які мають доход від трудової діяльності [22, с. 221]. У більшості країн трудовий дохід є одним з декількох можливих джерел доходу, паралельно з внутрішньо сімейними

трансфертами, збереженнями та накопиченими. Головними цілями адміністративно-правового регулювання» соціально-трудових відносини є захист працівників, боротьба з бідністю, забезпечення соціальної справедливості, проте форми реалізації даних програм істотно відрізняються залежно від країни.

Для держави і для громадянина в умовах фінансової нестабільності в Україні та соціально-політичної напруги в суспільстві результативність адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносини залежить, у першу чергу, від ефективності нормативно-правового регулювання адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносини. Сучасний стан нормативно-правового регулювання в даній сфері свідчить про необхідність його суттєвого вдосконалення.

Важливим фактором та передумовою розвитку адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносини є проголошення в Конституції України ідеї створення соціальної та правової держави, формування якої неможливе без ефективної взаємодії державних органів, які представляють політичні та соціально-економічні інтереси різних груп населення, в першу чергу таких визначальних груп як роботодавці та працівники. Організаційно-управлінські відносини, що склалися на вітчизняному ринку праці, не завжди є дієвими та адекватними нинішньому етапу соціально-економічних перетворень у суспільстві. Визначення ролі адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносини в сучасному суспільстві зумовлює необхідність вивчення і узагальнення результатів досліджень, у яких було зроблено спробу дати загальну схему розвитку людства і показати перспективи розвитку даних відносин. Для становлення та розвитку соціальної ринкової економіки важливим є формування української соціальної моделі взаємодії працівників та роботодавців. Історичний досвід розвитку адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносини у країнах індустріального типу дає відповіді на певні питання, які виникають у процесі створення сучасної моделі

адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносини в Україні в умовах євроінтеграції.

Отже, адміністративно-правовим регулюванням соціально-трудових відносини, на нашу думку, є регламентована законами і іншими нормативно-правовими актами діяльність відповідних суб'єктів адміністративно-правового регулювання, спрямована на реалізацію законів та інших нормативно-правових актів у сфері соціально-трудових відносини через прийняття адміністративних рішень, надання встановлених законами адміністративних послуг. Об’єктом адміністративно-правовим регулюванням соціально-трудових відносини виступають суспільні відносини з приводу: створення та встановлення правових норм, спрямованих на впорядкування соціально-трудових відносини, визначення адміністративно-правового статусу учасників соціально-трудових відносини; реєстрації суб’єктів, діяльність яких пов’язується із сприянням громадянам в реалізації наданих останнім прав в сфері соціально-трудових відносини; попередження порушень прав учасників соціально-трудових відносини; припинення правопорушень прав учасників соціально-трудових відносини; притягнення до юридичної відповідальності за порушення законодавства в сфері соціально-трудових відносини. Особливістю даних відносин, поміж іншим, є і той факт, що вони є неоднорідними за суб’єктним складом, змістом, характером, сферами прояву. Управлінський вплив на зазначені об’єкти адміністративно-правового регулювання, як і на будь-які інші об’єкти управлінської діяльності, здійснюється із застосуванням адміністративно-правових методів, що неодмінно обволікаються в певну форму адміністративно-правового регулювання. Усе це здійснюється відповідними суб’єктами адміністративно-правового регулювання.

1.2 Соціально-трудові відносини як об’єкт адміністративно-правового регулювання

Становлення та розвиток окремої сучасної соціально-політичної системи обумовлюється закладеними в її основі соціально-економічними відносинами, насамперед відносинами власності на знаряддя та засоби виробництва, організації, планування, координації виробничих процесів, переважна частина яких формуються і реалізуються в сфері праці. Особливістю сфери соціально-трудових відносин є наявність в ній третього суб'єкта, що виступає не тільки законодавцем, суддею, а в певних випадках, і стороною соціально-трудових спорів, гарантом певних соціальних прав і соціальної злагоди в державі. Тому саме держава виступає повноправним третім партнером, що приймає активну участь не тільки в процесі відтворення працівника та його сім'ї, а й в забезпеченні соціального захисту окремої людини у кожному суспільстві.

Дефініція «соціально-трудові відносини» уведена до наукового обігу і стала активно використовуватись відносно нещодавно. Сьогодні потреба у дослідженні соціально-трудових відносин зумовлена багатьма факторами. По-перше, відбулася зміна наукових та прикладних уявлень про роль людини в економічному розвитку суспільства. Сьогодні 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 і політичної ситуації в країні, становлення та розвиток виробництва принципово нового технологічного рівня, суттєве зниження рівня інфляції та підвищення життєвого рівня населення) стане можливим, в першу чергу, на базі встановлення співробітництва всіх сил суспільства в проведенні узгодженої політики щодо сфери соціально-трудових відносин, а також формування ефективної системи охорони і захисту інтересів усіх без винятку учасників соціально-трудових відносин. 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 і світовим стандартам. Поступове усвідомлення суспільством зазначених факторів загострює увагу на вивченні проблем сфери соціально-трудових відносин, а в подальшому повинно трансформуватись в загальнодержавну і регіональні програми діяльності щодо формування національної моделі сфери соціально-трудових відносин. А відправним моментом такої діяльності повинно стати визначення змісту та сутності даної сфери.

Сьогодні існує одразу декілька напрямів наукових досліджень соціально-трудових відносини як об’єкту адміністративно-правового регулювання. Зокрема, О. О. Петращак та А. В. Кобринський визначають соціально-трудові відносини як такі, що характеризують економічні, психологічні та правові аспекти взаємозв'язків індивідуумів і соціальних груп у процесах, обумовлених трудовою діяльністю [151, с. 65]. Дане твердження варто визнати вдалим, але нам воно видається не достатньо повним, оскільки воно не враховує повною мірою об'єктивного характеру існування сфери соціально-трудових відносин та результатів її функціонування. Адже, соціально-трудові відносини існують незалежно від нашого знання про і від того, бажаємо ми їх існування чи не бажаємо. У той же час, безперечним залишається факт обумовленості цих відносин саме трудовою діяльністю, але, в свою чергу, соціально-трудові відносини справляють і зворотній вплив на процеси праці і формують ситуацію взаємозалежності працівників. На думку О. М. Лаушкіна, соціально-трудові відносини - це об'єктивно існуючий взаємозв'язок і взаємозалежність суб'єктів цих відносин у процесі праці, які спрямовані на регулювання якості трудового життя [102, с. 14]. А за висновками М. В. Семикіна і Т. О Беляка, соціально-трудові відносини є комплексом взаємовідносин між їхніми сторонами - найманими працівниками і роботодавцями, суб'єктами і органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування, що пов'язані з наймом, використанням, відтворенням робочої

сили та спрямовані на забезпечення високого рівня і якості життя особистості, колективів та суспільства в цілому [195, с. 14-15].

Ретельний аналіз наведених вище теоретичних підходів дає всі підстави зробити висновок про те, що під соціально-трудовими відносинами доцільно розуміти об'єктивно існуючі всі економічні, психологічні та юридичні взаємозв'язки і взаємозалежності окремих індивідів і соціальних груп за участю органів публічної адміністрації, які обумовлені трудовою діяльністю і спрямовані на регулювання якості сфери соціально-трудових відносин. А предмет соціально-трудових відносин становлять умови праці в широкому розумінні як сукупність виробничих, трудових та соціально-психологічних факторів, під впливом яких здійснюється трудова діяльність людини. Соціально-трудові відносини, таким чином, визначають, по суті, умови відтворення трудового потенціалу.

Сфера ж соціально-трудових відносин виявляється у виникненні протиріч та забезпеченні взаєморозуміння і узгодження інтересів окремих учасників трудової діяльності в процесі їх подолання. Це безпосередньо виражається в принципах та формах подолання протиріч між сторонами соціального діалогу і захисту інтересів працівників, а отже, в формуванні державної соціальної політики та механізму її реалізації. З урахуванням цьієї обставини сферу соціально-трудових відносин варто розглядати як елемент соціальної структури країни та її соціальної політики. При цьому соціально-трудові відносини виконують подвійну функцію в суспільстві. З одного боку, вона віддзеркалює соціальну політику держави, покликану формувати засади соціального благополуччя суспільства (знижувати та пом'якшувати соціальні протиріччя, забезпечувати відповідний рівень життя населення, що сприятиме зниженню рівня соціальної напруженості, а з іншого - сфера соціально-трудових відносин виконує роль своєрідного важеля реалізуючи конкретну соціальну мету та стандарти [155, с. 83]. Реалізація принципів та досягнення мети соціальної держави стає неможливою без формування такого типу і моделі соціально-трудових відносин, яка була б адекватною рівню соціально-економічного

розвитку і характеризувалася б достатньо високим рівнем демократизації та відповідності міжнародним стандартам.

Таким чином, актуальність комплексного дослідження соціально-трудових відносин не викликає сумніву. У сучасних умовах людині відводиться провідна роль в економічному розвитку. Більш конкретний прояв це знайшло в формуванні концепції людського капіталу, що проголосила основним фактором відтворення не накопичення матеріальних благ, а знання та досвід, вміння, здоров'я, рівень інтелектуального і фізичного розвитку та ряд інших показників якості життя людей, що забезпечують ефективне виконання ними виробничих функцій.

Природа та сутність соціально-трудових відносин виявляється в якості життя всіх членів суспільства та вимірюється цілою системою економічних та соціальних параметрів, і, перш за все, показниками розподілу національного продукту. Формування соціально-трудових відносин є складним процесом, що відбувається під впливом різних чинників, серед яких варто виокремити наступні. По-перше, соціально-трудові відносини завжди є результатом попереднього розвитку суспільства - результатом історичних, культурних, політичних та інших факторів, що визначають вихідну базу для формування і розвитку даної сфери на всіх фазах історичного розвитку суспільства. Саме тому процес розвитку сфери соціально-трудових відносин завжди означає переоцінку та відбір тих їх елементів, які підлягають збереженню від попередньої соціально-економічної системи або їх повної заміни [219, с. 153]. По-друге, вирішальний вплив на зміст і характер соціально-трудових відносин роблять домінуючі економічні відносини та форми власності на засоби виробництва. По-третє, головним чинником, що визначає зміст соціально-трудових відносин, завжди є рівень економічного розвитку країни. Чим вище рівень та темпи економічного розвитку, тим ширше та економічна база і ті сукупні доходи які стають предметом розподілу між роботодавцями та найманими працівниками [117, с. 124]. По-четверте, сфера соціально-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 соціально-трудових відносин має місце соціальної складової 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. По-шосте, поряд із внутрішніми факторами вплив на формування сфери соціально-трудових відносин здійснюють і зовнішні чинники, які можна розділити на дві групи. З одного боку - це вплив країн з високим рівнем розвитку сфери соціально-трудових відносин та соціального захисту як еталонів соціального розвитку, а з іншого - не можна не враховувати і процеси глобалізації економіки.

Нове тисячоліття в західному світі ознаменувалося переходом від індустріального до соціально орієнтованого постіндустріального суспільства, в якому соціальна політика набуває дещо іншої спрямованості і покликана вирішувати нові задачі. На думку багатьох зарубіжних дослідників, вона спрямована на гарантування життєзабезпечення всіх членів суспільства, спрямування позитивного впливу інновацій на умови життя і праці, врахування нових реалій суспільного розвитку, пов'язаних з необхідністю визнання пріоритету людського фактора і більш повного врахування інтересів працівників та суспільства в цілому, усвідомлення цінності інтелектуального потенціалу. У той же час для соціальної політики початку XXI ст. характерною є орієнтація на міжнародні стандарти і тенденції розвитку сфери соціально-трудових відносин та їх адаптація до міжнародних вимог.

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

Без сумніву, на формування соціально-трудових відносин впливає спроможність кожного з партнерів соціального діалогу відстоювати власні інтереси [68, с. 88]. При цьому оперативність та ефективність соціального діалогу зумовлені, насамперед, наявністю сильних соціальних партнерів. Захист же прав трудящих, в свою чергу, залежить від сили авторитету і активності представників працівників у колективних переговорах в особі профспілок та їх об'єднань або інших представників, що обираються найманими працівниками. Тому демократизація соціально-трудових відносин не можлива без формування ефективних інститутів соціального діалогу, що дозволяють регулювати їх на двосторонній основі.

Ще однією особливістю процесів формування соціально-трудових відносин є те, що вона перебуває під впливом ринкових і неринкових факторів. Ринкові елементи сфери соціально-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, прийнятих на себе державою, які відображаються в національному законодавстві та покликані пом'якшити соціальні наслідки функціонування стихійних ринкових сил [141, с. 140]. Тобто, вихідними передумовами і основою для формування соціально-трудових відносин є, перш за все, визнані державою міжнародні нормативні акти, що встановлюють права і свободи людини у сфері праці.

Приведення змісту соціально-трудових відносин у відповідність зі специфікою ринкової економіки неможливе без активізації публічних функцій держави за такими основними напрямами: коригування чинного законодавства з метою посилення правового закріплення державних гарантій тих аспектів трудової діяльності, які стосуються відтворення умов життєзабезпечення працівників, реалізації на практиці у відповідності з чинним законодавством мінімального рівня соціальних гарантій та соціального захисту, адекватних вимогам цивілізованих соціально орієнтованих держав і міжнародних норм; вдосконалення законодавства про працю в напрямі захисту працівників від

стихійних проявів функціонування ринку праці та запобігання їх негативного впливу на суспільство, досягнення його соціальної стабільності [21, с. 328]; розробка і реалізація довгострокової державної політики, спрямованої на забезпечення балансу інтересів соціальних партнерів і підтримку справедливого компромісу як однієї з умов забезпечення соціальної стабільності в країні і високого рівня якості життя; формування механізму, що гарантує поступове підвищення рівня ефективності соціального захисту.

Необхідною умовою і базою для ефективного функціонування системи адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин є її інформаційне забезпечення, яке повинне включати: по-перше, достовірну інформацію про соціально-економічний розвиток країни, що допомагає роботодавцям раціональніше планувати інвестиції, розширювати бізнес та створювати нові робочі місця; по-друге, регулярну статистику зайнятості, що дозволяє визначити основні напрямки політики держави і здатну оцінити наслідки впливу конкретних нормативно-правових актів на зайнятість і рівень життя населення [237, с. 177]; по-третє, формування соціальної статистики, здатної оцінити соціальні наслідки реалізації політики в галузі забезпечення умов і охорони праці, оплати та стимулювання праці, а також соціального захисту працівників; по-четверте, проведення спеціальних обстежень соціально-трудових відносин з метою виявлення правових та економічних аспектів, що вимагають застосування спеціальних заходів та рішень з боку держави.

Метою ж адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин є демократизація соціально-трудових відносин, що розглядається як ознака цивілізованості та соціальної орієнтації держави, інструмент стабільності в суспільстві. Високий рівень демократизації соціально-трудових відносин означає наявність наступних чинників: зрілість і повнота національного законодавства про працю та його відповідність нормам, закріпленим міжнародними конвенціями; досягнення такого рівня соціально-трудових відносин, за якого переважна частка трудових проблем вирішувалася

б шляхом двостороннього діалогу без втручання держави, але в межах чинного національного законодавства [231, с. 43]; мінімізація трудових проблем, що вимагають втручання держави як третьої зовнішньої сили та ефективне вирішення яких пов'язане з формуванням дієвих інститутів ринкової економіки, об'єднаних загальними цілями збереження та підтримання соціального миру.

Пряме втручання в сферу соціально-трудових відносин є однією з функцій публічного управління, здійснення якої пов'язане з витратами бюджетних фінансових ресурсів. Тому, чим вище рівень демократизації сфери соціально-трудових відносин в країні і чим менше безпосереднє втручання держави в цю сферу, тим менше потрібно державних коштів для фінансування такої діяльності. Зрозуміло, що на кожній стадії соціально-політичного розвитку, і особливо в перехідний період, принципового значення набуває пошук такого оптимального співвідношення адміністративно-правового регулювання і саморегулювання сфери соціально-трудових відносин, при якому забезпечуватиметься стабільність в країні, не допускатиметься надмірне соціальне навантаження на бізнес і буде підтримуватися позитивна динаміка показників рівня життя населення.

Окрему увагу варто приділити соціально-трудовим відносинам як об’єкту адміністративно-правового регулювання. Одним із положень чинного законодавства в розумінні організаційно-управлінських правовідносин, які виникають між роботодавцем та працівником, є принципи, що закріплені в ст. 245 Кодексу законів про працю (далі - КЗпП) України, в якій визначається, що працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, які діють в трудових колективах, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування. У свою чергу, законодавець в ч. 2 зазначеної статті зобов’язує власника підприємства або уповноважений ним орган створювати умови, які б забезпечували участь

працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями. Службові особи підприємств, установ, організацій зобов'язані у встановлений строк розглядати критичні зауваження та пропозиції працівників і повідомляти їх про вжиті заходи [82].

Організація праці та управління нею – складні процеси, відзначає в своїй праці Н. Максименко. Вони містять такі елементи як здійснення найму і розміщення працівників, визначення прав та обов'язків відповідно до спеціальності та кваліфікації конкретного працівника, розподіл обов'язків у певному трудовому колективі та виробничій бригаді, добір, підготовка і перепідготовка кадрів, підвищення кваліфікації працівників, стимулювання праці, оплати праці, удосконалення її організації тощо [112, с. 111]. Погоджуючись з цією точкою зору, необхідно додати, що, крім вищезазначеного, організаційно-управлінські відносини об'єднують в собі і правовідносини, пов'язані з охороною праці, соціальним захистом та деякими іншими сферами належного забезпечення гарантованих трудових прав громадян і людини. Причому, слід відзначити, що соціально-трудові відносини регламентуються як чинним законодавством про працю, так і локальними нормами права, які діють в межах зазначеної галузі, регіону чи конкретного підприємства, організації чи установи.

Як стверджує В.В. Сичова, правовідносини у царині організації і управління працею мають бути визначені в законі (підстави їх виникнення, зміни та припинення). Автор відзначає, якщо індивідуальні трудові відносини виникають виключно на підставі трудового договору, а у певних випадках на підставі фактичного юридичного складу, то особливою підставою виникнення організаційно-управлінських відносин є укладення колективного договору, угоди, суб'єктний склад сторін яких відрізняється від сторін власне трудових правовідносин. Виникнення організаційно-управлінських правовідносини характеризується договірним характером при встановленні умов праці, укладенні колективних договорів та угод, наданні представницьких повноважень профспілковим органам та організаціям роботодавців з боку

працівників і роботодавців, вирішенні колективних трудових спорів із застосуванням примирно-третейської процедури [202, с. 401].

На нашу думку доречною та обґрунтованою є позиція, яка вказує на існування трьох груп організаційно-управлінських відносин в сфері праці, розмежування по яких ведеться на основі ознаки часу дії стосовно трудових. Першу групу становлять відносини, що передують трудовому відношенню (наприклад, відносини на ринку праці щодо забезпечення зайнятості). Друга група – це відносини, що обслуговують трудове відношення та функціонують одночасно з ним.

Прикладом соціально-трудових відносин може бути участь трудящих в управлінні виробництвом, ведення колективних переговорів, укладення та виконання колективного договору, встановлення умов праці, охорона праці, контроль і нагляд за додержанням трудового законодавства, вирішення колективних трудових спорів, участь профспілок в регулюванні соціально-трудових відносин. Третю групу складають відносини, які можуть йти за трудовими. Зазначений автор вважає, що зміст соціально-трудових відносин – безпосередня трудова діяльність, відрізняється від змісту супутніх відносин – обслуговування процесу праці, забезпечення нормального функціонування основних соціально-трудових відносин». На наш погляд, вищезазначені соціально-трудові відносини відрізняються за змістом, направленістю та функціональним призначенням.

До похідних, вважає Я.Я. Львова, можна віднести такі відносини: щодо організації праці й управління нею; із соціального партнерства, ведення колективних переговорів, укладення колективних договорів та угод; щодо участі працівників і профспілок у встановленні умов праці та застосуванні трудового законодавства в передбачених законом випадках. При цьому авторка відзначає, що ці три види відносин мають спільну правову природу, а тому немає підстав для їх поділу. Вони можуть бути названі соціально-партнерськими (колективними) [108, с. 9].

Ми підтримуємо позицію О.А. Рудик, який запропонували об’єднувати їх одним поняттям «організаційно-управлінські відносини», що складаються у процесі організації та управління працею між роботодавцем, з одного боку, і трудовим колективом або профспілковим органом − з іншого. Вони стосуються в основному встановлення й застосування умов праці. До них автор включив, по суті, всі відносини похідні від трудових. Учений визначав предмет права як відносини із застосування праці робітників і службовців, а також як організаційно-управлінські, що виникають усередині трудових колективів (з установлення умов праці, участі працівників та їх колективів в управлінні виробництвом, з контролю за дотриманням трудового законодавства, із працевлаштування, професійної підготовки тощо) [186, с. 89].

С.В. Пеньковський відзначає, якщо трудові правовідносини опосередковують застосування праці окремих осіб, то соціально-трудові спрямовані на організацію і управління колективною працею. Це одна із принципових відмінностей, що дає підставу розглядати їх як відносно самостійні в системі правовідносин трудового права. Соціально-трудові відносини також спрямовані на впорядкування не тільки трудових, а й усієї системи відносин, що становлять предмет дагої галузі права. Від них тією або іншою мірою залежить можливість їх появи, розвитку і припинення. Наприклад, вони впливають на відносини з професійної підготовки і підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві, коли в підборі кандидатур для направлення на підвищення кваліфікації й навчання іншій професії бере участь колектив, з нагляду за охороною праці тощо [150, с. 46-47].

Межі колективно-договірного регулювання, які варто відносити до організаційно-управлінських відносин, визначаються рівнем сторін договору. І, як доречно відзначає Н. Слівінська, ці правовідносини виходять за межі конкретного підприємства і можуть існувати навіть у масштабах усієї країни. Йдеться насамперед про правовідносини соціального партнерства, які виникають на національному рівні в результаті проведення переговорів,

погодження взаємних інтересів та укладення генеральних угод. Соціальне партнерство забезпечують правові норми, що регулюють статус і права профспілок, організацій та об'єднань роботодавців, їх співробітництво на підприємствах і за його межами [205, с. 145].

Слушною вважаємо думку О.М. Назаренка про те, що абсолютна більшість відносин з організації праці є предметом правової регламентації. За допомогою права регулюється залучення громадян до праці, встановлюються її умови, регламентується керівництво людьми в процесі праці. Разом із тим зазначимо, що інтерес до питань організації праці як до комплексного об'єкта правового регулювання все ж таки недостатній. Зазвичай фахівці аналізували окремі елементи суспільної організації праці у зв'язку з характеристикою традиційних інститутів трудового права (трудового договору, робочого часу й часу відпочинку, дисципліни праці, її охорони тощо). Такі дослідження мають значення для розвитку правової доктрини, вдосконалення трудового законодавства і практики його застосування [133, с. 218]. Відносини з організації праці тісно переплітаються з трудовими, однак потрібно підкреслити, що вони не зводяться лише до них і за своєю суттю є комплексними. Роботодавець зобов'язується надати працівникові робоче місце, забезпечити нормальні та безпечні умови праці, техніку безпеки, а працівник бере на себе обов'язок належним чином організувати свою роботу, виконувати встановлений обсяг роботи, підпорядковуватися правилам внутрішнього трудового розпорядку.

Соціально-трудові відносини становлять невід'ємну частину відносин трудових, призначення яких полягає в організації індивідуальної праці працівників у колективному виробництві. Вищезазначений автор звертав увагу на те, що соціально-трудові відносини являють собою комплекс відносин – власне трудових (обов'язок з надання роботи, виконання роботи певного виду тощо), майнових (щодо винагороди за працю та інших виплат працівникові) й організаційних (підпорядкування режиму праці, забезпечення належних її умов) [62, с. 34-37].

Досліджуючи соціально-трудові відносини як об’єкт адміністративно-правового регулювання, не можна не звернути увагу на питання розмежування організаційно-управлінських відносин, які регулюються трудовим та адміністративним правом. Зокрема, норми адміністративного права регулюють: управлінські відносини, в межах яких безпосередньо реалізуються завдання, функції та повноваження виконавчої влади; управлінські відносини внутрішнього організаційного характеру, що склались в процесі діяльності інших органів державної влади; управлінські відносини, що виникають за участі суб’єктів місцевого самоврядування; управлінські відносини організаційного характеру, що виникають в середині системи громадських організацій [250, с. 227]. Як бачимо, об’єктом адміністративно-правового регулювання, окрім зовнішніх (пов’язаних із виконавчою та розпорядчою діяльністю органів виконавчої влади), виступають і внутрішньо організаційні управлінські відносини, які складаються в процесі внутрішньої організації та діяльності апарату органів виконавчої влади та інших державних органів, а також адміністрацій державних підприємств, установ, організацій. Як зазначається в теорії адміністративного права, така внутрішньо організаційна діяльність є допоміжною щодо основної діяльності, її призначення полягає в забезпеченні організаційних умов для успішної реалізації головних функцій конкретної інституції.

Як слушно стверджують Т.П Голопич та І.М. Голопич, в будь-якому суспільстві та державі завжди приділялася велика увага управлінню і регулюванню соціальних справ. Без цього дуже важко підтримувати їхню сталість та забезпечити розвиток як цілісних систем. Суспільство та держава зацікавлені в успішному управлінні своїми соціальними справами. Це справи публічні, що відображають загальний інтерес і потреби соціуму, держави і громадян у питаннях самозбереження і своєї життєдіяльності. При цьому виникає потреба організовувати, упорядковувати і здійснювати регламентацію поведінки людей, діяльність державних та соціальних інститутів, щоб підтримувати суспільних порядок. Автори роблять висновок, що управління −

це процес спрямованого впливу суб'єкта на об'єкт для переведення останнього в новий стан. Управління суспільними процесами являє собою цілеспрямований вплив людей на суспільну систему в цілому й на її окремі ланки на підставі пізнання й використання властивих їй закономірностей в інтересах забезпечення її оптимального функціонування розвитку і досягнення поставлених цілей [39, с. 134].

У науці адміністративного права існує наукова позиція, згідно з якою під адміністративно-правовим регулюванням розуміють специфічну діяльність держави, що виявляється у функціонуванні низки уповноважених структур (органів), які безперервно, планомірно, владно й у межах правових установок впливають на суспільну систему з метою її вдосконалення відповідно до публічних інтересів. Адміністративно-правове регулювання − це функція держави, надана спеціальним органам, уповноваженим нею (або органами місцевого самоврядування), які здійснюють публічне управління, виконують завдання і функції, покладені на державу. Ця система в цілому і кожен з її складників, зокрема, діють винятково від імені держави. Рішення, що ними приймаються, обов'язкові для всіх учасників суспільних відносин, у тому числі для недержавних організацій і формувань, як відзначають різні фахівці.

Доволі доречною і обґрунтованою, з нашої точки зору, є позиція Н.М. Силенка стосовно об'єктів адміністративно-правового регулювання. Автор наголошує на тому, що для окреслення кола відносин, які потребують адміністративно-правового врегулювання, треба виходити з того, що публічне управління здійснюється з метою впорядкування різноманітних процесів, які відбуваються в суспільстві, відповідно до правил, закріплених у нормативно-правових актах [201, с. 68].

Призначенням же виконавчої влади є контроль за виконання законів та інших правових актів. Ось чому адміністративно-правове регулювання можна вважати формою зовнішнього вияву функцій виконавчої влади, хоча воно не завжди збігається з останньою, оскільки це управління здійснюється і за межами системи цих органів. Таким чином, норми адміністративного права

регулюють відносини, які виникають в процесі як реалізації виконавчої влади, так і здійснення публічного управління за межами цієї гілки влади [131, с. 30-31]. Тому можна стверджувати, що предмет адміністративного права становлять суспільні відносини, що виникають із метою реалізації та захисту прав громадян, утворення нормальних умов для функціонування соціуму та держави.

Потрібно відзначити, що соціально-трудові відносини як об'єкт адміністративно-правового регулювання містить у собі елементи управління і організації діяльністю найманих працівників і службовців. Саме тому вважаємо, що варто розмежувати організаційно-управлінські відносини, що врегульовані нормами адміністративного і трудового права. У першу чергу необхіднно наголосити на тій обставині, що предмет та метод нормативно-правового врегулювання відповідних правовідносин виступають найвагомішими аргументами для розподілу системи права на окремі галузі. Враховуючи положення загальної теорії держави та права, слід відзначити, що будь-яка галузь права поєднує у собі відповідні правові норми, що регулюють конкретний вид суспільних відносин.

Безперечно, між адміністративними і трудовими правовідносинами існують певні спільні риси щодо організаційних і управлінських відносин. Проте саме предмет і метод правового регулювання зазначених правовідносин є саме тією межею, яка дозволяє осмислити теоретичні питання стосовно відмінностей у врегулюванні адміністративних і трудових правовідносин з точки зору організації та управління даними процесами.

Як слушно наголошує О.М. Руденко, трудове право має багато спільних точок дотику з адміністративним правом [185, с. 162]. Зокрема, трудові відносини як основний предмет трудового права виникають, зазвичай, на підставі односторонніх владних волевиявлень відповідних органів управління, наприклад, наказу про зарахування на роботу. Значна кількість трудових прав громадян реалізується за допомогою юридичних актів управління, наприклад, для отримання відпустки, заробітної платні необхідно видати адміністративний

акт – наказ. Крім того, адміністративне право регулює відносини державної служби, відносини між адміністрацією підприємств, установ, організацій та професійними спілками з питань організації виробництва і праці.

Адміністративне право закріплює основні організаційні форми участі працюючих в управлінні виробництвом [51, с. 62]. У той же час варто звернуту увагу на ключові особливості організаційно-управлінських відносин, які регулюються нормами адміністративного права, що є підставами розмежування організаційно-управлінських відносин в трудовому і адміністративному праві. По-перше, зазначимо, що адміністративно-правові відносини – це суспільні відносини, що виникають в сфері виконавчо-розпорядчої і організаційної функцій публічної влади та місцевого самоврядування, врегульовані нормами адміністративного права і забезпечуються заходами державного впливу. По-друге, об’єктом адміністративно-правового регулювання є діяльність публічного характеру, у межах якої безпосередньо реалізується публічний інтерес, виразити який можуть тільки суб’єкти, що діють від імені держави або іншого публічного суб’єкта. По-третє, у суб’єктному складі адміністративних правовідносин завжди присутній суб’єкт владних повноважень в особі органу державної влади чи місцевого самоврядування (чи їх посадові особи) тощо [8, с. 32-33].

Крім того, змістом адміністративно-управлінських відносин є виконавчо-розпорядча діяльність відповідних суб’єктів, а організаційно-управлінських відносин на підприємстві – трудова діяльність, спільна (колективна) праця робітників. Також відмінним в організаційно-управлінських відносинах в адміністративному та трудовому праві є те, що управлінські відносини, які опосередковують виконавчо-розпорядчу діяльність у сфері публічного управління, є, як правило, відносинами нерівності сторін: один з учасників даних відносин підлеглий іншому, правове регулювання здійснюється переважно методом владних приписів, тому і самі відносини управління набувають у даному випадку характеру відносин влади і підпорядкування. Натомість, в управлінні та організації праці на підприємстві беруть участь

колективи працівників, профспілки, їх виборні органи і дані організаційно-управлінські відносини об’єктивно не можуть регулюватися адміністративно-правовим методом владних вповноважень, що притаманний для регулювання відносин з участю органів публічного управління.

Проблем співвідношення адміністративного права з трудовим полягає в тому, що нормами останнього врегульовано відносини між рівноправними суб’єктами (працівником та роботодавцем), які дійшли згоди стосовно умов праці. Разом із тим виникнення та припинення трудових відносин супроводжуються виданням наказів, які за власною природою є односторонніми управлінськими актами (але це не управлінські відносини адміністративного характеру). Особливо тісно взаємодіють норми адміністративного та трудового права в питаннях упорядкування відносин, зумовлених перебуванням осіб на державній службі.

Таким чином, соціально-трудових відносин як об’єкт адміністративно-правового регулювання виступає комплексом взаємовідносин між сторонами соціально-трудових відносин - найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами і органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) та місцевого самоврядування, що пов'язані з наймом, використанням, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення високого рівня та якості життя особистості, колективів і суспільства в цілому. Крім того, комплексний аналіз сфери соціально-трудових відносин в Україні та їх адміністративно-правового регулювання передбачає не тільки вивчення національних аспектів її розвитку, але й всебічний аналіз міжнародних чинників впливу.

Отже, проведений аналіз дефініції «соціально-трудові відносини» засвідчив багатофакторність даного соціального феномену, дозволив тлумачити соціально-трудові відносини, як складову системи соціального захисту і соціальної політики, що сьогодні є пріоритетним напрямком політики держави, що вимагає, в порівнянні з іншими напрямами, значно більшої уваги.

1.3 Адміністративно-правовий статус суб'єктів публічного управління у сфері публічного забезпечення в Україні

Ефективність реалізації задач адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції залежить від багатьох факторів, серед яких велике значення має наявність в державі сучасної системи його суб'єктів, належного рівня підготовки і підвищення кваліфікації відповідних фахівців, а також інформаційно-аналітичного забезпечення їх діяльності. Процес становлення такої системи в Україні, на жаль, все ще далекий від свого завершення. Але, водночас, можна погодитись з констатацією того факту, що основи законодавчого забезпечення діяльності даної системи вже закладені, і це створює простір для поступового розвитку інших її важливих компонентів [99, с. 48]. Насамперед, це стосується визначення особливостей адміністративно-правового статусу суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин.

Питання адміністративно-правового статусу органів адміністративно-правового регулювання вже неодноразово ставали предметом дослідження багатьох фахівців у галузі адміністративного права, зокрема: В. Б. Авер'янова, О. В. Анпілогова, О. М. Бандурки, В. М. Бевзенка, Ю. П. Бітяка, І. Л. Бородіна, В. М. Гаращука, І. П. Голосніченка, Є. В. Додіна, С. В. Ківалова, Л. В. Коваля, Т. О. Коломоєць, В. К. Колпакова, В. Т. Комзюка, О. Р. Михайленка, Н. Р. Нижник, М. П. Орзиха, І. М. Пахомова, О. П. Рябченка, В. М. Селіванова, С. В. Таранушича, Ю. С. Шемшученка та ін. Однак окремі аспекти проблеми визначення адміністративно-правового статусу залишаються актуальними і сьогодні у зв'язку з невирішеністю низки теоретичних та практичних питань в даній сфері. І, незважаючи на інтенсивність і широкий спектр досліджень, присвячених різним аспектам цієї проблематики, багато питань в цій сфері усе ще залишаються дискусійними.

Більше того, юридична наука ще й досі не виробила єдиного підходу до

понять «статус», «правовий статус», «правове положення», «правове становище», які досить часто вживаються як в нормативно-правових актах, так і в науковій літературі, здебільшого правничого характеру. На нашу думку, використання науковцями для характеристики одних і тих самих явищ таких категорій, як «правовий статус», «правове положення», «правове становище» передусім пов'язано з тим, що в тлумачних словниках статус визначається або через положення, або через становище [5, с. 328; 29, с. 641]. Проаналізувавши значну кількість наукової літератури з теорії держави та права, ми дійшли висновку, що термін «правовий статус» вживається переважно під час характеристики ланих категорій, як людина, громадянин, іноземець, особа без громадянства, державний службовець, які всі є фізичними особами. Стосовно юридичних осіб (у тому числі й суб'єктів публічного управління), то в значній більшості випадків застосовується термін «компетенція» [40, с. 31-32], що, на нашу думку, є необґрунтованим, оскільки компетенція є тільки одним з елементів правового статусу юридичної особи.

Щодо визначення поняття «адміністративно-правовий статус», то на відміну від представників науки теорії права, дещо інше визначення адміністративно-правового статусу надають науковці, які здебільшого розкривають адміністративно-правовий статус (фізичної особи, юридичних осіб приватного і публічного права) через характеристику його елементів. Це пов'язано, насамперед, з тим, що головним індивідуальним суб'єктом адміністративного права є фізичні особи, а юридичні особи публічного права є ключовими суб'єктами адміністративного права. І це є закономірним явищем, оскільки категорія «адміністративно-правовий статус» походить від категорії «правовий статус», яка на думку О. Ф. Скакун, є однією з найважливіших політико-правових категорій, що нерозривно пов'язана з соціальною структурою суспільства, рівнем демократії та станом законності. І, будучи складним багатоаспектним конституційно-правовим механізмом, правовий статус виступає як юридична міра соціальної свободи суб'єкта права; визначає

межі, в яких можуть відбуватися кількісні зміни його правового становища [203, с. 217].

У науковій літературі адміністративно-правовий статус юридичної особи найчастіше характеризується сукупністю передбачених законами, підзаконними нормативно-правовими актами і установчими документами прав та обов'язків юридичної особи в сфері адміністративно-правового регулювання, а також адміністративною відповідальністю юридичної особи [9, с. 25]. Особливість того чи іншого визначення адміністративно-правового статусу залежить насамперед від того, які елементи обирає автор для його характеристики. Саме з приводу елементного складу правового статусу в цілому і адміністративно-правового статусу зокрема відсутнє порозуміння. Наприклад, І. С. Гриценко елементами правового статусу державних органів називає правомочність і відповідальність [66, с. 174]. М. М. Бурбика, А. В. Солонар і К. Д. Янишевська вважають, що правовий статус передбачає відповіді на такі питання: органом якого рівня є даний орган (центральний, місцевий або міжтериторіальний); до якого виду органів належить за змістом своєї діяльності (орган влади, орган управління, орган правосуддя тощо); яке офіційне найменування даного органу; хто його утворює, формує особовий склад; кому він підпорядкований, підзвітний, підконтрольний і перед ким; хто може скасовувати, призупиняти, змінювати та опротестовувати його акти; якою є компетенція органу; хто йому підпорядкований, підзвітний, підконтрольний, чиї акти він може скасовувати, призупиняти, змінювати і опротестовувати тощо; яку юридичну силу мають акти даного органу; якими є джерела фінансування; чи має орган права юридичної особи [23, с. 138]. У навчальному ж посібнику «Адміністративне право України» за редакцією В. В. Галунька, адміністративно-правовий статус особи визначається через сукупність юридичних засобів, які характеризують місце та роль фізичної чи юридичної особи в адміністративно-правових відносинах. Визначальними для аналізу адміністративно-правового статусу особи в такому випадку є наступні юридичні інститути: публічні суб'єктивні права і юридичні обов'язки;

правосуб'єктність особи; адміністративна відповідальність; в деяких випадках - дисциплінарна відповідальність посадових осіб публічної адміністрації [3, с. 98].

Вивчення думок вчених щодо елементного складу адміністративно-правового статусу дає змогу сформулювати висновок про їх неоднорідність, а наявна багатоманітність їх пропозицій в цілому зводиться до визначення його елементів. Більше того, частина науковців тлумачить адміністративно-правовий статус суб'єктів права саме через його елементний склад, інші ж – в комплексі, тобто не виокремлюючи окремі елементи. Слід також зазначити й те, що класичним елементним складом правового статусу є права, обов'язки і відповідальність, з чим безумовно погоджується значна більшість дослідників. Проте, на наш погляд, даний елементний склад є більш характерним для фізичних осіб як суб'єктів адміністративного права. Що ж стосується юридичних осіб в цілому та суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин зокрема, то вважаємо за доречне до елементів їх адміністративно-правового статусу віднести ціль, задачі, функції, повноваження і відповідальність

З урахуванням вказаних рис суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин, майже неможливо погодитись з висловленою в юридичній літературі думкою про те, що, не зважаючи на відмінності між поняттями, які вивчаються, до суб'єктів публічного управління варто віднести ті державні, а також громадські утворення, яким взагалі, з урахуванням специфіки їх роботи, не притаманна жодна з названих вище ознак і, як наслідок, вони можуть бути віднесені тільки до суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин [96, с. 195]. Отже, в структурі адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин слід виділити окрему групу суб'єктів, покликаних реалізовувати управлінський вплив на учасників суспільних відносин, які виникають в сфері соціально-трудових відносин, при цьому використовуючи своєрідні засоби регулювання їх поведінки.

Вивчення роботи суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин лає змогу стверджувати про недостатньо високий рівень її результативності, не дивлячись на ту обставину, що в зазначеній сфері перебуває доволі значна кількість державних інститутів. Це пояснюється, в першу чергу, відсутністю теоретично розробленої концепції формування системи (а тому і структури) суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин, ретельної і науково обґрунтованої класифікації вказаних суб'єктів. Підтверджує цю тезу також аналіз наукових робіт, присвячених дослідженню системи органів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин [140 та ін.], який засвідчує, що значна більшість дослідників у власних працях обмежуються, як правило, механічним перерахуванням тих структур, що задіяні в реалізації функцій адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин. Вказаний підхід, на нашу думку, зовсім не сприяє розробленню науково обґрунтованої концепції побудови сучасної системи суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин [61, с. 67]. На практиці ж безпосереднім наслідком подібного становища виглядає відсутність належної координації і взаємодії у питаннях адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин з постійним «розмиванням» відповідальності функціонуючих в указаній сфері суб'єктів.

З поміж суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин варто виокремити вагому кількість класифікаційних підгруп. Зокрема, якщо взяти до уваги той факт, що адміністративно-правове регулювання досить часто в юридичній літературі одержує досить широке тлумачення, тобто як сукупність всіх видів діяльності держави (усіх форм реалізації державної влади), буде правильним наголосити, що в залежності від напряму діяльності держави у реалізації якого беруть участь ті чи інші суб'єкти адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин, останні можуть бути розділені на наступні групи: суб'єкти, що входять до системи органу законодавчої влади і суб'єкти, які входять до системи органів

виконавчої влади. Остання підгрупа суб’єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин при цьому, з погляду на масштабність системи органів виконавчої влади, є більше інших розгалуженою, що потребує, у свою чергу, проведення та її подальшої класифікації. Справа полягає в тому, що органи виконавчої влади є численними і різноманітними, що обумовлено безпосередньою спрямованістю виконавчо-розпорядчої діяльності. Для кращого дослідження особливостей організації та діяльності суб’єктів адміністративно-правового регулювання, а також виявлення закономірностей у взаємозв'язках певних суб’єктів проводять їх класифікацію, в основу якої покладаються різноманітні критерії. Найважливішими з них стає територіальний масштаб діяльності, обсяг та характер компетенції, порядок розв'язання підвідомчих питань, предмет спрямованості компетенції, становище і місце в системі суб’єктів [119 , с. 247]. Зокрема, в залежності від територіального масштабу діяльності, органи виконавчої влади розділяють на наступні чотири групи: центральні, органи виконавчої влади АРК, міжтериторіальні і місцеві.

Центральними визнаються ті органи виконавчої влади, робота яких поширюється на всю територію України. Дані органи реалізують політику держави, здійснюють загальне чи галузеве адміністративно-правове регулювання, спеціальний (функціональний) вплив на об'єкти, незалежно від їх місцезнаходження на території України. До таких органів належать: Кабінет Міністрів України, міністерства, агентства, інспекції, служби, центральні органи виконавчої влади зі спеціальним статусом, а також урядові органи адміністративно-правового регулювання.

Групу органів виконавчої влади АРК становлять: Рада міністрів АРК, міністерства, республіканські комітети і інші органи виконавчої влади АРК. Вони здійснюють загальне чи галузеве регулювання або виконують спеціальні функції адміністративно-правового регулювання об'єктами, що розташовані на території АРК, в межах компетенції, визначеної Конституцією і законами України, Конституцією АРК.

Міжтериторіальні органи охоплюють власною діяльністю окрему частину території України, територію одразу декількох адміністративно-територіальних одиниць чи територію, межі якої взагалі не залежать від адміністративно-територіального поділу України. Дані органи забезпечують галузеве адміністративно-правове регулювання чи здійснення спеціальних функцій на відповідній частині території України (скажімо, військові напрямки, управління залізниць тощо).

До місцевих органів виконавчої влади належать ті, повноваження яких поширюються на територію якоїсь певної адміністративно-територіальної одиниці (окремої області, міста (Київ та Севастополь) чи району). Вони виконують задачі адміністративно-правового регулювання чи функції відповідних центральних органів виконавчої влади на території окремої області, району чи міста. Ними є місцеві державні адміністрації, місцеві органи міністерств і інших центральних органів виконавчої влади, зокрема, Харківська обласна державна адміністрація, Управління Міністерства внутрішніх справ по Харківській області, районний відділ освіти тощо.

Від того, який обсяг та характер компетенції мають органи виконавчої влади, їх розділяють на: органи загальної компетенції, органи галузевої компетенції і органи спеціальної (функціональної) компетенції. Так, органи загальної компетенції - це органи, які в межах підвідомчої їм території здійснюють адміністративно-правове регулювання усіх чи більшості підпорядкованих або підконтрольних їм органів галузевої чи спеціальної (функціональної) компетенції [229, с. 260]. Вони несуть відповідальність за стан справ на відповідній території (на усій території України, території АРК, області, району, міста). Саме тому вони реалізують адміністративно-правове регулювання діяльності органів галузевої та функціональної компетенції установ, підприємств, організацій і інших об'єктів. До органів загальної компетенції належать: Кабінет Міністрів України, Рада міністрів АРК, місцеві державні адміністрації.

Органи галузевої компетенції реалізують державну політику у відповідній галузі. Галузь - це поєднання об'єктів регулювання під керівництвом відповідного органу виконавчої влади за ознаками виробничої єдності незалежно від їх географічного розташування. Органами галузевої компетенції виступають: міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, що мають у власному підпорядкуванні підприємства, установи, інші структури та тим самим керують певною галуззю (Міністерство оборони України, Міністерство освіти і науки України), Державне агентство водних ресурсів України тощо), а також місцеві органи даних міністерств і інших центральних органів виконавчої влади. Адміністративну реформу в країні спрямовано на зміни у побудові системи міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади. Вона передбачає перехід до використання функціонального принципу утворення міністерств у поєднанні з галузевим принципом в тому випадку, якщо це зумовлено специфікою відповідних секторів державного регулювання і поточним станом соціально-економічного розвитку держави [35, с. 34]. Окремі міністерства можуть бути багатогалузевими чи надгалузевими (зокрема, охоплювати такі галузі, як промисловість, сільське господарство, транспорт і зв'язок, енергетика).

Органи спеціальної (функціональної) компетенції забезпечують реалізацію політики держави у певній сфері, здійснюють керівництво з питань, які мають загальний характер для всіх чи багатьох галузей господарства, соціально-культурного будівництва.

Залежно від порядку розв'язання підвідомчих питань, органи виконавчої влади розділяють на єдиноначальні і колегіальні. На чолі єдиноначального органу перебуває одна особа - керівник, що наділений правом особисто приймати рішення з усіх головних питань компетенції даного органу. Єдиноначальність забезпечує оперативність керівництва, використання індивідуальних здібностей і досвіду керівників та водночас підвищує їх персональну відповідальність, оскільки на особу керівника покладається відповідальність за діяльність всього органу адміністративно-правового

регулювання [44, с. 284]. До єдиноначальних належить переважна більшість органів виконавчої влади: міністерства і інші центральні органи виконавчої влади та місцеві органи виконавчої влади. Проте і в єдиноначальних органах для процесу вирішення найважливіших питань створюють колегіальні органи (колегії, науково-технічні, техніко-економічні ради тощо). Вони виконують допоміжні, консультативні функції, оскільки їх рішення затверджуються рішенням керівника чи втілюються в життя через рішення керівника.

Очолює колегіальний орган група осіб, що входять до складу даного органу, тобто їх становище є організаційно і юридично оформленим. Головні питання, які віднесено до компетенції такого органу, обговорюють та розв'язують колективно на засіданнях. Для винесення рішення з обговорюваного питання потрібно мати кворум. Рішення у колегіальних органах найчастіше приймаються абсолютною більшістю голосів [128, с. 375], тобто якщо за дане рішення проголосувало більше половини присутніх членів органу. Як правило, це пов'язано з великим обсягом їх компетенції і широкими завданнями керівництва, що стосуються багатьох галузей та функцій адміністративно-правового регулювання. Колегіальність дозволяє правильно вирішувати найскладніші питання керівництва за участю фахівців, із використанням їх досвіду. Тому до колегіальних органів, насамперед, належать: Кабінет Міністрів України та Рада міністрів АРК, а також окремі інші органи. Але й у цих органах колегіальність доповнюється єдиноначальністю керівників, які особисто розв'язують певні оперативні організаційні питання діяльності очолюваного ними органу.

У залежності від предмета спрямованості компетенції, органи виконавчої влади розділяють на: органи адміністративно-правового регулювання господарським виробництвом, економікою і сферою соціального обслуговування (промисловістю, сільським господарством, транспортом, зв'язком, внутрішньою торгівлею, житлово-комунальним господарством та побутовим обслуговуванням населення); органи адміністративно-правового регулювання соціальним розвитком і культурою (освітою, охороною здоров'я,

фізичною культурою і спортом, розвитком науки, культури, соціальним забезпеченням); органи адміністративно-правового регулювання у адміністративно-політичній сфері (обороною, державною безпекою, внутрішніми справами, юстицією, зовнішніми зносинами) і органи міжгалузевого адміністративно-правового регулювання, які здійснюють певні функції (ціноутворення, статистики, фінансового регулювання, стандартизації, сертифікації тощо) [217, с. 46]. Якщо ж обрати за критерій класифікації становище і місце в системі органів виконавчої влади, то їх розділяють на вищі і нижчі. Наприклад, обласна державна адміністрація буде нижчою відносно Кабінету Міністрів України, але вищою відносно районної державної адміністрації. А звідси - підпорядкованість, підконтрольність, підзвітність нижчих органів перед вищими, обов'язковість рішень вищих органів до виконання нижчими.

Щодо суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин важливою обставиною виступає з'ясування питання про їх компетенцію. Адже визначення компетенції даних суб’єктів і її юридичне закріплення має важливе науково-практичне значення, оскільки відсутність чіткої регламентації прав та обов'язків може призвести до порушення законності, зниження рівня виконавської дисципліни, безвідповідальності за невиконання чи неналежне виконання своїх обов'язків і прийнятих рішень. Представники юридичної науки поняття компетенції суб’єкта державного регулювання й досі відносять до дискусійних як за формою, так і за змістом. Так, на думку Ю. С. Шемшученко та О. В. Скрипнюка, під компетенцією слід розуміти повноваження державного органу [244, с. 7]. На думку ж Н. О. Армаш, до змісту компетенції входить також коло завдань державного керівництва, для виконання яких закон встановлює певний порядок діяльності 10, с. 51].

За характером компетенції органи виконавчої влади поділяються на органи загальної, галузевої і спеціальної (функціональної) компетенції. Органи загальної компетенції – це органи, які в межах підвідомчої їм території реалізують адміністративно-правове регулювання (управління і координацію)

підконтрольних їм органів галузевої чи спеціальної (функціональної) компетенції. Вони несуть відповідальність за стан справ на відповідній території (України, області, району або міста). Прикладами органів загальної компетенції є Кабінет Міністрів України і місцеві державні адміністрації. Органи галузевої компетенції реалізують державну політику у відповідній галузі. Даними органами є міністерства, на які покладається визначення важливих напрямків розвитку відповідної сфери, забезпечення адміністративно-правового регулювання у визначеній сфері тощо. Органи спеціальної (функціональної) компетенції забезпечують реалізацію державної політики в одній чи декількох сферах шляхом надання адміністративних послуг, державного нагляду (контролю), узагальнення практики застосування законодавства, розроблення пропозицій стосовно вдосконалення законодавчих актів.

Суб'єкти адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин загальної компетенції здійснюють адміністративно-правову координацію підконтрольних їм органів галузевої чи спеціальної (функціональної) компетенції, а їх задачею є забезпечення реалізації державної політики в певних сферах регулювання. Для даних органів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин є складовою головної функції стосовно забезпечення реалізації державної політики з окремих питань. До суб'єктів загальної компетенції стосовно адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин належать Верховна Рада України, Президент України, Кабінет Міністрів України, Верховна Рада та Рада міністрів АРК, місцеві державні адміністрації регіонів, органи місцевого самоврядування і їх виконавчі органи.

Парламент України, будучи єдиним законодавчим органом, правоздатен розглядати та вирішувати будь-які питання, які не належать до компетенції державної виконавчої чи судової влади. Відповідно до ст. 85 Конституції України визначення засад внутрішньої та зовнішньої політики України, затвердження загальнодержавних програм економічного, науково-технічного,

соціального, національно-культурного розвитку та охорони довкілля належить до повноважень Верховної Ради України. Верховна Рада України, як суб'єкт адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин загальної компетенції затверджує головні засади та напрями державної політики в сфері соціально-трудових відносин, пріоритетні напрями і загальнодержавні програми розвитку сфери соціально-трудових відносин в Україні, а також здійснює адміністративно-правове регулювання в сфері соціально-трудових відносин та інші повноваження, що відповідно до Конституції України віднесені до її відання

Президент України, як суб'єкт адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин загальної компетенції, є главою держави і, як вища посадова особа, виступає гарантом сталості суспільних правовідносин, в тому числі також в сфері соціально-трудових відносин. Зокрема, Президент України утворює, реорганізовує і ліквідовує за поданням Прем'єр-міністра міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, призначає їх керівників, а також укладає міжнародні договори, включаючи угоди та конвенції в сфері соціально-трудових відносин. Згідно ст. ст. 102 та 106 Основного Закону Президент України забезпечує державну незалежність, національну безпеку та правонаступництво держави та не може передавати власні повноваження іншим особам чи органам. На основі та на виконання Конституції і законів України він видає укази та розпорядження, які є обов'язковими до виконання на усій території України (ст. 106 Конституції України). Крім того, для здійснення контрольної функції, при Президентові України функціонує його офіс, яка в своїй структурі має контрольне управління, функціональним призначенням якої є контроль над виконанням законів, указів, розпоряджень Президента. Тобто, як суб'єкт адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин Президент України діє в сфері соціально-трудових відносин відповідно до Основного та інших законів України.

Згідно з Конституцією Автономної Республіки Крим Верховна Рада АРК здійснює представницькі, нормотворчі, контрольні функції і повноваження в межах, передбачених законодавством України.

Найбільш широкими повноваженнями серед усіх органів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин, який фактично очолює систему даних суб'єктів, наділений Кабінет Міністрів України - вищий орган в системі органів виконавчої влади, відповідальний перед Президентом України та підконтрольний і підзвітний Верховній Раді України у межах, передбачених ст. ст. 85, 87 Конституції України. Реалізація засад державної політики, визначеної законодавчим органом України, - здійснення внутрішньої та зовнішньої політики держави, розроблення і безпосереднє виконання загальнодержавних програм економічного, науково-технічного, соціального, культурного розвитку, охорони довкілля, а також розроблення, затвердження та виконання інших державних цільових програм, забезпечення розвитку і державної підтримки науково-технічного та інноваційного потенціалу держави відповідно до ст. 2 Закону України про Кабінет Міністрів України належить до основних завдань Кабінету Міністрів України [170]. Відповідно до свого адміністративно-правового статусу Кабінет Міністрів України здійснює різноманітні функції, які поширюються і на сферу соціально-трудових відносин, і саме він займає вагоме місце серед суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин. Це пов'язано з тим, що останній покликаний здійснювати керівництво органами виконавчої влади, регулювати поведінку і діяльність інших учасників суспільних відносин, які виникають в сфері соціально-трудових відносин.

До суб'єктів адміністративно-правового регулювання зазначеної групи слід віднести також і Міністерство юстиції України, яке відповідно до Положення про нього, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України, Міністерство юстиції України є спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу, бере участь в розробці законодавчих актів

з питань соціально-трудових відносин, координує законодавчу діяльність в даній сфері [164]. Важлива роль у функціонуванні системи суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин належить Міністерству фінансів України.

Крім указаних суб'єктів, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування на відповідній території також забезпечують виконання державних та регіональних програм в сфері соціально-трудових відносин. Виконавчу владу на місцевому рівні здійснюють обласні, міські, міські районні та районні державні адміністрації. Місцеві (територіальні) органи (підрозділи) міністерств та інших центральних органів виконавчої влади також здійснюють визначені законодавством функції виконавчої влади. Правовою основою організації і діяльності місцевих органів виконавчої влади є положення ст. ст. 118 і 119 Конституції України, а також відповідні положення Законів України: «Про місцеві державні адміністрації» та «Про місцеве самоврядування в Україні». Зокрема, відповідно до ст. 44 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» органи місцевого самоврядування делегують повноваження районних та обласних рад відповідним місцевим державним адміністраціям щодо забезпечення відповідно до законодавства розвитку науки, підготовки пропозицій до програм науково-технічного розвитку України [173]. А місцеві державні адміністрації у межах власних повноважень здійснюють державний контроль в сфері соціально-трудових відносин [174].

Таким чином, на нашу думку, для суб'єктів адміністративно-правового регулювання загальної компетенції реалізація задач політики держави в сфері соціально-трудових відносин є тільки однією зі складових їх компетенції, яка здійснюється ними шляхом координації діяльності підконтрольних їм суб'єктів.

Суб'єктами адміністративно-правового регулювання галузевої компетенції визнаються міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, що мають в своєму підпорядкуванні підприємства, установи, інші структури і відповідно керують певною галуззю, місцеві органи цих міністерств

та інших центральних органів виконавчої влади. Особливістю даних суб’єктів є те, що організаційна діяльність суб’єктів публічного управління не виходить за межі їх компетенції, а їх головне завдання полягає в безпосередньому забезпеченні потреб суспільства в певній продукції чи послугах [69, с. 8].

До вказаної групи суб’єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин належать ті з органів виконавчої влади, які або створені спеціально, або виконують значний об’єм функцій, пов’язаних з адміністративно-правовим регулюванням соціально-трудових відносин, тобто, безпосередньо здійснюють адміністративний вплив на сферу соціально-трудових відносин.

Головним суб’єктом у системі центральних органів виконавчої влади із виконання задач адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин є Міністерство соціальної політики України, яке є головним органом в системі центральних органів виконавчої влади з формування і забезпечення реалізації державної політики в сферах: зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, соціального захисту, соціального обслуговування населення, з питань сім'ї та дітей, оздоровлення і відпочинку дітей, а також захисту прав депортованих за національною ознакою осіб, які повернулися в Україну; спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, попередження насильства в сім'ї та з питань протидії торгівлі людьми; центральним органом виконавчої влади, до повноважень якого належать питання усиновлення і захисту прав дітей; спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань гуманітарної допомоги.

Підводячи підсумок викладеному відмітимо, що в діяльності суб’єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин галузевої компетенції накопичилося чимало організаційно-правових проблем, що інколи суттєво заважають цим суб’єктам більш ефективно налагодити власну роботу в зазначеній галузі.

Суб'єктами адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин спеціальної компетенції є державні органи адміністративно-правового регулювання зі спеціальними повноваженнями в даній сфері. Отже, здійснення переважно однієї й тієї ж самої функції адміністративно-правового регулювання покладається на суб'єкти спеціальної (функціональної) компетенції, до яких належать органи, які реалізують виконавчу, контрольно-наглядову, регулятивну і реєстраційно-дозвільну функції [261, с. 110]. Дані органи забезпечують реалізацію державної політики у певній сфері, здійснюють керівництво з питань, які мають загальний характер для всіх або багатьох галузей господарства. До суб'єктів спеціальної (функціональної) компетенції щодо адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин слід віднести ті, які поряд з виконанням своїх головних функцій, приймають також певну участь в процедурах адміністративно-правового регулювання у вказаній сфері. Ця група суб'єктів, в залежності від особливостей їх адміністративно-правового статусу, поділяється у свою чергу на правоохоронні, контролюючи та судові органи.

Суб'єктом публічного адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин спеціальної компетенції є Державна служба України з питань праці - центральний органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Першого віце-прем'єр-міністра України - Міністра економіки, і який реалізує державну політику в сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, що спричинили втрату працездатності, в зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, на випадок безробіття в частині призначення, нарахування і виплати допомоги,

компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб.

Чинне законодавство встановлює задачі Державної служби України з питань праці та її територіальних органів: реалізація політики держави в сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування і виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав та гарантій застрахованих осіб; здійснення комплексного управління охороною праці і промисловою безпекою на державному рівні; здійснення державного регулювання і контролю в сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки; організація і реалізація державного нагляду (контролю) в сфері функціонування ринку природного газу в частині підтримання належного технічного стану систем, вузлів і приладів обліку природного газу на об'єктах його видобутку і забезпечення безпечної та надійної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи [159].

Державна служби України з питань праці відповідно до покладених на неї завдань: узагальнює практику застосування законодавства з питань, що належать до її компетенції, розробляє пропозиції щодо вдосконалення законодавчих актів, актів Президента України та Кабінету Міністрів України, нормативно-правових актів міністерства і в установленому порядку подає їх Першому віце-прем'єр-міністрові України - Міністрові економіки; готує та подає в установленому порядку пропозиції щодо формування державної політики в сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення,

загальнообов’язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб, державного ринкового нагляду в межах сфери власної відповідальності; координує відповідно до законодавства роботу міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих держадміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій, інших суб’єктів господарювання у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов’язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування і виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав та гарантій застрахованих осіб [159]

Отже, ми вважаємо, що класифікація суб’єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин має грунтуватися на загальновизнаному у теорії публічного управління їх поділі на органи загальної, галузевої і спеціальної (або функціональної) компетенції.

Висновки до розділу 1

Встановлення змісту, особливостей і специфіки адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин набуває принципового значення як для встановлення адекватного цій сфері і узгодженого з її категоріальним апаратом галузевого тлумачення адміністративно-правового регулювання, так і для характеристики своєрідності такого соціального феномену, якими є соціально-трудові відносини. Під адміністративно-правовим

регулюванням соціально-трудових відносин варто розуміти регламентовану законами і іншими нормативно-правовими актами діяльність уповноважених суб'єктів адміністративно-правового регулювання, що спрямована на реалізацію законів та інших нормативно-правових актів в сфері соціально-трудових відносин через прийняття адміністративних рішень і надання встановлених законодавством адміністративних послуг. Об’єктом адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин стають суспільні відносини з приводу: прийнятя юридичних норм, направлених на установлення загального правового режиму функціонування сфери соціально-трудових відносин; встановлення адміністративно-правового статусу учасників адміністративно-охоронних відносин; видачі необхідних документів; реєстрації суб’єктів, діяльність яких пов’язана із процесом сприяння громадянам в реалізації наданих їм прав в сфері соціально-трудових відносин; запобігання правопорушенням в сфері соціально-трудових відносин; припинення правопорушень в сфері соціально-трудових відносин; притягнення до юридичної відповідальності за правопорушення в сфері соціально-трудових відносин. Своєрідністю даних відносин, окрім іншого, виступає також той факт, що ці відносини є неоднорідними за своїм суб’єктним складом (суб’єкти соціально-трудових відносин), характером, змістом, сферами прояву (притягнення до адміністративної відповідальності за правопорушення в сфері соціально-трудових відносин тощо). Публічно-управлінський вплив на вказані об’єкти адміністративно-правового регулювання, як і на будь-які інші об’єкти публічно-управлінської діяльності, реалізуються із застосуванням адміністративно-правових методів, що постійно обволікаються у певну форму адміністративно-правового регулювання.

Сфера соціально-трудових відносин, як об’єкт адміністративно-правового регулювання представляє собою багатогранне складне явище, яке, крім комплексу відносин, повинне містити в собі також відповідні адміністративні інститути (передусім – Державну служба України з питань праці) та інші суб’єкти соціально-трудових відносин. Сфера соціально-трудових відносин

являє собою систему юридичних та фінансових відносин, а також – певних організаційних заходів, ціллю яких є реалізація політики держави в сферах промислової безпеки, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення,охорони праці, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а також − в інших, визначених законодавством, випадках. Структурування за змістовим наповненням ґрунтується на відокремленні її елементів (державні фінанси, фінанси суб'єктів господарювання і домогосподарств), беручи за основу наявність факту специфічності форм відносин, на що вказують окремі автори, що були нами цитовані вище. Дана обставина відображає об'єктну сутність сфери соціально-трудових відносин. Суб'єктна ж її побудова характеризується системою установ і інститутів, що гарантують функціонування усієї сфери соціально-трудових відносин. Сфера соціально-трудових відносин - це система правових, організаційних і фінансово-економічних інститутів та норм, а також - спеціалізованих організаційних структур, ціллю яких є надання визначеним законодавством категоріям працюючим громадянам матеріального забезпечення у вигляді заробітної плати, а також максимальне зниження рівня бідності в результаті позитивних впливів на такі соціальні ризики, як настання інвалідності чи втрата годувальника.

Наявність в країні належної сучасної системи суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин з належним чином визначеним адміністративно-правовим статусом елементів її структури є вирішальним чинником гарантування ефективної реалізації задач адміністративно-правового регулювання в даній сфері. Процес становлення подібної системи в Україні усе ще далекий від власного завершення, проте засади нормативного забезпечення діяльності даної системи уже закладені. У першу чергу вказане стосується наявності своєрідності адміністративно-правового статусу суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-

трудових відносин. Дані суб'єкти складають самостійну категорію органів держави, адміністративно-правовий статус яких характеризується такими рисами. Даані органи реалізують державно-владний вплив на об'єкти адміністративно-правового регулювання (суспільство у цілому, окремих громадян тощо). Їх оснровною ознакою є наявність в них певної компетенції та владних повноважень, які дають їм змогу втілювати свою волю в формі публічно-управлінських рішень, обов'язкових для виконання. Правовою базою роботи суб'єкта адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин у значній більшості випадків стають норми адміністративного права, а під час власної діяльності ці суб'єкти використовують виключно форми і методи адміністративно-правового регулювання.

Здійснений аналіз роботи суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин довів недостатньо високий рівень її результативності, навіть не дивлячись на те, що в зазначеній сфері вже задіяна достатньо велика кількість державних інститутів, що, в першу чергу, обумовлюється відсутністю належним чином теоретично розробленої концепції формування системи суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин, а також класифікації вказаних суб'єктів. Подібне становище зовсім не сприяє розробленню науково обґрунтованої концепції формування дієвої структури суб'єктів адміністративно-правового регулювання в сфері соціально-трудових відносин, а на практиці прямим його наслідком виступає відсутність потрібної координації і взаємодії у питаннях адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин забезпечення з постійним «розмиванням» відповідальності функціонуючих в зазначеній сфері суб'єктів. Класифікація суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин має базуватися на загальновизнаному в теорії публічного управління їх поділі на органи загальної, галузевої і спеціальної (або функціональної) компетенції, в основу якої покладено обсяг та характер правомочностей.

РОЗДІЛ 2
МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

2.1 Форми адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції

Питання вдосконалення механізму адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції поєднує два аспекти: загальнотеоретичне тлумачення дефініції «адміністративно-правовий механізм», підходи до розуміння якої суттєво різняться, та визначення складових адміністративно-правового механізму з точки зору соціально-трудових відносин [118, с. 119]. Роботи українських учених у справі теоретичного визначення категорії «адміністративно-правовий механізм» і його елементів виглядають доволі різноплановими. По-перше, це пов’язано з тими умовами, в яких він прогресує, а по-друге, - зі сферою надання адміністративно-правових послуг. У більшості випадків дефініція «механізм» використовується разом з іншими термінами з метою розкриття різних юридичних динамічних процесів і явищ, зокрема: аналіз категорії «механізм держави», обґрунтування поняття «механізм правового впливу», «механізм управління», при розкритті сутності даного правового явища, як «механізм застосування норм права» чи «механізм адміністративно-правового регулювання».

Частина учених вбачає в механізмі адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин структуровану систему взаємовідносин конкретнних суб’єктів: держави (в особі її органів регулювання і нагляду); організацій, які реалізують адміністративно-правове регулювання соціально-трудових відносин; громадян – безпосередніх суб’єктів соціально-

трудових відносин (учасників); організацій, які забезпечують контроль та інших [26, с. 67]. Це визначення в якості ключових моментів виділяє наступні чотири складові даного механізму: держава; організації, які реалізують адміністративно-правове регулювання соціально-трудових відносин; громадяни; організації, які гарантують наявність належних умов праці власних працівників. Тобто, наукові підходи до тлумачення поняття «механізм адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин» та їх теоретичні узагальнення дозволяють виокремити одразу декілька змістових позицій, які характеризують сутність дефініції: наявність форм, методів, інструментів, важелів і їх взаємодія; взаємодія елементів механізму адміністративно-правового регулювання відбувається на підставі певного регулювання: правового, нормативного і інформаційного [215, с. 61].

Отже, механізм адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин охоплює цілий комплекс адміністративно-правових засобів, що спрямовані на врегулювання відносин в сфері соціально-трудових відносин і охорони та задоволення інтересів фізичних та юридичних осіб-вкладників суб’єктами адміністративно-правового регулювання - державними органами контролю і нагляду.

Адміністративно-правове регулювання соціально-трудових відносин представляє собою достатньо складний комплексний механізм, в якому принциповим питанням виявляються форми і методи діяльності складових його системи. Саме завдяки аналізу зазначених категорій є можливість наочно уяви межи і глибину публічно-управлінського впливу, що здійснюється відповідним суб’єктом адміністративно-правового регулювання на об’єкти, встановити такий юридичний інструментарій, який виступає засобом досягнення мети адміністративно-правового регулювання, відмежувати діяльність в сфері соціально-трудових відносин, що регулюється нормами адміністративного права від тієї діяльності, яка підпадає під регулювання норм інших галузей права. Реалізація задач адміністративно-правового регулювання соціально-

трудових відносин відбувається, у першу чергу, через застосування відповідних методів, які виявляються в формах адміністративно-публічної діяльності.

Форми адміністративно-правового регулювання постійно привертали пільну увагу дослідників, що проводили власний науковий пошук в межах адміністративно-управлінської проблематики [43, с. 223; 147, с. 99 та ін.], проте не дивлячись на це, й сьогодні зазначене питання не втрачає власної актуальності. З одного боку це пов'язано з тим, що на ниві розвитку науки адміністративного права і теорії адміністративно-правового регулювання відбувається логічне переосмислення практики застосування уже існуючих форм адміністративно-правового регулювання, що викликає зміну пріоритетів в користуванні тією або іншою з них, а також необхідність впровадження в практику адміністративно-правового регулювання його принципово нових форм. З іншого боку актуальність вивчення форм діяльності щодо адміністративно-правового регулювання пов'язується з нашим намаганням дослідити ту сферу публічно-управлінських відносин, яка ще не була ґрунтовно досліджена через призму адміністративно-правових засобів, в тому числі також форм адміністративно-правового регулювання. А тому, спочатку варто визначитися з доктринальним тлумаченням категорій «форма» і «форма адміністративно-правового регулювання».

Одним із найбільш розповсюджених прийомів з'ясування сутті будь-якого терміну є його аналіз за допомогою лексичних прийомів. Зокрема, з точки зору лексики, «форма» (від лат. forma) визначається як зовнішній вияв певного явища, пов'язаний з його сутністю і змістом [87, с. 44]. Аналогічні пропозиції стосовно з'ясування сутності терміну «форма» висловлюються також філософами, які зауважують, що будь-яке явище має зміст (сукупність взаємопов'язаних внутрішніх суттєвих для якісної характеристики будь-якого явища його властивостей і ознак) та форму (форми) (вираз змісту, спосіб його існування і розвитку). Зміст є завжди «оформленим», і саме форма впливає на зміст, сприяючи чи навпаки заважаючи його реалізації і розвитку. Зміст

обумовлює форму, а форма завжди є змістовною [230, с. 234]. Як бачимо, співвідношення змісту та форми завжди є діалектичним.

Наведені міркування представників філософської науки, висновки якої, як відомо виявляються в однаковій мірі у будь-які сфері життєдіяльності суспільства, дозволили представникам науки адміністративного права пристосувати їх до так би мовити «власних потреб» та визначити форму адміністративно-правового регулювання як спосіб зовнішнього практичного вираження управлінської діяльності. У такому розумінні форми адміністративно-правового регулювання дозволяють одержати відповідь на питання, яким чином практично реалізуються функції адміністративно-правового регулювання і вирішуються відповідні завдання [145, с. 176]. Відмітимо також, що схожіх поглядів на сьогоднішній день дотримується більшість представників науки адміністративного права і теорії публічного управління [54, с. 34].

Отже, є всі підстави стверджувати, що дослідники перебувають в стані консенсусу стосовно розуміння призначення категорії «форма адміністративно-правового регулювання», проте при цьому не можуть сформулювати єдину точку зору стосовно її термінологічно виразу. Про це свідчить і розмаїття термінів, які вживаються для визначення «способу зовнішнього практичного вираження управлінської діяльності». Наприклад, одні автори в своїх працях говорять про «форму адміністративно-правового регулювання» [98, с. 51], інші ж наполягають на наявності «форми реалізації державної виконавчої влади» [71, с. 37], «форми діяльності органів публічної адміністрації» [188, с. 187], «форми управлінської діяльності» [221, с. 160], «форми виконавчої діяльності» [19 , с. 210] і «форми адміністративно-правового регулювання» [7, с. 361]. Аналіз наведених тверджень доводить, що за власним внутрішнім змістом вказані терміни практично не відрізняються, а отже, як правило, використовуються як синоніми. Однак, в значній більшості випадків з цим не можна погодитися. Зокрема, потрібно розмежовувати, наприклад, «форму управлінської діяльності» та «форму адміністративно-правового регулювання»,

з одного боку, і «форму виконавчої діяльності» та «форму реалізації виконавчої влади», з іншого, оскільки вони належать відповідно до публічного управління і виконавчої влади, які, як вже неодноразово було доведено в літературі, не є тотожними. Відомо, що адміністративно-правове регулювання є однією з форм реалізації виконавчої влади, є значно більш широким поняттям стосовно виконавчої влади і обумовлює якісні характеристики останньої та спостерігається у діяльності всіх гілок державної влади.

Таким чином, ні в якому разі не може бути поставлений знак рівності між такими категоріями як «форма адміністративно-правового регулювання», і «форма реалізації виконавчої влади», оскільки перша з них є значно ширшою за власним змістом.

Отже, під формами адміністративно-правового регулювання в сфері, що досліджується, варто розуміти зовнішньо виражену діяльність суб'єктів адміністративно-правового регулювання, що провадиться останніми в межах їх компетенції та спрямована на виконання покладених на них задач в сфері соціально-трудових відносин. Із наведеного визначення видно, що форма адміністративно-правового регулювання - це завжди зовнішній вияв певних дій, а не самі дії суб'єктів публічного управління. Зазначене зауваження є, на нашу думку, принциповим, оскільки дозволяє розмежувати зміст діяльності з адміністративно-правового регулювання та її зовнішнє виявлення.

Усі форми адміністративно-правового регулювання прямо чи опосередковано зумовлені тими правовими нормами, за допомогою яких держава регламентує роботу суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин. Це означає, що форми адміністративно-правового регулювання обираються суб'єктами адміністративно-правового регулювання не свавільно, а, як справедливо відмічають окремі автори, «відповідно до певних закономірностей» [116, с. 86], найбільш суттєвими з яких є наступні: відповідність форми діяльності призначенню і функціям адміністративно-правового регулювання, оскільки форма має відповідати і визначатися змістом адміністративно-правового регулювання; відповідність

форми діяльності змісту і характеру проблем адміністративно-правового регулювання, що підлягають вирішенню; відповідність форми діяльності особливостям конкретного об'єкта адміністративно-правового регулювання; відповідність форми діяльності конкретній меті такого впливу (скажімо, необхідність наявності прямих правових наслідків чи їх відсутності).

Визначення категорії форм адміністративно-правового регулювання, а також чинників, що впливають на вибір конкретної з них в межах публічно-управлінської діяльності, обмовлює потребу більш конкретного розгляду їх вже існуючого переліку. На сьогодні під час адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин суб'єкти даної діяльності застосовують доволі значну кількість форм, що вимагають власного належного групування. Проведення класифікації форм адміністративно-правового регулювання в зазначеній сфері має як практичне значення – оволодіння всіма формами адміністративно-правового регулювання відкриває досить широкі можливості для більш чіткого і ефективного використання кожної форми та забезпечує правильне поєднання форм в практичній діяльності суб'єктів адміністративно-правового регулювання, так і теоретичну цінність, оскільки дозволяє більш повно і глибоко розкрити сутність адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин.

При цьому слід відзначити, що сьогодні в науковій літературі відсутні єдині, загально визнані критерії класифікації форм адміністративно-правового регулювання, що обумовлює наявність достатньо великої кількості їх авторських варіантів. Зокрема, автори навчального посібника «Адміністративне право» за загальною редакцією В. Галунько, розрізняють наступні чотири форми управлінської діяльності: видання нормативних актів управління, видання індивідуальних актів управління, проведення організаційних заходів, здійснення матеріально-технічних операцій [4, с. 219]. Шляхом перерахування вже існуючих форм адміністративно-правового регулювання йдуть також і інші учені, які наголошують на існуванні таких форм, як: встановлення загальнообов'язкових норм; видання адміністративних актів; укладення

договорів; здійснення суспільно-організаційної діяльності; здійснення матеріально-технічних дій [139, с. 176]. Дещо вужче виглядає перелік форм адміністративно-правового регулювання, запропонований Т. П. Макаровою, яка веде мову про правові, організаційні і матеріально-технічні форми [111, с. 149]. М. Ю. Крєпакова, в свою чергу, доводить наявність структурних, процедурних (процесуальних) форм адміністративно-правового регулювання, які існують паралельно з іншими формами публічного управління – виданням актів управління, вчинення суспільно-організаційних дій і матеріально-технічних операцій [97, с. 168].

Таким чином, питання про форми адміністративно-правового регулювання, їх види і критерії класифікації все ще належать до числа дискусійних. Хоча можна погодитися при цьому з думкою Т. О. Коломоєць про те, що, не зважаючи на різне трактування питання, яке досліджується, всі фахівці в галузі адміністративного права розрізняють «правові і неправові форми адміністративної діяльності», а вже потім виокремлюють різновиди першої та другої груп. Відповідно можна вести мову про єдиний в принципі підхід до розуміння та класифікації форм адміністративно-правового регулювання [85, с. 24]. Погоджуючись з викладеною точкою зору, пропонуємо і в межах нашого дослідження усю сукупність форм адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин розділити на дві головні групи – правову і організаційну. Підставою для подібного розподілу форм адміністративно-правового регулювання є наявність чи відсутність юридичних наслідків, як результату застосування тієї чи іншої форми адміністративно-правового регулювання, а точніше кажучи дій, які становлять зміст відповідної форми адміністративно-правового регулювання. Наприклад, результатом застосування дій, що обволікаються в правову форму виступаає виникнення, зміна чи припинення правовідносин, створення чи внесення змін до відповідних адміністративно-правових режимів. Подібні наслідки виникають кожен раз при виданні правових актів публічного управління, укладанні адміністративних договорів, вчиненні юридично значимих дій. І навпаки,

використання організаційної форми публічного управління (сюди необхідно включати організаційні і матеріально-технічні дії) не вносить жодних юридично значимих змін до суспільних відносин і не змінює правового статусу учасників вказаних відносин [41, с. 100].

Відмітимо при цьому, що ми повністю свідомо відмовляємось від засосування терміну «неправова форма адміністративно-правового регулювання», оскільки, на нашу думку, він несе в собі негативне смислове (зовнішнє) навантаження і може за певних обставин асоціюватися з такими категоріями як «незаконний», «протизаконний» чи «протиправний». У зв'язку з цим значно більш доцільним виглядає вживання терміну «організаційна форма адміністративно-правового регулювання». Розглянемо більш докладно зазначені вище форми і особливості їх використання в процесі адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин.

Найбільш розповсюдженою з правових форм адміністративно-правового регулювання, які використовується в зазначеній сфері є видання правових актів. При цьому зазначимо, що досить часто в літературі така форма адміністративно-правового регулювання розкладається на два самостійних елементи, наслідком чого стає виділення вже двох правових форм публічного управління – видання нормативних актів і видання індивідуальних (ненормативних) актів [223, с. 61]. Але в даному випадку, на нашу думку, варто погодитися з М. Сірантом, який вважає, що зазначена класифікація є не зовсім логічною. По-перше, в обох випадках мова йде про одне і теж саме явище – одностороннє владне волевиявлення. По-друге, значна кількість актів адміністративно-правового регулювання містить в собі одночасно і норми права, і ненормативні положення. Іноді не зовсім зрозуміло, до якої форми діяльності дані акти слід відносити? По-третє, існують акти адміністративно-правового регулювання, які містять директивні вказівки та для реалізації яких пізніше видаються нормативні і ненормативні акти. У згаданій класифікації подібні акти взагалі не знаходять місця. З урахуванням наведеного треба, напевно, під час класифікації форм адміністративно-правового регулювання

говорити спочатку про одну з його форм – видання актів адміністративно-правового регулювання, а вже потім здійснювати більш дрібну класифікацію даних актів [199, с. 161].

Отже, під час адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин уповноважені суб'єкти мають право видавати правові акти двох головних видів – нормативні та індивідуальні. Головне призначення нормативних актів – виконання та деталізація законів і указів Президента України, що закладають правовий режим охорони соціально-трудових відносин, а також більш детальна регламентація відносин учасників охоронних правовідносин. Їх дія розрахована на довгострокове і багаторазове застосування [200, с. 174]. Установлення норм права підзаконного характеру в процесі діяльності з адміністративно-правового регулювання в зазначеній сфері практично втілюється в адміністративній правотворчості [18, с. 17]. Завдяки наявності подібних повноважень суб'єкти адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин мають можливість оперативно впливати на підвідомчу їм сферу суспільного життя. Як підтверджує практика адміністративно-правового регулювання взагалі, і адміністративно-правового регулювання в сфері, що вивчається за допомогою нормативних актів: визначаються конкретні задвдання, права і обов'язки, повноваження і відповідальність учасників управлінських суспільних відносин. Зокрема, наприклад, за Державною службою України з питань праці нормативно закріплено низку груп повноважень: стососно попередження та припинення правопорушень; стосовно застосування санкцій (має право складати протоколи про адміністративні правопорушення, розглядати справи про адміністративні правопорушення та накладати адміністративні стягнення у випадках, передбачених законодавством); правотворчі повноваження (узагальнення практики застосування законодавства з питань, які належать до компетенції Держпраці, а також розроблення пропозицій стосовно удосконалення законодавчих актів); інформаційно-роз'яснювальні повноваження (здійснює роз'яснювальну роботу з усіх питань, що належать до її компетенції) [159].

У контексті контролю даний суб'єкт адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин має наступні повноваження: здійснює контроль за виконанням функцій публічного управління охороною праці міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими держадміністраціями і органами місцевого самоврядування; розробляє за участю міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Фонду соціального страхування України, всеукраїнських організацій роботодавців і профспілок загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці і виробничого середовища та контролює її виконання, бере участь в розробленні та виконанні інших загальнодержавних та галузевих програм; здійснює державний контроль за дотриманням законодавства про працю юридичними особами, в тому числі їхніми структурними і відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами, та фізичними особами, які використовують найману працю; здійснює контроль за правильністю застосування роботодавцями списків на пільгове пенсійне забезпечення, готує пропозиції стосовно удосконалення даних списків; здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць та умовами праці; здійснює державний контроль за дотриманням вимог законодавства про працю, зайнятістю населення в частині дотримання прав громадян під час прийому на роботу і працівників під час звільнення з роботи; використанням праці іноземців і осіб без громадянства; найманням працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у іншого роботодавця; дотриманням прав та гарантій стосовно працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії в сприянні працевлаштуванню; провадженням діяльності з надання послуг з посередництва і працевлаштування; здійснює контроль за дотриманням вимог законодавства про рекламу стосовно реклами про вакансії (прийом на роботу); здійснює державний нагляд (контроль) за додержанням фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування і виплати

допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав та гарантій застрахованих осіб; здійснює контроль за своєчасністю і об'єктивністю розслідування нещасних випадків на виробництві, їх документальним оформленням та веденням обліку, виконанням заходів з усунення причин нещасних випадків; здійснює в установленому законодавством порядку державний нагляд (контроль) за діяльністю Фонду соціального страхування України [159].

Варто також зауважити, що Державна служба України з питань праці здійснює контроль за дотриманням трудового законодавства стосовно окремих соціально-трудових відносин, що пов'язані зі специфічною сферою найманої праці - гірничою. Приміром, ті ж обов'язки стосовно державного гірничого нагляду з таких питань: правильності розробки родовищ корисних копалин в частині їх безпечної експлуатації; додержання правил проведення геологічних та маркшейдерських робіт під час дослідно-промислової розробки і експлуатації родовищ корисних копалин; додержання правил і технологій переробки мінеральної сировини; правильності і своєчасності проведення заходів, що гарантують безпеку людей, майна та навколишнього природного середовища, гірничих виробок та свердловин від шкідливого впливу робіт, пов'язаних з користуванням надрами; готовності державних воєнізованих гірничорятувальних служб і формувань та диспетчерських служб до локалізації та ліквідації наслідків аварій [159].

Отже, аналізуючи вище викладені положення, а також чисельні творчі розробки представників науки адміністративного права є підстави стверджувати, що під нормативним актом адміністративно-правового регулювання, як формою адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин, слід розуміти акт компетентного суб'єкту адміністративно-правового регулювання, наділеного державно-владними повноваженнями, виданий у встановленому законодавством порядку та формі, який містить в собі правові норми. Будучи актом правотворчості, він спрямований на створення,

зміну чи припинення правових норм, тобто встановлених компетентними органами та охоронюваних примусовою силою держави правил поведінки, розрахований на невизначений строк дії та на невизначене коло осіб, на багаторазове використання зі збереженням дії норм незалежно від їх виконання.

Визнаючи наукову значимість і практичну корисність зазначеного визначення зауважимо на тому факті, що все ж таки потрібно на законодавчому рівні надати офіційне тлумачення терміну «правовий акт адміністративно-правового регулювання». Даний крок допоможе закласти єдиний підхід до розуміння цього надзвичайно важливого правового феномену, розробити єдині підстави для подальшої класифікації вказаної групи правових актів.

Поряд з правотворчою діяльністю суб'єкти адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин видають також і індивідуальні (ненормативні) акти адміністративно-правового регулювання, які, як наголошується в юридичній літературі, домінують серед інших актів [115, с. 161]. Індивідуальні акти, розповсюджуючи власну дію на окремих суб'єктів - юридичних і фізичних осіб, мають яскраво виражений правозастосовний характер, будучи за власною юридичною природою розпорядчими актами. Їх існування обумовлюється владно-організаційним характером адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин, необхідністю повсякденного та безперервного здійснення різноманітних публічно-управлінських функцій, оперативного захисту і поновлення в разі необхідності порушених прав у сфері адміністративно-правового регулювання. Вони є юридичними фактами, що зумовлюють виникнення, зміну чи припинення конкретних адміністративно-правових відносин в зазначеній сфері адміністративно-правового регулювання. У такому розумінні індивідуальні правові акти виступають ні чим іншим як управлінським рішенням [146, с. 187], покликаним надати юридичну форму змісту діяльності суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин. Характер і безпосередня мета індивідуальних актів, з погляду на їх призначення, а також об'єми використання в практиці публічно-управлінської

діяльності, є різними. У найбільш узагальненому вигляді, з чим важко не погодитися, можна говорити про дві їх крупні групи: оперативно-виконавчих і правоохоронних (юрисдикційних) актів [72, с. 108].

Як в першому, так і в другому випадку присутня головна мета адміністративного розпорядництва, а саме, забезпечення належної поведінки учасників правовідносин в сфері соціально-трудових відносин. Досягається дана єдина мета, однак, різними засобами. Головне, що може характеризувати діяльність суб'єктів адміністративно-правового регулювання, полягає у тому, що вони у власних індивідуальних актах, як правило, застосовують чи реалізують диспозицію відповідної правової норми (оперативно-виконавчі акти). Це діяльність, так званого, позитивного характеру, під час якої конкретизуються права і обов'язки та повноваження учасників правовідносин в зв'язку з оперативним регулюванням даних відносин (наприклад, утворення Фонду соціального страхування, призначення на посади керівників і робітників зазначеного суб'єкту адміністративно-правового регулювання, затвердження посадових інструкцій чи положень про структурні підрозділи суб'єктів адміністративно-правового регулювання тощо) [228, с. 106].

Правоохоронні індивідуальні акти суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин реалізують санкцію правової норми, втілюючи в собі юрисдикційну діяльність даних органів (наприклад, рішення про притягнення особи до адміністративної відповідальності, за адміністративне правопорушення тощо).

Наступною правовою формою адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин є адміністративний договір, дослідженню сутності якого останнім часом приділяється все більша і більша увага. Наявність вказаної форми адміністративно-правового регулювання у практиці діяльності суб'єктів адміністративно-правового регулювання в сфері, що розглядається може бути пояснена загальною тенденцією розвитку форм і методів адміністративно-правового регулювання суспільних відносин, де суттєва роль відводиться побудові диспозитивних засад адміністративно-

правового регулювання. І саме даний факт дозволяє використовувати адміністративні договори у зазначеній сфері управлінській діяльності.

Вивчення адміністративно-правової літератури, присвяченої дослідженню сутності адміністративних договорів [30; 55 та ін.] дозволяє виокремити основні ознаки, властиві адміністративним договорам, що укладаються за участю суб'єктів публічного управління в сфері соціально-трудових відносин. Так, адміністративний договір є правовою формою діяльності зазначених суб'єктів, оскільки він завжди безпосередньо викликає юридичні наслідки, тобто виступає чи актом правотворчості, чи актом правозастосування, або поєднує в собі обидва їх види; адміністративний договір базується переважно на нормах адміністративного права та дозволяє суб'єктам адміністративно-правового регулювання виконувати їх публічно-правові задачі; предметом адміністративного договору є питання владарювання, управління чи саморегуляції; адміністративний договір може бути укладено як для вирішення внутрішньо управлінських, так і зовнішньо управлінських задач; обов'язковим учасником адміністративного договору є суб'єкт адміністративно-правового регулювання (державний орган, його посадова особа), який має відповідні владні повноваження; право на укладання адміністративного договору передбачається у відповідних нормативних актах; виконання умов адміністративного договору його учасниками забезпечується специфічними засобами.

Таким чином, адміністративний договір в сфері соціально-трудових відносин – це угода, що укладається на підставі норм адміністративного права суб'єктом адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин з іншими учасниками охоронних правовідносин і яка може містити загальнообов'язкові правила поведінки (нормативний характер) чи встановлювати (змінювати, припиняти) конкретні правовідносини між її учасниками (індивідуальний характер).

Останньою правовою формою адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин є вчиненні інших юридично значимих дій,

наприклад, державна реєстрація людей похилого віку; видача відповідних документів; реєстрація договорів у сфері соціально-трудових відносин, що охороняються на території України; складання протоколів про адміністративні правопорушення, які посягають на права учасників соціально-трудових відносин тощо.

Поряд з правовими формами адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин суб'єкти зазначеної діяльності використовують, як вже зазначалося вище, також організаційні форми. Дані форми адміністративно-правового регулювання, на відміну від правових, не пов'язуються з реалізацією державно-владних повноважень суб'єктами адміністративно-правового регулювання, а в значній більшості випадків сприяють їх здійсненню. У такому розумінні їх варто назвати другорядними щодо правових форм адміністративно-правового регулювання, що, можливо, і позначається на їх правовій регламентації, яка в переважній більшості випадків носить загальний чи суто формальний характер. На нашу думку, це досить загрозлива тенденція, яка відкриває шлях до свавілля з боку суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин [209, с. 332].

Наявність організаційних форм адміністративно-правового регулювання зумовлюється насамперед організаційним змістом самого адміністративно-правового регулювання, що «найбільш чітко має вираз в плануванні колективних зусиль і розподілі обов'язків їх учасників у досягненні конкретних цілей, у розпорядництві, тобто в регулюванні повсякденної діяльності колективів, у контролі за ходом здійснення поставленої мети, в організаційному забезпеченні всіх стадій управлінського процесу» [95, с. 97].

Отже, організаційні форми адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин мають подвійне призначення: з одного боку вони спрямовуються на створення оптимальної організації і діяльності самого суб'єкту адміністративно-правового регулювання (іншими словами організаційні форми адміністративно-правового регулювання завжди, на

відміну від правових форм, забезпечують здійснення внутрішнього управління в межах структури суб'єкта адміністративно-правового регулювання), а з іншого – завдяки цьому, сприяють забезпеченню ефективності його діяльності, пов'язаної з охороною прав у сфері соціально-трудових відносин.

У межах організаційних форм адміністративно-правового регулювання традиційно виділяють організаційні дії (заходи) і матеріально-технічні дії. Кількість можливих організаційних заходів, які складають зміст вказаної форми адміністративно-правового регулювання надзвичайно велика, що пояснює намагання частини авторів провести їх групування [182, с. 81], яке дозволило більш повно і всебічно підійти до вивчення останніх в межах даного дисертаційного дослідження.

Отже, усі існуючі організаційні заходи адміністративно-правового регулювання, які застосовуються у сфері соціально-трудових відносин поділяються на ті, що: забезпечують загальну організацію діяльності суб'єктів публічного управління (планування тощо); забезпечують організаційну роботу з кадрами суб'єктів адміністративно-правового регулювання (підготовка, підбор та розстановка кадрів тощо); забезпечують проведення навчання кадрів суб'єктів адміністративно-правового регулювання (підвищення кваліфікації, стажування тощо); забезпечують проведення внутрішньовідомчого контролю в структурі того чи іншого суб'єкта публічного управління (інспектування, особистий контроль керівника тощо); забезпечують організаційну роботу суб'єкта адміністративно-правового регулювання, спрямовану на вдосконалення своєї діяльності (науково-практичні конференції, вивчення та узагальнення передового досвіду роботи тощо); забезпечують колективне обговорення організаційних питань діяльності суб'єкта адміністративно-правового регулювання (наради, колегії).

Таким чином, організаційні дії не потребують видання спеціальних правових актів та здійснюються в процесі повсякденної управлінської діяльності. Однак як передумови їх застосування, так і наслідки в певних випадках можуть отримати юридичну фіксацію (наприклад, результатом

роботи структурного підрозділу Міністерства соціальної політики України може стати видання наказу). Що ж стосується матеріально-технічних дій, то зауважимо, що останні покликані також забезпечувати ефективність управлінської діяльності в сфері, що досліджується, проте пов'язуються вже з ведення діловодства, наприклад, за заявами громадян про видачу охоронних документів, веденням державних реєстрів в сфері соціально-трудових відносин, оформленням, тиражуванням і розсиланням документів, матеріалів, довідок, обробкою інформації, аналітичними аналізами.

Проведений аналіз форм адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин свідчить про наявність їх значної кількості, використання яких дозволяє суб'єктам адміністративно-правового регулювання досягнути мети публічно-управлінської діяльності. При цьому зазначимо, що на сьогодні багато з них (форм) вимагають власного вдосконалення, і перш за все – процедурного. У значно більшій мірі, звичайно, це стосується правових форм адміністративно-правового регулювання. З погляду на те, що зазначені форми адміністративно-правового регулювання використовуються в практичній діяльності значної кількості суб'єктів адміністративно-правового регулювання, які відрізняються один від одного багатьма елементами свого адміністративно-правового статусу, ми не будемо вдаватися до деталізації напрямків удосконалення останніх, а зупинимося тільки на загальних моментах. Так, неодмінного вирішення потребують питання розробки єдиних, науково обґрунтованих процедур відпрацювання і прийняття правових актів адміністративно-правового регулювання, перш за все нормативних. На теперішній час не визначено також конкретних видів правових актів адміністративно-правового регулювання, що можуть бути видані суб'єктами адміністративно-правового регулювання в зазначеній сфері, а також об'єм їх правового впливу на учасників охоронних суспільних відносин. Так, наприклад, Фонд соціального страхування видає такі правові акти управління як накази, розпорядження, інформаційні повідомлення, листи. Існування значної кількості чинних правових актів адміністративно-правового

регулювання, виданих зазначеними вище суб'єктами обґрунтовує необхідність розробки науково обґрунтованих критеріїв їх класифікації та подальшої систематизації, що здатне позитивно вплинути на покращення доступності інформації, яка міститься в актах адміністративно-правового регулювання, для фізичних та юридичних осіб.

Потребують встановлення також процедури укладання суб'єктами адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин та адміністративних договорів, про які, до речі, навіть не згадується в нормативних актах, які закріплюють правовий статус останніх.

Окремо слід зупинитися також на необхідності удосконалення такої організаційної форми адміністративно-правового регулювання, як проведення колегій такого галузевого суб'єкта адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин, як Фонд соціального страхування. Чинна редакція положення про зазначений вище суб'єкт адміністративно-правового регулювання свідчить про те, що їх склад обмежується головою фонду, його заступниками і керівниками структурних підрозділів фонду. Подібне вирішення питання щодо складу структурних підрозділів, на нашу думку, не можна визнати досконалим. Вбачається необхідним передбачити можливість введення до складу підрозділу з правом дорадчого органу представників інших державних органів і громадських організацій, які задіяні в сфері соціально-трудових відносин. Окрім цього до підготовки та розгляду питань, що належать до компетенції фонду необхідним було б також залучення вчених та провідні фахівців у галузі права, економіки тощо. Наявність у складі фонду осіб, які не є працівниками зазначеного суб'єкту дозволить, використовуючи їх досвід і знання, підвищити компетентність структурного підрозділу у вирішенні питань управління в сфері соціально-трудових відносин. Входження до структурного підрозділу осіб, незалежних від керівника органу по службі та створює додаткові можливості для об'єктивного розгляду питань, розвитку критики і самокритики, контролю громадськості за роботою суб'єктів адміністративно-правового регулювання.

Таким чином, вважаємо форми адміністративно-правового регулювання правовими засобами досягнення мети даної діяльності в сфері соціально-трудових відносин, що реалізуються за допомогою норм адміністративного права.

2.2 Методи адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції

Форми адміністративно-правового регулювання є спільними для усіх галузей суспільного життя. Специфіку ж діяльності суб’єктів адміністративно-правового регулювання в окремих сферах відображає сукупність методів, які застосовуються для її здійснення. Саме тому для характеристики особливостей адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції принципового значення набуває висвітлення тих методів, які застосовуються саме у зазначеній сфері.

У загальноприйнятому розумінні метол означає спосіб, прийом практичного здійснення чого-небудь. Щодо діяльності публічної адміністрації під ним розуміється спосіб, прийом практичної реалізації її суб'єктами задач та функцій у повсякденній діяльності на основі закріпленої за ними компетенції, у встановлених межах та у відповідній формі. Дана категорія має в силу цього пряме відношення до характеристики сутності адміністративно-правового регулювання, будучи одним із неодмінних його елементів [142, с. 67]. Категорії форми та методу адміністративно-правового регулювання необхідно розглядати в нерозривному зв'язку. Якщо форму діяльності публічної адміністрації можна досить ясно продемонструвати, показати її правовий зміст і основне призначення, то її методи характеризуються меншим ступенем правової регламентації.

В юридичній літературі існують певні труднощі з розумінням категорії методу, з відокремленням її від форми адміністративно-правового регулювання,

а також методу правового регулювання. Методи адміністративно-правового регулювання застосовуються владними суб'єктами адміністративного права (публічною адміністрацією). Форма є первинною щодо методу. Вона показує, що конкретні дії публічної адміністрації здійснюються шляхом оформлення їх, наприклад, у правовий акт, що тягне за собою юридичні наслідки [249, с. 68]. Метод, у свою чергу, дає можливість побачити характер взаємовідносин між суб'єктом і об'єктом впливу. Він обов'язково знаходить своє вираження у формі адміністративно-правового регулювання. Інакше кажучи, якби не було форми адміністративно-правового регулювання, методи адміністративно-правового регулювання втратили будь-який сенс. Наприклад, як можна застосувати заходи адміністративного стягнення або надати ліцензію фізичній чи юридичній особі без документального оформлення таких дій, тобто без прийняття відповідного правового акта адміністративно-правового регулювання. Таким чином, стає очевидним нерозривний зв'язок методу діяльності публічної адміністрації з її формами.

Методами адміністративно-правового регулювання є певні способи практичного виконання суб'єктами публічної адміністрації своїх адміністративних зобов'язань, що відповідають характеру й обсягу наданої їм компетенції. Особливості методів адміністративно-правового регулювання: у методах знаходить своє вираження публічний інтерес; вони реалізуються в процесі адміністративно-правового регулювання; вони виражають упорядковуючий вплив публічної адміністрації на поведінку суб'єктів суспільства та становлять зміст цього впливу; у методах адміністративно-правового регулювання завжди міститься керівна воля держави, яка проявляється у юридично владних приписах публічної адміністрації; вони використовуються суб'єктами публічної адміністрації як засіб реалізації закріпленої за ними компетенції. Це означає, що юридична сила методів завжди знаходиться в межах повноважень того органу, який їх використовує; методи, як і будь-який зміст, мають свою форму, своє зовнішнє вираження.

Для методів адміністративно-правового регулювання засобом зовнішнього вираження є форми адміністративно-правового регулювання; вибір конкретних методів адміністративно-правового регулювання знаходиться у прямій залежності не тільки від особливостей організаційно-правового статусу суб'єктів публічної адміністрації, а насамперед - від особливостей об'єкта впливу (індивідуальний чи колективний, форма власності [17, с. 54-55].

Таким чином, за своїми ознаками метод адміністративно-правового регулювання є засобом цілеспрямованого владного впливу на суспільство. Такий підхід до його розуміння зближує методи публічного управління з методом правового регулювання суспільних відносин. І перший, і другий є засобами регулюючого впливу, тобто виступають у ролі «носіїв» адміністративно-правових приписів, заборон і дозволів. Однак акценти при цьому різні: йдеться або про механізм правового регулювання (однаковий для всіх галузей права), або про владні засоби публічної адміністрації, які використовуються нею для виконання адміністративних зобов'язань. Методи правового регулювання поширюються на всіх учасників суспільних відносин, включаючи публічну адміністрацію та невладних суб'єктів, в той час, як методи регулювання використовуються тільки суб'єктами владних повноважень. У методах публічного управління знаходять відповідне вираження методи адміністративно-правового регулювання, що, проте, не призводить до їх ототожнення, хоча в своєму правовому вираженні метод адміністративно-правового регулювання може співпадати з методом публічного управління [249, с. 66]. Але для цього він повинен бути, по-перше, обов'язково юридично оформленим і, по-друге, мати нормативне вираження, тому що правове регулювання завжди нормативне. Методи ж адміністративно-правового регулювання переважно індивідуалізовані.

Метод адміністративно-правового регулювання, будучи способом безпосереднього владного впливу з боку публічної адміністрації на певний об'єкт, несе у своєму змісті юридично владні повноваження, сукупність яких безпосередньо обумовлена змістом адміністративно-правового регулювання.

Проблема адміністративно-правових методів надзвичайно актуальна. Вона загострена в даний час у зв'язку з визнанням України країною з ринковою економікою, вступом до Світової організації торгівлі, суттєвими змінами в механізмі публічного управління і в організаційно-правовому статусі багатьох його суб'єктів і, що особливо важливо, об'єктів (наприклад, децентралізація влади, роздержавлення економіки, розвиток договірних відносин в діяльності публічної адміністрації) [16, с. 18]. Під впливом цих змін ставиться питання про межі використання в якості методу публічного управління односторонніх юридично владних розпоряджень публічної адміністрації, посилюється зворотний вплив об'єктів управління на його суб'єктів тощо.

Сьогодні набувають поширення такі методи адміністративно-правового регулювання, що мають потужний і ефективний потенціал впливу на поведінку людей (державний контроль (нагляд), диференційоване оподаткування, антимонопольне регулювання, видача ліцензій на право здійснення тієї чи іншої господарської діяльністю та ін.). Ці методи спрямовані на захист публічних інтересів, посилення ролі публічної адміністрації у здійсненні заходів, спрямованих на забезпечення прав, свобод і законних інтересів фізичних і юридичних осіб.

У загальному розумінні метод адміністративно-правового регулювання являє собою правовий засіб досягнення поставленої мети шляхом розв’язання задач, що виникають. Методи, по суті, – це способи впливу, звернені до поведінки суб’єктів суспільного життя [248, с. 231]. Визначаючи методи адміністративно-правового регулювання, що застосовуються у сфері соціально-трудових відносин, слід насамперед враховувати специфіку зазначеної сфери. Для методів адміністративно-правового регулювання в ній є характерним те, що вони: використовуються відповідними суб’єктами у сфері соціально-трудових відносин для вирішення завдань, що стоять перед ними – забезпечення охорони і захисту працюючих громадян; притягнення осіб, що скоїли правопорушення, пов’язані з порушеннями у сфері соціально-трудових відносин, до юридичної відповідальності; застосовуються повсякденно та

вибірково, в залежності від необхідності вирішення того або іншого завдання; виявляються у взаємодії суб'єкта адміністративно-правового регулювання з об'єктом адміністративно-правового регулювання; дозволяють найбільш повно та всебічно встановити межі владних повноважень суб'єктів адміністративно-правового регулювання [14, с. 545].

Крім того, слід враховувати дуалізм ролі держави в управлінні процесами адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин. По-перше, держава може виступати в ролі правовласника і їй необхідно застосовувати заходи, спрямовані на вдосконалення системи адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин, насамперед, в особі державних установ [208, с. 165]. А по-друге, як регулятор суспільних відносин держава повинна залишатися регулятором усіх суспільних відносин у сфері соціально-трудових відносин. Отже, метод адміністративно-правового регулювання обов'язково знаходить вираження у формі адміністративно-правового регулювання. Іншими словами, якби не було б форми адміністративно-правового регулювання, методи адміністративно-правового регулювання, були б взагалі позбавлені сенсу, оскільки управлінський вплив залишився лише б ідеєю, бажанням і був би позбавлений формального змісту. Наприклад, як можна притягти особу до адміністративної відповідальності за порушення законодавства у сфері соціально-трудових відносин без документального оформлення таких дій, тобто без прийняття відповідного індивідуального акту адміністративно-правового регулювання?

Таким чином, можна зробити висновок, що вирішення завдань адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин здійснюється відповідними суб'єктами шляхом використання відповідних методів впливу.

Серед різноманітних методів, які використовуються у процесі діяльності з публічного управління, виділяють, перш за все, методи переконання та примусу, які застосовуються у будь-якому виді державної діяльності [84, с. 11]. Справедливим є також віднесення зазначених методів до групи методів

універсальних, оскільки і перший, і другий є підґрунтям державного та громадського життя. І все, що в публічному управлінні фігурує в якості його методів, тим або іншим чином є відповідним варіантом їх конкретного вираження [224, с. 38]. Окрім цього відмітимо, що також є справедливим віднесення зазначених методів адміністративно-правового регулювання до групи адміністративно-правових методів [95, с. 120]. Така назва методів публічного управління, зокрема і тих, що використовуються у процесі адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин, пояснюється сутністю взаємовідносин між суб'єктом та об'єктом адміністративно-правового регулювання, які завжди носять адміністративний характер, що передбачає обов'язкову підпорядкованість об'єкта адміністративно-правового регулювання його суб'єкту. У зв'язку з цим взаємовідносини з адміністративно-правового регулювання справедливо характеризуються як субординаційні [198, с. 186].

Виходячи з принципу безумовного пріоритету захисту прав і свобод людини, ефективність у даній галузі може бути досягнута за умови домінування методу переконання, вираженого як у прямому (роз'яснювальні заходи, інформування, заохочувальні заходи), так і у непрямому (економічному) впливі (шляхом встановлення податкових пільг, державного співфінансування перспективних розробок, втілення державних програм тощо). Але не слід відмовлятися і від методів примусу, виражених у прямому адміністративному впливі. Так, для досягнення мети підвищення рівня публічно-правового захисту прав працюючих громадян, можуть бути застосовані лише методи прямого адміністративного впливу. Крім того, методами прямого впливу під час проведення адміністративно-наглядових заходів можливо і досягнення результатів, спрямованих на заохочення авторів як учасників правовідносин у сфері соціально-трудових відносин шляхом притягнення до адміністративної відповідальності інших суб'єктів правовідносин, що порушують права прав працюючих громадян.

Даючи більш детальну характеристику зазначеним методам адміністративно-правового регулювання, відмітимо, що сутність методу переконання полягає у тому, що об'єкти адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин мають додержуватись певних вимог внаслідок їх внутрішнього визнання, а не через сліпе підкорення велінням влади. Переконання визначається як система заходів правового і організаційного характеру, які проводяться державними органами, що виявляється у здійсненні виховних, роз'яснювальних та заохочувальних методів, спрямованих на формування у громадян розуміння необхідності чіткого виконання законів та інших нормативних актів [45, с. 194 та ін.]. Особливе значення мають набути правові форми переконання, тобто заходи, які закріплюються в нормах права. Однак, аналіз чинного нормативного масиву, присвяченого сфері соціально-трудових відносин свідчить, що питанням правової пропаганди приділяється неналежна увага. Держава не приділяє належної уваги питанням розповсюдження інформації по відношенню до програм і механізмів, покликаних забезпечувати розвиток у сфері соціально-трудових відносин. Але вже існує достатній досвід зарубіжних країн у сфері інформаційного забезпечення сфери соціально-трудових відносин.

Таким чином, у довгостроковій стратегії розвитку адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин необхідно передбачити інформування як метод адміністративно-правового регулювання, спрямований на інформаційно-аналітичне забезпечення сфери соціально-трудових відносин. Показовим у цьому сенсі є діяльність, наприклад, головними завданнями Державної служби України з питань праці як суб'єкта охоронних відносин у трудовому праві є такі: реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання

соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб; здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на державному рівні; здійснення державного регулювання і контролю у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки; організація та здійснення державного нагляду (контролю) у сфері функціонування ринку природного газу в частині підтримання належного технічного стану систем, вузлів і приладів обліку природного газу на об'єктах його видобутку та забезпечення безпечної і надійної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи [159]. Це і проведення семінарів та науково-практичних конференцій, і виступи на телебаченні, публікації у засобах масової інформації, матеріальне та моральне заохочення сумлінних платників податків. При цьому варто відмітити, що зазначена діяльність дає свої позитивні результати.

Поряд з переконанням у практиці діяльності суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин досить широко використовується і державний примус, який характеризується тим, що цей метод державного впливу є допоміжним, здійснюється на підставі переконання і тільки після застосування переконання [135, с. 252 та ін.]. Його особливість полягає в тому, що він застосовується до осіб, які вже вчинили дії, пов'язані з порушеннями у сфері соціально-трудових відносин.

Отже, державний примус – це метод впливу держави на свідомість і поведінку осіб, що допускають протиправні вчинки. Цей інститут виявляється у застосуванні встановлених правовими нормами заходів впливу морального, майнового, фізичного та іншого характеру, які мають на меті попередження правопорушень, покарання та виховання правопорушників і застосовуються незалежно від волі та бажання правозобов'язаних суб'єктів.

Державний примус, якщо зважати на конкретні заходи впливу, передбачені правовими нормами, є неоднорідним. Правовий примус виявляється, перш за все, у різних формах відповідальності (адміністративної, цивільної, кримінальної, дисциплінарної і майнової), яку несуть громадяни,

посадові і юридичні особи, що допустили правопорушення, а також у застосуванні уповноваженими державними органами та посадовими особами інших заходів примусового впливу щодо осіб, які добровільно не виконують вимоги правових норм [113, с. 361].

В юридичній літературі зазвичай визначають чотири основних види державного примусу: кримінально-правовий, цивільно-правовий, адміністративно-правовий, дисциплінарно-правовий. Усі зазначені різновиди примусу розрізняються залежно від того, якою галуззю права регулюються підстави і порядок застосування його заходів. Останнє характерно, зокрема, для заходів адміністративного примусу, якими охороняються найрізноманітніші суспільні відносини, які виникають в сфері публічного управління, зрозуміло і ті, що пов'язані з дотриманням встановленого законодавством режиму сфери соціально-трудових відносин.

Слід звернути увагу на ще одну важливу особливість адміністративного примусу, яка виділяє його серед інших видів державного примусу і робить використання останнього у сфері соціально-трудових відносин найбільш доцільним, а головне – найбільш ефективним, принаймні в ідеальній моделі. Так, на відміну від інших видів державного примусу, які завжди є реакцією на протиправні діяння суб'єктів, заходи адміністративного примусу, у сфері що досліджується, можуть використовуватися з потрійною метою: по-перше, для попередження та профілактики порушень прав учасників соціально-трудових відносин. Необхідність їх використання в цих випадках пояснюється тим, що досить часто реально існує загроза правам людини і громадянина, завдання їм шкоди, хоча саме порушення ще відсутнє. І держава змушена вдаватися до застосування примусових заходів щодо осіб, невинних у порушенні норм права, а відповідні органи у встановлених законом випадках обмежують їх права [25, с. 94]; по-друге, для припинення реально існуючих порушень у сфері соціально-трудових відносин; по-третє, для притягнення до адміністративної відповідальності осіб, винних у вчиненні протиправних дій. Зазначена потрійна мета застосування заходів адміністративного примусу викликала існування і

відповідної класифікації останніх, у межах якої виділяється три групи заходів адміністративного примусу: заходи адміністративного попередження, заходи адміністративного припинення та заходи адміністративного стягнення.

Не вдаючись до детального аналізу зазначених вище заходів адміністративного примусу, як через обмежений об'єм дисертаційного дослідження, так і через досить повне вивчення зазначених питань [42, с. 74 та ін.], зосередимо увагу лише на тих конкретних адміністративно-примусових заходах, які використовуються в якості методів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин. Група заходів адміністративного попередження, як, до речі, і інших видів заходів адміністративного примусу представлена досить широко, що пов'язується, звичайно, з наявністю різних за своїм правовим статусом суб'єктів адміністративно-правового регулювання, уповноважених на їх застосування. Нагадаємо, що це суб'єкти і загальної, і галузевої, і спеціальної (функціональної) компетенції.

Аналіз нормативних актів і спеціальної літератури дозволяє визначити приблизний перелік заходів адміністративного попередження, включивши до нього: по-перше, право на матеріальне забезпечення у соціально-трудових відносинах є логічним продовженням права на працю; по-друге, законодавець по суті зводить право на працю до права на соціальне страхування, що видається не зовсім адекватним його теоретичному розумінню; по-третє, право на працю є достатньо складним і системно-структурованим правом; по-четверте, право на соціальне страхування включає в себе право на отримання пенсійних виплат та соціальних послуг із солідарної системи, а на перспективу – право на довічну пенсію та одноразову виплату (у разі запровадження накопичувальної системи); по-п'яте, із змісту законодавчих норм неясно механізм реалізації права на працю через призму існування його державної, змішаної і недержавної організаційно-правових форм. За таких обставин, право на працю є, переважно, декларативним. В складних умовах спроб реформувати соціально-трудові відносини, впровадити обов'язкове страхування, його функціонування ускладнене низкою взаємопов'язаних об'єктивних і

суб'єктивних чинників, серед яких основними вважаємо: відсутність рівноцінного зв'язку між порядком формування Державної служби України з питань праці та винагородою, отримуваною від неї; поглиблення демографічної кризи; недосконалий механізм надання адміністративних послуг; збільшення кількості пенсіонерів та навантаження на працюючих; соціальна несправедливість при диференціації заробітної плати різним категоріям працівників; політична нестабільність суспільства [238, с. 106].

Отже, заходи адміністративного попередження є одним із видів адміністративного примусу, застосовуються відповідними суб'єктами адміністративно-правового регулювання з метою попередження правопорушень та обставин, що загрожують правам учасників системи соціально-трудових відносин. Вони є обмеженнями адміністративно-правового характеру, адміністративно-примусовими діями щодо громадян та інших суб'єктів права.

Заходи адміністративного попередження, як уже зазначалося, виступають засобом охорони прав працюючих громадян від можливих порушень і можливих шкідливих наслідків. Але поряд з цим допускаються реальні порушення, які загрожують зазначеним об'єктам, завдають їм шкоди. У зв'язку з цим Т. О. Коломоєць та Ю. Х. Куразов зауважують, що інтереси захисту від таких порушень вимагають «невідкладної» допомоги з боку держави, яка надає її у вигляді припинення дій, що порушують правові приписи [86, с. 107].

Значення зазначених заходів у системі правових засобів охорони прав працюючих громадян важко переоцінити, оскільки їх використання дозволяє вирішити ряд завдань: по-перше, припинити порушення правових норм, які регламентують порядок нарахування і видачі заробітної плати; по-друге, створити умови для подальшого притягнення винних осіб до відповідальності; по-третє, усунути шкідливі наслідки порушення прав працюючих громадян; по-четверте, запобігти вчиненню нових порушень; по-п'яте, відновити попередній правомірний стан [206, с. 47].

Відмітимо, що на сьогоднішній день навіть на законодавчому рівні визнана ефективність використання у процесі охорони прав працюючих громадян заходів адміністративного припинення, які були визначені у нормативному порядку. Разом із тим, криза права на працю пов'язана із такими чинниками як: невідповідність рівня заробітної плати стану розвитку суспільства і держави, у тому числі достатньому життєвому рівню; неефективність соціального страхування; відсутність якісного професійного матеріального забезпечення; наявність складного і суперечливого законодавства у сфері соціально-трудових відносин; ускладненість реалізації, гарантування і правової охорони права на працю; наявність обмежень (заборон) права на працю; відсутність ефективного державного нагляду, громадського контролю у сфері соціально-трудових відносин; відсутність ефективних механізмів захисту права на працю [245, с. 58-59].

Не дивлячись на той факт, що сутність заходів адміністративного припинення, особливості їх класифікації та порядку застосування є питанням в основному вже є з'ясованим у юридичній науці, зазначено, що при цьому відсутній вичерпний перелік таких заходів. Зазначене положення, зрозуміло, повторюється і щодо предмету нашого дослідження, що може бути пояснено двома основними причинами. По-перше, тим, що питання захисту прав працюючих громадян є ще не повністю вивченим. І, по-друге, тим, що вивченням зазначеної проблематики займаються у переважній більшості випадків представники науки права соціального забезпечення, які у своїх роботах практично не намагаються висвітлювати питання використання адміністративно-правових засобів у справі охорони прав працюючих громадян.

Не претендуючи на повноту визначення системи заходів адміністративного припинення, як засобів адміністративно-правового регулювання у сфері що досліджується, наведемо їх приблизний перелік: формування дієвих та доступних механізмів реалізації, гарантування конституційного права на працю; забезпечення дієвості і доступності механізмів правової охорони права на працю; забезпечення зростання розмірів

заробітної плати відповідно до рівня життя у суспільстві і державі; заборони обмеження (скасування) грошових виплат; вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії; одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства; професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці; професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці; підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями; безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку; соціальний захист у разі настання безробіття; захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення; додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян; забезпечення відповідності рівня професійної кваліфікації працездатних осіб потребам ринку праці; створення умов для активного пошуку роботи безробітними; підвищення конкурентоспроможності осіб на ринку праці; реалізується, переважно, через здійснення особою права на працю [218, с. 57]; стимулювання діяльності роботодавців, спрямованої на створення нових робочих місць та працевлаштування безробітних; спрямоване на забезпечення гідного рівня життя працюючих громадян; створення умов для самозайнятості населення та підтримка підприємницької ініціативи; сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем та запровадження стимулів для стажування на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання; забезпечення ефективного державного нагляду та громадянського контролю у сфері праці; сприяння зайнятості інвалідів; характеризується наявністю умов та підстав реалізації (трудова діяльність, сплата страхових внесків тощо); має специфічні механізми гарантування, правової охорони і захисту; обсяг права на працю пов’язаний із прожитковим мінімумом та/або попереднім заробітком особи; наявність мінімального та максимального рівнів, можливість обмежень відповідно до закону; підлягає

державному нагляду та громадському контролю; підлягає юрисдикційній та позаюрисдикційній правовій охороні.

Суттєво відрізняються від заходів адміністративного попередження та заходів адміністративного припинення заходи адміністративної відповідальності, які також застосовуються у якості методу адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин. Так, зокрема, особливості заходів адміністративної відповідальності полягають у тому, що: по-перше, вони несуть у собі яскраво виражений «санкційний характер», оскільки є правовим наслідком вчиненого правопорушення; по-друге, наслідком застосування до особи будь-якого адміністративного стягнення стає його фактичне притягненням до адміністративної відповідальності [207, с. 201]; по-третє, на відміну від перших двох груп заходів адміністративного примусу, заходи адміністративної відповідальності шляхом закритого переліку визначено у чинному законодавстві; по-четверте, правом застосування заходів адміністративної відповідальності у сфері соціально-трудових відносин наділений лише суд (суддя).

Відповідно ст. 244-2 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі - КУпАП), органи Державної служби України з питань праці розглядають справи про адміністративні правопорушення, пов’язані з порушеннями законодавства у сфері праці, поданням недостовірних відомостей, що використовуються в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування (ст. 165-1), та з перешкоджанням уповноваженим особам Державної служби України з питань праці та його органів у проведенні перевірок (ст. 188-23) [83].

Посадові особи підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичні особи - підприємці або особи, які забезпечують себе роботою самостійно, підпадають під адміністративну відповідальність у випадках:

- порушення встановлених термінів виплати зарплати, виплата її не в повному обсязі, а також інші порушення законодавства про працю (п. 1, 2 ст. 41 КУпАП). Стягнення - штраф з посадових осіб та приватних підприємців від 30

до 100 нмдг (від 510 до 1700 грн.). У разі повторного вчинення протягом року - штраф від 100 до 300 нмдг (від 1700 до 5100 грн.);

- фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства (п. 3, 4 ст. 41 КУпАП). Стягнення - штраф з посадових осіб та приватних підприємців від 500 до 1000 нмдг (від 8500 до 17000 грн.). У разі повторного вчинення протягом року - штраф від 1000 до 2000 нмдг (від 17000 до 34000 грн.;

- ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення строку початку ведення переговорів, незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у встановлений сторонами переговорів строк (ст. 41-1 КУпАП). Стягнення - штраф з осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, від 3 до 10 нмдг (від 51 до 170 грн.);

- порушення чи невиконання колективного договору, угоди (ст. 41-2 КУпАП). Стягнення - штраф з осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, від 50 до 100 нмдг (від 850 до 1700 грн.);

- ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод (ст. 41-3 КУпАП). Стягнення-штраф з осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, від 1 до 5 нмдг (від 17 до 85 грн.);

- прийняття посадовими особами підприємств, установ, організацій на роботу громадян без паспортів або з недійсними паспортами (ст. 200 КУпАП). Стягнення-штраф на посадових осіб підприємств від 1 до 3 нмдг (від 17 до 51

грн.) та від 10 до 14 нмдг (від 170 до 238 грн.) у разі повторного вчинення такого порушення протягом року.

- порушення посадовими особами підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, у тому числі іноземних суб'єктів господарської діяльності, що діють на території України, фізичними особами-підприємцями, які використовують найману працю, встановленого порядку працевлаштування, прийняття на навчання іноземців та осіб без громадянства, надання їм житла, а також інші порушення, якщо вони сприяють іноземцям та особам без громадянства в ухиленні від виїзду з України після закінчення терміну перебування або спрямовані на їх незаконну реєстрацію, оформлення документів на проживання (ст. 204 КУпАП). Стягнення-штраф на посадових осіб підприємств та фізичних осіб-підприємців від 100 до 200 нмдг (від 1700 до 3400 грн.);

- невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, щодо усунення порушень законодавства про охорону праці або створення перешкод для діяльності цих органів (ст.. 1884 КУпАП). Стягнення - штраф на працівників від шести до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб - від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Роблячи загальний висновок можна стверджувати, що суб'єкти адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в процесі власної діяльності мають можливість використовувати достатньо широку гаму різноманітних форм і методів публічно-управлінського впливу, завдяки наявності яких, власне, і здійснюється процес цілеспрямованого впливу останніх на об'єкти адміністративно-правового регулювання. Проведений аналіз форм і методів, які використовуються в зазначеній сфері управлінських відносин, свідчить про їх потенційно високі можливості в регулюванні соціально-трудових відносин відносин, які, на жаль, не можуть проявитися в повній мірі через існуючи прогалини їх правового регулювання, недосконалої

практичної організації застосування. Так, вимагають неодмінного вирішення питання впровадження в практику діяльності суб’єктів адміністративно-правового регулювання договірних форм регулювання, вдосконалення процедури відпрацювання та прийняття правових актів регулювання. Перспективним напрямком розвитку всього процесу адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин залишається його подальша процедуралізація.

2.3 Інформаційно-аналітичне забезпечення адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції

Для реалізації мети і завдань адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції, з урахуванням сучасних тенденцій розвитку цієї сфери суспільного життя, все більшого значення набуває його інформаційно-аналітичне забезпечення. Не викликає сумніву, що з'ясування суті організаційно-правового аспекту інформаційно-аналітичного забезпечення адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин дозволяє визначитися у методах організації та правового регулювання відносин, пов'язаних із організацією інформаційних відносин у цій сфері, в умовах інформатизації формування завдань для системотехніків, програмістів комп'ютерних програм щодо автоматизації інформаційних процесів у конкретній організаційній структурі адміністративно-правового регулювання, а також у розв'язанні інших практичних завдань щодо адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин.

З метою розуміння значення інформаційно-аналітичного забезпечення адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин слід визначитися з категорією «забезпечення». Слово «забезпечення» означає дію, а також зберігання, виконання чогось, гарантування здійснення того або іншого

процесу [136, с. 150]. Таким чином, якщо говорять про певне часткове забезпечення адміністративно-правового регулювання, вказуючи на його конкретний якісний аспект (наприклад, інформаційний), то мають на увазі передусім комплекс засобів, умов і дій, що гарантують нормальне проходження процесів адміністративно-правового регулювання.

З метою з'ясування поняття інформаційно-аналітичного забезпечення треба насамперед зрозуміти, що саме мусить бути забезпечене. При цьому, якщо йдеться про забезпеченість суб’єктів адміністративно-правового регулювання множинністю інформації, тобто про її наявність, то воно вичерпується, завершується, стає реальним з її появою [93, с. 134]. Якщо ж йдеться про забезпечення організованості системи адміністративно-правового регулювання, упорядкованості взаємодії та функціонування її складових компонентів, то під забезпеченням слід розуміти організаційну діяльність [114, с. 159]. На нашу думку, до змісту цього поняття повинен включатися весь комплекс взаємозв'язаних методів, заходів і засобів (науково-методичного, соціально-політичного, техніко-економічного, організаційно-правового характеру тощо), які реалізують створення і функціонування інформаційних технологій - процесів збору, передачі, переробки, зберігання та видачі (відображення), а також використання інформації з метою здійснення ефективної діяльності суб’єктів адміністративно-правового регулювання. До поняття «інформаційно-аналітичне забезпечення» обґрунтовано віднесений і його організаційний аспект, який вказує на головні напрями правового регулювання саме інформаційного забезпечення [12, с. 38-39]. Подібне значення цього терміну може бути співвіднесеним з організацією діяльності, пов'язаною зі збором, реєстрацією, передачею, зберіганням, опрацюванням і поданням інформації.

Поняття «інформаційно-аналітичне забезпечення» найбільше відповідає поняттю створення і підтримки відповідних організаційно-функціональних характеристик адміністративно-правового регулювання. Тобто, існують об'єктивні причини для виділення трьох значень поняття «інформаційно-

аналітичне забезпечення»: як забезпеченості системи адміністративно-правового регулювання відповідною кількістю інформації, як діяльності, пов'язаної з організацією збору, реєстрації, передачі, зберігання, опрацювання і представлення інформації та як діяльності щодо формування цілеспрямованої суспільної та індивідуальної свідомості суб'єктів суспільних відносин щодо адміністративно-правового регулювання у конкретній сфері. У практиці адміністративно-правового регулювання всі зазначені аспекти змісту інформаційно-аналітичного забезпечення є нерозривними.

Таким чином, інформаційно-аналітичне забезпечення адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин - це поєднання усієї інформації, що використовується, специфічних засобів і методів її опрацювання, а також діяльності фахівців щодо ефективного використання даних, відомостей, знань в організації адміністративно-правового регулювання даною сферою. Продуктивне інформаційно-аналітичне забезпечення складається тільки з об'єктивних, своєчасних і достовірних відомостей, які оцінюються як корисні знання (інформація). Із загального потоку даних використовуються лише ті відомості, які потрібні для певного рівня адміністративно-правового регулювання, зрозумілі цьому рівню і зменшують його невизначеність. Інші ж дані утворюють так званий у теорії інформації шум.

З точки зору теорії інформаційного забезпечення адміністративно-правового регулювання, інформація - це результат аналітико-синтетичного опрацювання даних (відомостей) щодо об'єкта адміністративно-правового регулювання, що підтримує його функціонування. Виходячи зі змісту такої сутності категорії, як «інформація», виникає необхідність визначення категорії «інформаційно-аналітична робота» як вид забезпечення діяльності з адміністративно-правового регулювання [33]. Інформаційно-аналітична робота - це постійна дослідна діяльність, що охоплює своїм змістом широкий комплекс організаційних заходів і методичних прийомів для вивчення і оцінки інформації

про зовнішні та внутрішні фактори функціонування системи регулювання щодо виконання визначених для неї мети і завдань.

Слід зазначити, що інформаційно-аналітична робота (у вузькому сенсі - опрацювання інформації) здійснюється переважно свідомо. Хоча на рівні мистецтва регулювання інформація може бути результатом підсвідомого опрацювання відомостей (даних) щодо об'єкта адміністративно-правового регулювання [191, с. 122]. Таким чином, інформація має переважно порівняльний характер. Мистецтво інформаційно-аналітичної роботи можна порівняти з народним висловом: побачити в краплинці води всю велич моря.

Зазначене поняття є вужчим за значенням категорії «інформаційно-аналітичне забезпечення». На наш погляд, з урахуванням сегмента аналітичної роботи більш доцільним є вживання категорії «інформаційно-аналітичне забезпечення». На практиці інформаційно-аналітичне забезпечення охоплює систему руху і перетворення інформації, включаючи класифікаційні переліки всіх даних, методи їх об'єктивного вираження, кодування, зберігання та передачі.

З точки зору теорії інформації, інформація, яка оброблюється в системі адміністративно-правового регулювання, є предметом управлінської праці. У цьому зв'язку особливого значення набуває інший зміст інформаційно-аналітичного забезпечення як напряму діяльності з адміністративно-правового регулювання. І хоча його дослідженню приділяється багато уваги, стосовно його складу ще не існує спільної дослідницької думки. Зокрема, представники теорії інформації розуміють під інформаційно-аналітичним забезпеченням сукупність методів і засобів, що забезпечують функціонування інформаційних процесів [6, с. 4]. Розробники ж в галузі проектування та експлуатації сучасних багатопроцесорних і багатомашинних систем поняття інформаційно-аналітичного забезпечення визначають як сукупність єдиної системи класифікації та кодування техніко-економічної інформації, уніфікованої системи документації, що певним чином організовані та описані за допомогою

технічних засобів, які застосовуються для обслуговування користувачів різної відомчої підлеглості [152, с. 43].

У процесі адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин його суб’єкти постійно мають справу з інформацією як необхідним засобом розробки публічно-управлінських рішень та їх реалізації. Продуктивність і якість їхньої праці багато в чому залежать від належного інформування, тобто своєчасного отримання та опрацювання потрібної інформації. За її допомогою здійснюються циклічні повторення стадій процесу адміністративно-правового регулювання: отримання, опрацювання повідомлень про стан керованого об'єкта, прийняття нових рішень і передача їх у формі управлінських команд.

Для того, щоб інформаційно-аналітичне забезпечення адміністративно-правового регулювання було ефективним, практика і теорія відпрацювали ряд вимог до нього, серед яких визначаються наступні: мінімальність інформації (що передбачає обмеження збирання і опрацювання лише тих повідомлень (інформації), без яких неможливо управляти об'єктом) та достатність інформації (вона означає, що інформація має давати вичерпне і повне уявлення про функціонування об'єкта, а також оптимальні або близькі до них рішення) [225, с. 225]. При визначенні потреб в окремих видах інформації слід, у першу чергу, враховувати значимість для адміністративно-правового регулювання її кожного виду, частоту створення, взаємозв'язок з іншими видами інформації.

Сьогодні суб’єкти адміністративно-правового регулювання часто відчувають недостатність інформації у зв'язку з тим, що не всі відомості, які входять до системи, корисні, подані в потрібному вигляді та відповідають поставленим цілям адміністративно-правового регулювання. У результаті складається суперечлива ситуація: при явній перевантаженості суб’єктів адміністративно-правового регулювання інформацією рішення часто приймаються в умовах невизначеності, що значно знижує їхню якість.

Однією з головних вимог до організації адміністративно-правового регулювання є забезпечення високої вірогідності відомостей. Без правдивої

інформації про об'єкт адміністративно-правового регулювання неможливо організувати його роботу, використати найдосконаліші методи цієї діяльності. Підвищення ймовірності інформації можна досягти за рахунок скорочення ланок опрацювання, підвищення відповідальності за правдивість, більш широкого впровадження сучасних інформаційних технологій. Недотримання вимог вірогідності призводить до того, що нормально функціонуюча (організаційно, технічно) система інформаційного забезпечення переробляє завідомо неправдиві вхідні дані, в результаті на виході вона також повідомляє неточні дані (дезінформацію). Дезінформація відповідно впливає на управлінські рішення, особливо такі, що мають державно-політичний характер.

Інформаційно-аналітичне забезпечення адміністративно-правового регулювання є однією з функцій створення умов (організовування) ефективності здійснення управлінської діяльності на всіх її рівнях: від окремої посадової особи до вищих органів державної влади [236]. Цю функцію в теорії і практиці адміністративно-правового регулювання ще називають інформаційно-аналітичне забезпечення. На загальнодержавному рівні основними завданнями щодо інформаційного забезпечення адміністративно-правового регулювання визначаються: створення інформаційних систем адміністративно-правового регулювання; визначення потреб суб’єктів адміністративно-правового регулювання у нових інформаційних технологіях і базах даних; розробка типових проектів і стандартів інформаційного забезпечення адміністративно-правового регулювання; визначення та реалізація державної політики, здійснення державного керівництва впровадженням нових інформаційних технологій у сфері адміністративно-правового регулювання; організація міжнародного співробітництва у галузі обміну інформацією щодо адміністративно-правового регулювання; здійснення безпаперового документообігу; удосконалення статистичної звітності стосовно функціонування органів виконавчої влади; підготовка нормативно-правових актів з питань інформаційного забезпечення адміністративної системи держави,

її органів, у тому числі, її захисту від стихійних (природних), техногенних і соціогенних загроз.

Охопити інформацію про всі управлінські процеси будь-якої сфери суспільних відносин стає практично неможливим у зв'язку з обмеженістю природних можливостей людини. Науковцями досліджено, що завдяки своїм фізіологічним особливостям людина може сприймати 6-9 одиниць інформації за секунду, тоді як у середньому для управління динамічною соціальною організаційною структурою потрібно прийняти та врахувати 12-18 [196, с. 130]. Практика знайшла вихід у створенні нових ієрархічних структур адміністративно-правового регулювання. Це зумовило залучення до управління соціальними системами великої кількості фахівців.

Проблематика комплексного керування інформаційним забезпеченням при організації адміністративно-правового регулювання багатогранна і мало досліджена на засадах комплексного та системного підходів. Це зумовлено тим, що вона має багато аспектів: соціальних, у тому числі, правових, технічних, психологічних та організаційних. Причиною цього, серед інших, є відсутність фахівців, здатних розглядати інформаційні відносини в комплексі, з урахуванням усіх аспектів [194, с. 94]. Це явище є об'єктивним, оскільки не може одна людина осягнути неосяжне. Обсяг і зміст інформації, потрібної різним суб'єктам адміністративно-правового регулювання, залежать передусім від масштабу і важливості рішень, що приймаються. Чим масштабніше і важливіше рішення, тим більшою за обсягом та різноманітнішою за змістом потрібна інформація для його підготовки і прийняття.

Наступний чинник - це кількість і характер параметрів, необхідних для адміністративно-правового регулювання. Чим більше число параметрів, тим більший обсяг інформації, потрібний для виконання завдань адміністративно-правового регулювання. Важливим є також такий чинник, як тривалість циклу адміністративно-правового регулювання. При адміністративно-правовому регулюванні слід також враховувати величину і різноманіття внутрішніх і зовнішніх впливів, кількість та якість їх показників, що характеризують

результати роботи системи. Важливим елементом системи є своєчасність надходження інформації. Від цього значною мірою залежить якість публічно-управлінських рішень. Відомо, що затримка інформації часто призводить до втрати її актуальності. На основі ж неповної інформації можуть прийматися лише наближені, значною мірою інтуїтивні рішення. Існує й інша небезпека [32, с. 81]. При затримці інформації повідомлення, що містяться в ній, можуть застаріти, і прийняті на їхній основі публічно-управлінські рішення негативно вплинуть на хід керованого процесу та призведуть до небажаних наслідків. Наприклад, неповна і несвоєчасно отримана інформація в правоохоронних органах позбавить співробітників можливості затримати злочинця по гарячих слідах.

Як бачимо, від добротної та своєчасної інформації залежить і точність оцінки оперативної обстановки, і правильність управлінських рішень, і спрямованість планування, і чіткість постановки завдань виконавцям.

Вимоги до інформаційно-аналітичного забезпечення діяльності з адміністративно-правового регулювання також визначаються особливостями характеристики інформації щодо кола осіб, яким вона призначена. Ці особливості можна визначити наступним чином. По-перше, інформація для широкого кола суб'єктів суспільних відносин (фізичних осіб, громадян, осіб без громадянства, іноземців тощо). Така інформація має бути лаконічною, але різноманітною за своїм змістом, а за рівнем складності - максимально доступною і ясною, виключати багатозначність і хибне уявлення про конкретні явища. По-друге, щодо надходження до системи регулювання інформація повинна бути систематичною і оперативною (швидкою). У таких випадках є виправданим застосування методу повторного інформування з різних джерел і порівняльного аналізу інформації (фактичного матеріалу). По-третє, інформація має супроводжуватися методологічними порадами і рекомендаціями, а також бібліографічним змістом [138, с. 69]. Це особливо важливо тому, що в особистому і приватному користуванні суб'єктів суспільних відносин у системі

управління завжди відчувається недостача спеціальних і довідкових джерел (друкованої літератури тощо).

У результаті обмеженості або необ'єктивності інформації може бути спотворена сутність управлінського впливу, знижена його ефективність вже після його ухвали. Це ставить проблему дослідження інформаційно-аналітичного забезпечення адміністративно-правового регулювання на одне з провідних місць у теорії управління соціальними системами (соціальній кібернетиці). Слід також зазначити, що проблематика надійного інформаційного забезпечення суб'єктів адміністративно-правового регулювання в різних країнах стає однією з ключових. Це пов'язано з тим, що суб'єкти адміністративно-правового регулювання все тісніше і тісніше пов'язують ефективність повсякденної роботи з пошуком необхідних їм правомірних рішень. Більше того, сучасні споживачі інформації не задовольняються простою організацією пошуку і зберігання інформації. Вони хочуть бачити як «інтелектуального помічника» комп'ютеризовані апаратно-програмні комплекси в системі транскордонної мережі телекомунікації (Інтернет тощо), які б певною мірою здійснювали також аналітико-синтетичне опрацювання інформації. Це висуває нові вимоги до інформаційного забезпечення адміністративно-правового регулювання.

Для належного функціонування системи інформаційно-аналітичного забезпечення адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин важливе значення набувають принципи її побудови внаслідок специфіки самої сфери соціально-трудових відносин. Основним об'єднуючим принципом є принцип єдності частин у цілому, потреба в якому обумовлена, насамперед, створенням з окремих інформаційних ресурсів якісного продукту - системи інформаційно-аналітичного забезпечення. Має існувати обов'язковий взаємозв'язок цільового призначення окремих інформаційних ресурсів з основною метою інформаційно-аналітичного забезпечення адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин [63, с. 135-136], що дозволить визначати ступінь впливу кожної складової на ціле та обмежувати, у

свою чергу, неефективне використання різноманітних ресурсів для досягнення непріоритетних локальних цілей. Для якісного інформаційно-аналітичного забезпечення адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні, реалізацію принципу єдності частин у цілому слід вважати пріоритетним питанням, що зумовлено не завжди конструктивним впливом діяльності різних органів влади та рівнів управління в системі адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин на ступінь досягнення головної мети – задоволення прав і законних інтересів працюючих громадян.

Дуже важливим у сучасних умовах виглядає принцип прогнозування суспільної потреби в інформаційних ресурсах. Значущість цього принципу пояснюється необхідністю підтримання цілеспрямованого та безперервного забезпечення інформаційними ресурсами в умовах впливу різноманітних зовнішніх і внутрішніх факторів на функціонування сфери соціально-трудових відносин. Принцип доступності інформаційних ресурсів зумовлює наявність спеціально утворених державою технічно оснащених центрів доступу до інформації з питань соціально-трудових відносин, покликаних спростити життя працюючих громадян і ще більше наблизити їх до існуючих державних інформаційних ресурсів. Реалізація принципу всебічності пов’язана із завданням щодо створення загальнодержавного веб-порталу з питань соціально-трудових відносин з розміщенням на ньому існуючих інформаційних ресурсів, які б максимально і всебічно висвітлювали всі аспекти функціонування сфери соціально-трудових відносин в Україні. Реалізація принципу зовнішнього доповнення інформаційних ресурсів спрямована на встановлення норми щодо ефективності функціонування системи адміністративно-правового регулювання і зворотного зв’язку для її оцінювання в часі з метою внесення необхідних змін [124, с. 44]. Саме такий підхід, на наш погляд, забезпечить динамічність функціонування та розвитку сфери соціально-трудових відносин, а також відповідність її умовам і вимогам сьогодення. Важливим принципом адміністративно-правового регулювання соціально-

трудових відносин слід вважати також принцип постійного розвитку його інформаційних ресурсів.

Таким чином, для якісного інформаційно-аналітичного забезпечення адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні реалізація зазначених вище принципів забезпечить, максимальну, всебічну, якісну і належну поінформованість як суб'єктів адміністративно-правового регулювання, так і суспільства, особливо працюючих громадян, а також дозволить оптимізувати витрати часу на пошук необхідних ресурсів і забезпечити повноту визначення відповідних інформаційних джерел.

Державна служба України з питань праці забезпечує конфіденційність своєї інформації та використовує у своїй роботі ДСТУ 3008-95 «Документація. Звіти у сфері науки і техніки. Структура і правила оформлення»; ДСТУ 4302:2004 «Інформаційні технології. Настанови щодо документування комп'ютерних програм» (ISO/IEC 6592:2000, MOD); ДСТУ 3986:2000 (ISO 8879:1986) «Інформаційні технології. Електронний документообіг. Стандартна мова узагальненої розмітки» (SGML) та рекомендаціями. Основними завданнями управління є: забезпечення формування та ведення реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування; забезпечення технологічного та методологічного супроводу інформаційної взаємодії з органами виконавчої влади; формування, ведення, адміністрування, організаційно-методична підтримка, поточна експлуатація програмного забезпечення, прикладних підсистем інформаційно-телекомунікаційної системи Пенсійного фонду України, баз даних, що використовуються органами Фонду; здійснення моніторингу відомостей про осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, та забезпечення захисту інформації в цих системах [165].

Сьогодні система збирання, обробки та ведення інформації Державною служба України з питань праці складається з інформаційно-технологічних підсистем: автоматизованої системи персоніфікованого обліку внесків (СПОВ); автоматизованої системи обробки пенсійної документації на базі комп'ютерних

технологій (АСОПД); системи призначення та виплати пенсій деяким категоріям громадян; автоматизованої системи обліку сплати страхових внесків і центрального сховища обліку сплати страхових внесків (АРМ ОССВ); системи реєстрації вхідної та вихідної кореспонденції (АСЕДО).

Головними завданнями інформаційно-аналітичного забезпечення діяльності установ Державної служби України з питань праці є підвищення та аналіз ефективності функціонування соціально-трудових відносин стосовно: видачі передбачених законодавством випадках: ліцензій на виробництво вибухових матеріалів промислового призначення та контролю над дотриманням ліцензійних умов, дозволів на право проведення вибухових робіт та виготовлення засобів їх механізації, свідоцтв на придбання і зберігання вибухових матеріалів промислового призначення, дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, контролює дотримання умов дії таких дозволів, гірничих відводів для розробки родовищ корисних копалин, будівництва та експлуатації підземних споруд та інших цілей, не пов’язаних із видобуванням корисних копалин, а також здійснення у передбачених законодавством випадках реєстрацію великотоннажних та інших технологічних транспортних засобів [243, с. 101-102].

Принципи інформаційно-аналітичного забезпечення діяльності установ Державної служби України з питань праці випливають із загальних принципів економіко-аналітичної діяльності і включають: інтегрованість, гнучкість, надійність, стабільність функціонування засобів інформатизації; типізацію засобів інформатизації та інформаційних технологій щодо обробки даних про осіб, які перебувають на обліку в органах праці та соціального захисту населення; повноту і достовірність інформаційних ресурсів, забезпечення їх цілісності; надійність відомчого та міжвідомчого обміну інформацією в системі соціально-трудових відносин; своєчасність та повноту надання інформаційних послуг користувачам; захист інформації від несанкціонованого доступу. Розроблена і впроваджена Державною службою України з питань праці

інформаційна система персоніфікованого обліку відомостей щодо застрахованих осіб займає ключове місце у багатовекторній системі заходів для покращення соціального страхування у державі. Нині постала необхідність реформування соціально-трудових відносин, що зумовлено соціально-економічними та політичними змінами в суспільстві.

Сьогодні перед Державної служби України з питань праці стоять нові, перспективні завдання. Крім тих, що мають стратегічний характер, є ціла низка тактичних завдань, спрямованих насамперед на покращення якості обслуговування громадян та якості самої роботи служби. Безумовно, найважливішим завданням є забезпечення взаємодії в єдиному інформаційному просторі, який дає змогу поєднати дані різних систем. При цьому необхідно виключити ризики несанкціонованого та неконтрольованого втручання у бази даних [107, с. 43]. Але це стосується внутрішнього використання інформаційних ресурсів.

Відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» у 2011 р. створений Державний реєстр загальнообов'язкового державного соціального страхування [167]. Положення про реєстр застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, затверджене постановою правління Пенсійного фонду України від 18 липня 2014 р., зареєстроване в Міністерстві юстиції України 8 серпня 2014 р., визначає порядок формування реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування (далі - реєстр застрахованих осіб) з метою забезпечення ведення єдиного обліку застрахованих осіб у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування та їх ідентифікації, накопичення, зберігання та автоматизованої обробки інформації про сплату платниками єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та про набуття застрахованими особами права на отримання страхових виплат та порядок надання інформації з Реєстру застрахованих осіб [166].

Постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 р. про Єдину інформаційну систему соціальної сфери відповідно до завдань, постановляє забезпечити організацію робіт щодо: модернізації центру обробки даних та створення резервного центру обробки даних Пенсійного фонду України; оновлення парку комп'ютерної техніки територіальних управлінь Пенсійного фонду України; технічного та консультативного супроводження процесу міграції в централізовану підсистему «Призначення та виплата пенсій» Інтегрованої комплексної інформаційної системи Пенсійного фонду України даних з автоматизованої системи обробки пенсійної документації; підтримки комплексної системи захисту інформації, взаємодії інформаційних систем відповідно до законодавства; створення механізму надання з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування інформації органам праці та соціального захисту населення; розроблення та впровадження технологій єдиної централізованої системи аналітики та управління фінансами у солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та реалізації можливості створення технології обробки інформації для видачі посвідчення застрахованої особи та їх обліку [163].

З метою виконання пріоритетних завдань Державної служби України з питань праці необхідно забезпечити умови щодо розширення доступу застрахованих осіб до їхніх персональних даних у системі персоніфікованого обліку [20, с. 40]. Архітектура інформаційних систем Державної служби України з питань праці визначається ієрархічною її структурою. На найвищому рівень в ієрархії перебуває Центральний апарат Державної служби України з питань праці. Він керує роботою територіальних управлінь. У свою чергу, територіальні управління керують роботою інспекцій. З точки зору введення, зберігання та передачі даних, таку сформовану трирівневу модель фактично доповнює рівень «інспектор». Таким чином, можна стверджувати, що інформаційна система має чотирирівневу ієрархічну структуру і складається з функціонально завершених підсистем. Кожна підсистема інформаційної

системи має свої особливості. Найочевиднішою є орієнтація підсистем на рівні ієрархічної.

Інформаційна система «Візит» призначається для введення, редагування та передачі даних про візити інспекторів праці на підприємства; отримання вибірок; документування інформації (друк, експорт до Excel); реєстрації та аналізу візитів інспекторів до перевіюваних підприємств. Система складається з трьох підсистем, які використовуються державними інспекторами, відділами державного нагляду у територіальних органах та центрального апарату. Програмне забезпечення встановлюється локально на обчислювальні ресурси кінцевого користувача, які повинні мати стабільний доступ до Інтернету. Центральна база даних інформаційної системи розташована на веб-ресурсах Державної служби України з питань праці. Працює як у режимі постійного підключення до Інтернету, так і в режимі оффлайн. При цьому для синхронізації баз даних різних рівнів і для підключення до центральної бази даних з робочої станції користувача потрібен доступ до Інтернету. Побудована на архітектурі «клієнт-сервер», база даних розташована на віддаленому сервері і надає авторизований доступ. Якщо з'єднання з сервером відсутнє, система може працювати в автономному режимі, а поновлення даних після відновлення з'єднання. Функція «Візит» функціонує на персональних комп'ютерах з інстальованою операційною системою Windows XP та вище. Необхідне місце на жорсткому диску становить як мінімум 1 ГБ, а обсяг необхідної оперативної пам'яті - не менше 1 Гб. У якості сервера бази даних використовується MySQ.

Інформаційна система «Нагляд» призначена для аналізу даних про результати наглядової діяльності, оцінки наглядової діяльності за критеріями та результатами інтегральних оцінок, складання зразків та документування результатів аналізу (друк, експорт до Excel). Структура інформаційної системи передбачає вертикальну покрокову передачу даних від найнижчого рівня (інспектор) до верхнього рівня (центральний апарат Держпраці). Інформаційна система «Нагляд» складається з чотирьох підсистем, комунікація між якими здійснюється за допомогою поштових протоколів або, в термінових випадках,

вручну, а конфіденційність даних забезпечується за допомогою криптографічного протоколу SSL. Інформаційна система «Нагляд» функціонує на персональних комп'ютерах зі встановленою операційною системою Windows XP або вищою. Необхідне місце на жорсткому диску - щонайменше 1 ГБ, необхідна оперативна пам'ять - не менше 128 Мб. Дані передаються через Інтернет.

Інформаційна система «Наглядова діяльність» призначена для наступного: формування адміністративних документів у процесі підготовки та здійснення державного нагляду; створення баз даних підприємств, які перебувають під наглядом, і їхніх виробничих потужностей; створення єдиної електронної бази даних результатів перевірок, проведених на підприємствах, які перебувають під наглядом, та інша інформація про наглядову діяльність на рівні Державної служби України з питань праці; планування та контроль виконання плану перевірок підприємств під наглядом та їх виробничих потужностей. Дані з бази даних наглядової діяльності інформують про обробку та аналіз результатів перевірок, проведених на підприємствах, які перебувають під наглядом, та іншу інформацію про наглядову діяльність, а також формування на її базі форм звітності та підготовку інформаційних записок і звітів як про наглядову діяльність, так і про ситуацію в галузі охорони праці на виробничих потужностях по всій країні. У якості технічних платформ для баз даних повинні використовуватися сервери на основі Intel. Робочі станції повинні бути побудовані на сучасних персональних комп'ютерах з процесором Pentium IV або вище, які мають щонайменше 1 Гб оперативної пам'яті, щонайменше 80 Гб вільного місця на жорсткому диску і 17-дюймовий монітор або більший. Мінімальні системні вимоги до сервера: Apache/2.2.14 (FreeBSD) PHP/5.2.12, клієнт MySQL версії 5.0.90. Апаратне забезпечення, що використовується, має підтримуватися протоколами та стандартами обміну між мережами, що забезпечують високу швидкість обміну інформацією між компонентами системи.

Інформаційна система «Травматизм» призначена для внесення, редагування та передачі даних про виробничий травматизм, вибірки та формування звітів, документування інформації (друк, експорт до Excel). Інформаційна система «Травматизм» автоматично генерує щоквартальні звіти про показники виробничого травматизму для подальшого аналізу цих показників за різними атрибутами (тип економічної діяльності, територія тощо). Підсистема встановлена в центральному апараті Державної служби України з питань праці, територіальних управліннях та інспекціях. Інформаційна система «Травматизм» функціонує на персональних комп'ютерах зі встановленою операційною системою Windows XP або вищою. Необхідне місце на жорсткому диску становить щонайменше 1 ГБ, а обсяг оперативної пам'яті - не менше 64 Мб. Дані передаються через Інтернет. Передача даних забезпечується можливостями інформаційної системи.

Інформаційна система «Повідомлення» призначена для здійснення всіх операцій з обробки даних про випадки виробничого травматизму, що підлягають спеціальному розслідуванню, а саме: нещасні випадки зі смертельними наслідками чи такі, де постраждала група осіб, а також нещасні випадки з тяжкими наслідками. Підсистему встановлено в центральному апараті та територіальних управліннях Державної служби України з питань праці. Для передачі даних використовується криптографічний протокол SSL. Інформаційна система «Повідомлення» функціонує на персональних комп'ютерах зі встановленою операційною системою Windows XP або вищою. Необхідне місце на жорсткому диску - щонайменше 1 ГБ, обсяг оперативної пам'яті - не менше 64 Мб. Дані передаються через Інтернет. Передача даних забезпечується можливостями інформаційної системи.

Інформаційна система «Баштові крани» призначена для введення та обробки даних, підтримання та обробки даних, відновлення даних, що містяться в системі, пошуку необхідних даних і виведення результатів пошуку користувачам. Інформаційна система «Баштові крани» розроблена для наступних цілей: оптимізація та автоматизація процесів поширення інформації

про стан баштових кранів; підвищення рівня задоволення інформаційних потреб щодо стану баштових кранів у державних установах та організаціях; на основі результатів аналізу стану баштових кранів, визначення ступеня ризику аварій і вжиття належних заходів для забезпечення безпечної експлуатації кранів; своєчасний контроль стану баштових кранів та прийняття обґрунтованих управлінських рішень для вжиття необхідних профілактичних заходів. Зв'язок між підсистемами даної інформаційної система здійснюється за допомогою протоколу передачі даних. Конфіденційність на рівні програмного забезпечення здійснюється шляхом шифрування за допомогою 256-бітового ключа, а процедура розшифровки проводиться при отриманні.

Таким чином, щодо інформаційно-аналітичного забезпечення адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин доречно визначити наступні першочергові завдання: побудова системи електронного технологічного та загального документообігу, котра передбачає використання електронних документів; створення та актуалізація центрального електронного архіву документів (далі - ЦЕАД); розробка та поетапне впровадження системи електронного подання матеріалів заявок із застосуванням електронного цифрового підпису; створення єдиного централізованого електронного реєстру вхідних документів (заявочних первинних та вторинних); створення ряду інформаційно-реєстраційних та інформаційно-довідкових систем для потреб сфери соціально-трудових відносин, а також для інформаційно-інформаційного забезпечення сфери соціально-трудових відносин. ЦЕАД є основним структурним підрозділом системи електронного технологічного документообігу, призначеним для зберігання, генерації, обробки та пошуку електронних документів, що стосуються сфери пенсійного забезпечення. Тут накопичуються як первинні, так і вторинні матеріали (документи) щодо заявок. Формати представлення документів дозволяють здійснювати їх пошук за ключовими словами, номерами і датами. Так вирішується задача організації «електронного досьє» заявок. Документи зберігаються як в цифрованому

вигляді, так і у в форматі зображення, що дозволяє отримати копію оригінального документа.

Таким чином, інформаційно-аналітичне забезпечення адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин представляє собою систему процесів з підготовки та надання відповідному суб'єкту адміністративно-правового регулювання своєчасної, актуальної, достовірної і максимально повної окремо підготовленої інформації з метою вирішення наукових, управлінських, технічних і інших задач у відповідності з періодами їх розв'язання із зазделегідь заданою періодичністю. З метою підвищення рівня якості інформаційно-аналітичного забезпечення адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин варто дещо розширити функціональні можливості існуючих баз даних. Є також потреба в створенні нових баз даних, зокрема, усі нововведення в установах соціального захисту населення мають за мету побудову єдиного формату обслуговування в установах Державної служби України з питань праці по усій країні, що помітно полегшує та вдосконалює діяльність органів державного фінансового контролю. Також вказані заходи з використання фахівцями Державної служби України з питань праці разом зі страхувальниками новітніх інформаційних технологій дозволяють забезпечити кожній людині, яка працює, одержання правильно обрахованих виплат.

Висновки до розділу 2

Для оцінки комплексного і досить складного механізму адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин дуже важливе значення набуває характеристика своєрідності його організаційно-правових засад. Серед яких принциповим питанням виглядають насамперед форми і методи даної роботи, оскільки саме внаслідок аналізу вказаних категорій є можливість наочно уяви межи і глибину публічно-управлінського впливу, що реалізується

відповідним суб'єктом адміністративно-правового регулювання на відповідні об'єкти, установити такий юридичний інструментарій, який стане справжнім способом досягнення мети процесу адміністративно-правового регулювання, відмежувати діяльність в сфері адміністративно-правового регулювання, що регулюється нормами адміністративного права від тієї діяльності, яка підпадає під регулювання норм інших галузей права.

Під формами адміністративно-правового регулювання в сфері, яка вивчається, треба сприймати зовнішньо виражену роботу суб'єктів адміністративно-правового регулювання, що реалізується останніми в межах їх компетенції та направлена на випішення покладених на них задач в сфері адміністративно-правового регулювання. Усю сукупність форм адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин слід поділити на дві головні групи – правову і організаційну. Найбільш розповсюдженою правовою формою адміністративно-правового регулювання, яка застосовується в зазначеній сфері виступає видання нормативно-правових актів двох головних видів – індивідуальних і нормативних. Головне призначення нормативних актів – виконання та деталізація законів і підзаконних актів, що закладають надійний правовий режим функціонування сфери соціально-трудових відносин, а також значно більш детальна регламентація відносин учасників охоронних правовідносин. Їх дія розрахована на довгострокове і багаторазове застосування. Поряд з правотворчою діяльністю суб'єкти адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин приймають також індивідуальні (ненормативні) акти адміністративно-правового регулювання, що переважають серед інших правових актів. Індивідуальні акти, розповсюджуючи власну дію на певних суб'єктів - юридичних і фізичних осіб, мають чітко виражений правозастосовний характер, будучи за власною юридичною природою розпорядчими актами. Ще однією правовою формою адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин виступає адміністративний договір - угода, яка укладається на основві норм

адміністративного права суб’єктом адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин з іншими суб’єктами охоронних правовідносин та яка буде містити в собі загальнообов’язкові правила поведінки (нормативний характер) чи встановлювати (змінювати або припиняти) певтні правовідносини між її учасниками (індивідуальний характер).

Поряд з правовими формами адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин суб’єкти вказаної діяльності застосовують організаційні форми, що, на відміну від правових, не пов’язуються з виконанням державно-владних повноважень суб’єктами адміністративно-правового регулювання, а в значній більшості випадків тільки сприяють їх здійсненню. Організаційні дії не вимагають прийняття окремих правових актів та застосовуються під час повсякденної публічно-управлінської діяльності. Однак, як передумови їх застосування, так і наслідки в деяких випадках можуть одержати юридичну фіксацію.

Якщо форми адміністративно-правового регулювання є єдиними для всіх галузей суспільного життя, то своєрідність роботи суб’єктів адміністративно-правового регулювання у окремих галузях відображає систему методів, які застосовуються для її реалізації. Саме тому для характеристики своєрідності адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин особливого значення набуває розкриття методів, притаманних саме вказаній сфері. Серед різноманітних методів, що використовуються під час діяльності з адміністративно-правового регулювання, виокремлюють насамперед методи переконання і примусу, проте з урахуванням принципу спрямованості на охорону та захист законних інтересів працюючих членів суспільства, ефективність в цій галузі може бути досягнута лише за умови домінування методу переконання, вираженого як в прямому, так і в непрямому впливі. Разом з переконанням в практиці роботи суб’єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин доволі широко застосовується також державний примус, що відзначається тим, що він виступає допоміжним і здійснюється на підставі переконання і лише після застосування методів

переконання. Ціль застосування заходів адміністративного примусу викликала існування відповідної класифікації останніх, в межах якої виокремлюється три групи заходів адміністративного примусу: заходи адміністративного попередження, заходи адміністративного припинення, заходи адміністративного стягнення (адміністративної відповідальності).

Для справи досягнення цілі та вирішення задач адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин, а також з урахуванням сучасних тенденцій розвитку даної сфери суспільного життя, все більшого значення набуває його інформаційно-аналітичне забезпечення. Інформаційно-аналітичне забезпечення адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин - це поєднання всієї інформації, яка використовується, особливих засобів та методів її обробки, а також діяльності фахівців стосовно ефективного використання даних, відомостей і знань в організації адміністративно-правового регулювання цією сферою. Продуктивне інформаційно-аналітичне забезпечення складається лише з об'єктивних, своєчасних, актуальних та достовірних відомостей, що оцінюються як корисні знання (інформація). Із загального потоку даних виокремлюються тільки ті відомості, які необхідні для певного рівня адміністративно-правового регулювання, зрозумілі даному рівню та зменшують його невизначеність.

РОЗДІЛ 3
НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

3.1 Напрями імплементації європейського досвіду адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції

Постійному розвитку суспільних відносин властива динамічність, одним із напрямків впливу якої виступають зміни у системі права певної держави. Адміністративно-правове регулювання соціально-трудових відносин в Україні сьогодніі перебуває на етапі власного реформування, адже внесення змін до законодавства в період розвитку України як незалежної держави часто мало непродуманий, безсистемний та ненауковий характер. У зв'язку з даною обставиною стала актуальною потреба у вивченні досвіду європейських країн, застосуванні його основних положень та їх імплементації до національного законодавства з урахуванням тих особливостей, які випливають з історичного розвитку нашої країни. Дана тема відрізняється особливою актуальністю, оскільки перед Україною стоїть дуже важливе завдання, яке полягає у виборі напрямку розвитку та подальшого удосконалення норм законодавства, що врегульовує сферу соціально-трудових відносин та помітне зростання ролі суб'єктів адміністративно-правового регулювання. Актуальність даного дослідження виявляється також в тому, що порівняльна характеристика досвіду європейських країн стосовно адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин та його практичне застосування Україні мають дискусійний характер та особливо важливе значення в зв'язку з перспективою членством України у Європейському Союзі. До пріоритетних задач вітчизняної науки слід віднести визначення позитивного досвіду адміністративно-

правового регулювання соціально-трудових відносин в інших країнах, а також пошук напрямів його запровадження до вітчизняної системи, що безумовно сприятиме формуванню в Україні такої державної політики, яка матиме максимальну корисність у справі захисту прав і інтересів всіх працюючих громадян, роботодавців, а також держави в цілому.

Уважний аналіз наукової літератури доводить неможливість процесу вдосконалення адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин без застосування порівняльно-правового методу, який дає змогу зробити висновки про те, в якій мірі кожне із рішень є можливим для сприйняття його національною правовою системою. Україна є порівняно молодою державою, а тому значна більшість громадських інститутів все ще перебуває на стадіях формування або розвитку, а окремі сфери, такі, наприклад, як сфера соціально-трудових відносин, хоч і вже давно сформовані, проте все ще за радянськими зразками. Саме тому протягом останніх десятиліть державна політика в сфері соціально-трудових відносин була зосереджена на розробці майбутніх перетворень та тих змін, які так і не знайшли втілення в повному обсязі. За таких умов у контексті євроінтеграції України особливого значення набуває проблема вивчення європейського досвіду в цій сфері та існуючих на сьогодняшній день моделей адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин розвинених європейських держав.

Аналіз законодавства європейських країн і практики процесів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин виглядає вкрай потрібним для нашого дослідження, оскільки він матиме максимальну корисність для захисту прав і інтересів їх суб’єктів даного процесу. Актуальність вивчення проблем європейської інтеграції щодо адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин і відповідного європейського досвіду зумовлена тим, що наша країна історично намагається запозичати саме позитивний досвід значно більш розвинених держав та сьогодні є активним учасником євроінтеграційних процесів. Таким чином, подальший розвиток досліджуваного інституту, насамперед, пов’язується з

європейською інтеграцією України. Це реформування вимагає ретельного обґрунтування та його доцільно здійснювати із урахуванням існуючого досвіду і практики вирішення проблем більш розвинених держав.

Процес європейської інтеграції щодо адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин і відповідного європейського досвіду на жаль не знайшли підтримки серед вітчизняних науковців, незважаючи на те, що його вивчення є дуже корисним для аналізу подолання існуючих у законодавстві прогалин і недоліків адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин. Це питання є відносно новим для вітчизняної науки, оскільки на сьогодні ще не розглядалося саме в такому контексті, а тому серед учених виділимо, насамперед, тих, які вивчали європейський досвід адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин у цілому. Даними питаннями займалися такі науковці: О.В. Байло, М.М. Біль, О.Є. Гапон, І.С. Гиляка, М.О. Данилов, М.О. Дей, О.В. Демченко, К.В. Довжич, В.М. Завгородня, М.І. Кобаль, Р.І. Коваленко, В.В. Осокіна, Л.О. Остапенко, Я.В. Сімутіна, Р.Д. Стаканов, Г.М. Юрчик інші. У контексті теми нашого дослідження наукових розробок наразі не проводилось, тому це питання перебуває все ще на вкрай низькому рівні розробленості, що і зумовлює доцільність даної роботи.

На науковому рівні виокремлюються п’ять головних моделей організації соціально-трудових відносин, три з яких притаманні саме арубіжним державам: європейська модель; англосаксонська модель; шведська (скандинавська) модель, а також китайська та японська моделі [258, с. 7]. Зважаючи на інтенсивні євроінтеграційні процеси, найбільш доцільним є аналіз досвіду тих країн, які відносяться до європейської моделі. Європейська модель характеризується високим рівнем правової захищеності, а отже, і належним забезпеченням адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин, жорсткими нормами трудового права, орієнтованими на збереження робочих місць, поширеністю тарифного регулювання з незначною диференціацією заробітної плати тощо. Її основні ознаки є як позитивними, так

і негативними. Наприклад, до позитивних варто віднести високий рівень правової захищеності працівника, тобто низку правових гарантій, що йому надаються; жорсткі норми трудового права; відносно високий рівень мінімальної заробітної плати; галузеве тарифне регулювання, а до негативних – високий рівень безробіття; ускладнення доступу на ринок праці молоді та інших мало захищених громадян; послаблення стимулюючої ролі заробітної плати [251, с. 5]. Аналіз європейської моделі є актуальним з наступних причин: по-перше, незважаючи на своєрідність вітчизняної моделі, в ній присутні елементи систем окремих європейських країн, а отже, вітчизняну модель варто розглядати саме як європейську; по-друге, із огляду на європейську інтеграцію стосовно адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин доцільним є звернення уваги саме на досвід європейських держав і, відповідно, європейської моделі, яка охоплює їх максимальну кількість.

Хартія про основні соціальні права працівників визнає основними принципами функціонування соціально-трудових відносин в країнах Європейського Союзу рівне ставлення до чоловіків і жінок у сфері соціально-трудових відносин, свободу об’єднань і право соціальних партнерів вести переговори і укладати колективні договори. Зазначені принципи цілком можна визначити як такі, що забезпечують законність у соціально-трудових відносинах, адже порушення будь-якого із них спричиняє негативні юридичні наслідки. Серед соціально-трудових прав, проголошених Хартією, можна виділити як індивідуальні, так і колективні. Наприклад, до колективних соціально-трудових прав належать: право роботодавців і працівників країн Європейського Союзу на об’єднання; право вести колективні переговори і укладати колективні договори; право на проведення колективних дій у разі виникнення конфлікту інтересів, включаючи право на страйк тощо. Відповідно, до індивідуальних віднесено такі: право на справедливу заробітну плату; право на щотижневий відпочинок і щорічну оплачувану відпустку; право на рівність чоловіків і жінок; право на охорону здоров’я та безпеку на робочому місці тощо.

Однією із сучасних тенденцій розвитку соціально-трудових відносин в Україні є розвиток соціального партнерства і колективно-договірного регулювання. Проте, незважаючи на наявний вітчизняний досвід у даній сфері, можна стверджувати про недостатнє використання потенційних можливостей запровадження і функціонування соціально-трудових відносин, що обумовлює необхідність запозичення позитивного європейського досвіду, врахування європейських норм і стандартів у контексті інтеграції України до Європейського Союзу та запланованого прийняття Трудового кодексу України. Особливої уваги потребує вдосконалення адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин як основи формування політики соціального партнерства в державі.

Не викликає сумнівів, що розвинені країни Європи є родоначальниками розвитку нормативно-правового регулювання соціально-трудових відносин. У країнах Західної Європи адміністративно-правове регулювання соціально-трудових відносин було започатковане у другій половині XVIII – на початку XIX ст. Цей процес був захисною реакцією найманих працівників на соціальні та політичні наслідки промислового перевороту, який зруйнував традиційні відносини між роботодавцями та працівниками. Формування колективно-договірної системи припадає на початок XIX ст. в Англії – найбільш промислово розвинутій країні того часу. Саме в цей період виникає рух так званих «шоп-стюардів» – осіб, яких обирали робітники цехів терміном на один рік. «Шоп-стюарди» різних цехів створювали на підприємстві комітет цехових старост. Зазвичай ці представники наглядали за тим, як підприємці дотримувалися умов колективного договору, захищали економічні й соціальні інтереси зайнятих [260, с. 44].

Доволі привабливою виглядає позиція К. К. Карпенка, який звертає увагу при дослідженні адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в європейських країнах на тому моменті, що практика соціально-трудових відносин кінця XIX ст. у деяких західноєвропейських державах, передусім в Англії, довела не лише можливість, а й необхідність партнерських

відносин. Поки працівники і підприємці стоять один проти одного без будь-яких організаційних моментів, непорозуміння між ними переходить у страйки, стихійні акції протесту. Основний зміст партнерських відносин полягає в тому, що в інтересах стабілізації ситуації у виробничій і іншій сферах суспільного життя не поглиблювати суперечності, не протиставляти об'єктивно існуючі різні інтереси працівників, роботодавців, влади, а активно здійснювати пошуки і знаходити точки взаємодії, досягаючи розумного компромісу в рішеннях. «Суб'єктивне право на участь в управлінні виробництвом і встановленні умов праці є складовою частиною (елементом) правового статусу трудящих і профспілкових органів» [76, с. 153]. Вперше воно було передбачено у ст. 165 Конституції Німеччини, відповідно до якої робітники і службовці мали право разом із підприємцями, і на рівних із ними правах, брати участь у регулюванні заробітної плати та умов праці, а також у загальному господарському розвитку продуктивних сил [253, с. 169-170].

На початку XX ст. у багатьох європейських державах колективно-договірна система набула офіційного статусу та стала відігравати ключову роль у регулювання соціально-трудових відносин. Цей процес був започаткований данським Цивільним кодексом 1907 р. та швейцарським Кодексом обов'язків 1911 р. Згодом законодавче регулювання вказаних відносин відбулося в Норвегії (1915 р.), Німеччині (1918 р.), Франції (1919 р.) та Нідерландах (1927 р.) [263, с. 28].

Немає жодної європейської країни, де б трудове право виконувало роль інструменту соціально-політичного розвитку. Із самого початку свого виникнення воно спрямоване на забезпечення прав працівників і встановлення умов їх найму. У країнах розвиненої ринкової економіки і країнах, які здійснюють перехід до неї, є загальновизнаним, що в центрі трудового права має перебувати людина, її особистість. На думку європейських юристів, трудовому праву поряд із забезпеченням охорони праці належить місія бути гарантом реалізації широкого комплексу соціально-економічних прав і свобод, якими наділено людину – учасника соціально-трудових відносин. Ці права і

свободи разом із політичними, громадянськими та іншими визнані світовим співтовариством як основу цивілізованості будь-якої держави [259, с. 99]. Тому вважаємо своєчасним здійснити певні наукові дослідження питань адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин у країнах Європейського Союзу.

Звертаючись до аналізу нормативно-правового масиву законодавства Європейського Союзу з приводу врегулювання проблем адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин, необхідно відзначити наступне. Acquis Європейського Союзу – це правова система Європейського Союзу, яка включає акти законодавства Європейського Союзу (регламенти, директиви, резолюції), але не обмежується ними, які прийняті в рамках Європейського співтовариства, Спільної зовнішньої політики та політики безпеки і Співпраці у сфері юстиції та внутрішніх справ. Право Європейського Союзу – це система правових норм, які регулюють процеси європейської інтеграції та діяльність Європейського Союзу [264, с. 195].

Основу для побудови системи соціального партнерства (діалогу) у Європейського Союзу становлять ст. ст. 5 і 6 Європейської соціальної хартії 1989 р. (переглянуто 3 травня 1996 р.), у яких закріплюється право на об’єднання й на ведення колективних переговорів [267, с. 146-147]. Іншої точки зору дотримується О. В. Ракул, який доводить, що «правовою базою розвитку соціального діалогу в рамках Європейського Союзу є статті 151-156 розділу X «Соціальна політика» ДФЄС. Соціальний діалог визначено серед спільних цілей, які ставлять перед собою Союз та держави-члени (ст. 151 ДФЄС). Такий соціальний діалог може вестися за бажанням сторін до встановлення договірних відносин та укладення угод (ст. 155 ДФЄС). Головне значення мають колективні угоди, що укладаються між представниками європейських об’єднань профспілок та союзів роботодавців у сфері трудового та соціального права. Відповідно до ст. 152 ДФЄС Європейський Союз заохочує та сприяє діалогу між соціальними партнерами при повазі їхньої автономності з урахуванням особливостей національних систем. При цьому комісія

правомочна вживати будь-яких заходів з метою полегшення діалогу та, піклуючись про збалансовану підтримку сторін, має своїм завданням сприяти проведенню консультацій соціальних партнерів на рівні Європейського Союзу [181, с. 155-156]. У свою чергу, держави-члени можуть доручати соціальним партнерам, за їхнім спільним запитом, реалізацію директив та рішень Ради, прийнятих згідно зі ст. 155 ДФЄС, коли це вважається доречним». Продовжуючи свій аналіз тенденцій розвитку організаційно-управлінських відносин в Європейському Союзі, автор робить висновок, що соціальний діалог в Європейському Союзі є процесом узгодження інтересів (консультації, переговори про укладення колективних договорів та угод, інші домовленості) між соціальними партнерами. До соціальних партнерів належать наймані працівники (як правило, їх представники − профспілки), роботодавці та, в певних випадках, органи Європейського Союзу.

Враховуючи можливість участі інституцій Європейського Союзу в діалозі, зазначається, що існують такі поняття як «трипартизм» (передбачається активна участь органів Європейського Союзу) та «біпартизм» (коли активна участь органів Європейського Союзу не передбачається). На підставі цього соціальний діалог може відбуватися на різних рівнях: підприємства, галузі, регіону, держави, загальноєвропейському рівні тощо. А тому європейський соціальний діалог має декілька рівнів: міжгалузевий (який складається з елементів трипартризму та біпартизму) та галузевий [256, с. 57].

Базові правила щодо права на об’єднання містяться у регіональних угодах − Європейській Конвенції про захист прав людини і основних свобод, Європейській соціальній хартії (переглянутій), Хартії Співтовариства про основні соціальні права трудящих. Зокрема, право на об’єднання визнане одним з основних прав людини у положеннях Європейської Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 р. У ст. 11 зазначеного регіонального нормативно-правового акта чітко визначено, що кожен має право на свободу об’єднання з іншими особами, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів. У ч. 2 ст. 11 вказано

про неможливість жодного обмеження права на об’єднання, крім встановлених законом і необхідних в демократичному суспільстві в інтересах національної або громадської безпеки, для запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров’я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб. При цьому окремо зауважується про від сутність перешкод для запровадження законних обмежень на здійснення права на об’єднання особами, що входять до складу збройних сил, поліції чи адміністративних органів держави [265, с. 21-22].

Хартія Співтовариства про основні соціальні права трудящих від 9 грудня 1989 р. містить положення щодо профспілкових прав суб’єктів трудових правовідносин (ст. ст. 11-14). Регламентації права на об’єднання присвячено ст. 11 даної Хартії. Нормами цього акта передбачається, що роботодавці і працівники в Європейському співтоваристві мають право на об’єднання з метою утворення за своїм вибором професійних організацій або професійних союзів для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. У ч. 2 ст. 11 визначається, що кожний роботодавець і кожний працівник мають свободу вступати або не вступати в подібні організації, не зазнаючи внаслідок цього будь-яких персональних або професійних збитків [254, с. 208]. Текстовий аналіз цього акта в плані стосовно свободи об’єднання та колективних переговорів певним чином дублює відповідні міжнародно-правові конвенції.

У сфері соціально-трудових відносин можна виокремити такі директиви Європейського Союзу: Директиву 94/45/ЄС Ради від 22 вересня 1994 р. «Про заснування на підприємствах і групах підприємств, що діють у масштабах Співтовариства, Європейського комітету підприємства або процедури з метою інформування працівників і проведення з ними консультацій»; Директиву 2001/86/ЄС Ради від 8 жовтня 2001 р. «Про доповнення статусу європейського акціонерного товариства правилами, що регулюють залучення працівників до управління»; Директиву 2003/72/ЄС Ради від 22 липня 2003 р. «Про доповнення статусу європейського кооперативного суспільства правилами, що регулюють залучення працівників до управління» [268, с. 702].

Головним принципом взаємодії працівників та роботодавців є принцип співпраці (ст. 9 Директиви 94/45/ЄС). Цей принцип тлумачиться як здатність сторін приймати конструктивні рішення та готовність до спільного вирішення всіх соціальних проблем на підприємстві. На кожному підприємстві, яке підпадає під сферу дії Директиви 94/45/ЄС, створюється спеціальний переговорний орган – Європейська робоча рада, за ініціативою мінімум ста працівників Спеціальні правила стосовно залучення працівників до управління в рамках Європейського Союзу встановлюються Директивою 2001/86/ЄС «Про доповнення статусу європейського акціонерного товариства правилами, що регулюють залучення працівників до управління» та Директивою 2003/72/ЄС «Про доповнення статусу європейського кооперативного товариства правилами, які регулюють залучення працівників до управління». Положення директив пов'язано з Регламентом Ради Європейського Союзу 1435/2003 «Про статус європейського кооперативу» та Регламентом Ради Європейського Союзу 2157/2001 «Про статус європейського акціонерного товариства», в яких відсутні положення про права працівників на інформування та консультації. Директиви 2001/86/ЄС та 2003/72/ЄС закріплюють стандартні положення про залучення працівників до управління, ведення колективних переговорів, впроваджують загальні правила інформування та консультацій з працівниками. Під «залученням до участі в управлінні» розуміють інформування, проведення консультацій, участь у самому управлінні та будь-який інший механізм, за допомогою якого представники працівників можуть впливати на функціонування юридичної особи. Це здійснюється шляхом реалізації можливості чинити вплив на склад спостережного або адміністративного органу юридичної особи через право обирати або призначати частину органу, рекомендувати до призначення або заперечувати проти призначення частини чи всього складу такого органу [255, с. 16-17]. А. А. Француз справедливо зазначає: «Європейська інтеграція, нормативні та інші акти, прийняті органами влади Союзу, звернені в кінцевому рахунку не до держав, а безпосередньо до

людини. Тією чи іншою мірою вони зачіпають повсякденні інтереси всіх громадян» [232, с. 213].

Прийнята Директива Ради Європейських співтовариств від 14 жовтня 1991 р. «Про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин» зобов'язує роботодавця інформувати своїх службовців про суттєві умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин. До суттєвих умов належать: особистості сторін; місце роботи; там, де немає фіксованого чи основного місця роботи, принцип, за яким працівник працевлаштований на різні місця та зареєстроване місце розташування підприємства, або, якщо доречно, постійне місце проживання роботодавця; посада, ступінь, характер або категорія роботи, на яку влаштований працівник; коротка характеристика чи опис роботи; дата початку трудового договору чи трудових відносин; тривалість оплачуваної відпустки, що має надаватися працівнику, чи, якщо вона не може бути визначена під час надання такої інформації, процедури розподілення та визначення такої відпустки; довжина термінів повідомлення, яких мають дотримуватись роботодавець та працівник, якщо їх трудовий договір чи трудові відносини припиняються або, якщо це не може бути визначено під час надання інформації, метод визначення таких термінів повідомлення; початкова основна кількість, інші складові елементи та частота оплати праці, які призначені працівнику; довжина звичайного робочого дня і тижня працівника; колективні трудові угоди, що визначають умови роботи працівника; або у випадку колективних трудових угод, що укладені за межами підприємства спеціальними об'єднаними органами чи установами, назва компетентного органу чи об'єднаної установи, в яких угоди були укладені [175]. Крім того, державами-членами Європейського Союзу 7 лютого 1992 р. було підписано Угоду про соціальну політику. Вона фактично є правовою основою функціонування «соціальної спільноти» в Європейському Союзі. Даною Угодою встановлюється, що держави-члени можуть з ряду аспектів

трудового права приймати рішення не консенсусом, а кваліфікованою більшістю.

У Звіті Європейської Комісії про здійснення Європейської політики сусідства у відношенні України у 2007 р. стосовно забезпечення основних прав, свобод та законних інтересів громадян в Україні, в тому числі і трудових прав, відзначається: «Що стосується виконання головних зобов'язань перед Міжнародною організацією праці (МОП), то слід зазначити, що українська влада активізувала свої зусилля, спрямовані на забезпечення прав профспілок і впровадження основних нормативів праці, зокрема завдяки створенню Соціально-економічної ради, спрощенню системи реєстрації нових профспілок і реалізації національної програми забезпечення гідних умов праці на 2006-2007 роки у рамках програмного діалогу та технічної допомоги з боку МОП».

Деякі західні науковці, зокрема С. В. Литвинов, аналізуючи сучасний стан розвитку соціально-трудових відносин, яке здійснюється на рівні Європейського Союзу, зазначав, що «значні проблеми створює європейське законодавство у сфері соціально-трудових відносин. Вони виникають через те, що в державах-членах сформувались усілякі організації та традиції, які на європейському рівні ледь можна привести до єдності. Спільність полягає лише в тому, що в усіх країнах існують профспілки та об'єднання роботодавців» [106, с. 454]. З останньою думкою зазначеного автора необхідно погодитися, адже кожна країна має свою історію, традиції, які складалися століттями, менталітет, різний рівень соціально-економічного розвитку.

Досліджуючи питання розвитку організаційно-управлінських відносин в країнах Європейського Союзу, Н. Д. Гетьманцева робить наступний висновок: «Законодавство Європейського Союзу впроваджує мінімальні стандарти залучення працівників до управління підприємством. Разом із тим, регулювання цього питання відбувається переважно на національному рівні держав-членів. У більшості держав Європейського Союзу існують системи непрямої та представницької участі працівників в управлінні, які функціонують на основі законодавства та колективних угод (Австрія, Бельгія, Данія, Італія,

Нідерланди, Німеччина, Фінляндія, Франція тощо). Робочі ради в Німеччині, окрім права на інформування та консультації, мають право на прийняття спільних рішень з питань щодо фінансового, економічного стану підприємства, зайнятості та питань, пов'язаних з управлінням персоналом. У Франції розширено зміст права на інформування та консультації. Робочі ради мають майже однакові права з аудиторами компанії щодо доступу до необхідної інформації. Найширшими можливостями щодо обмеження адміністрації підприємства з приводу прийняття фінансових та економічних рішень мають робочі ради у Швеції та Фінляндії. Рішення, прийняті без проведення переговорів з представниками профспілок, можуть бути забороненими до виконання» [36, с. 303]. С. О. Лисенко зазначає, що в сучасних умовах стратегія соціальної політики країн Західної Європи і, насамперед, членів Європейського Союзу досягла значних успіхів, які спрямовані на підвищення рівня зайнятості, посилення соціального захисту працівників та подолання бідності, вироблення нових організаційно-правових форм господарювання, наповнення відносин з організації та управління працею новим змістом (який базується на демократичних засадах і в центрі уваги якого є працівник) тощо [104, с. 38].

Наступним блоком нашого практичного дослідження адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин буде вивчення досвіду побудови організації та управління працею в окремо взятих країнах Європейського Союзу. У державах із ринковою економікою набувають усе більшого поширення нові тенденції в управлінні підприємствами, які виявляються у співучасті працівників у справах підприємства, і цей напрям розглядається як один із найважливіших важелів економічного зростання і соціальної стабільності. Практика «участі», яка отримала поширення в Європейському Союзі, розглядається як діяльність профспілкових та інших представників персоналу, що направлена на вирішення питань соціального та економічного розвитку трудового колективу. Як і Німеччина, Франція після війни успішно розвивала інституційні форми участі працівників в управлінні акціонерними товариствами і підприємствами та показала багатьом країнам, що

розвиваються, приклад соціального партнерства і виробничої демократії [262, с. 18].

В. Кондратенко, вивчивши досвід адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в окремих європейських країнах, відзначає наступне. Німецькі правознавці є прихильниками концепції особисто-правових відносин. Вони акцентують увагу не на організаційному, а на юридичному аспекті цієї проблеми. Стверджується, що особисті зв'язки працівника і підприємця мають юридичний характер і обумовлюють специфічні обов'язки працівника – обов'язок слухняності і обов'язок вірності підприємцю. Таке трактування обов'язків працівників значно розширює господарські прерогативи підприємця, обґрунтовує його право не тільки керувати процесом робіт, але й нав'язувати працівникам певну поведінку як на підприємстві, так і поза ним. На їх думку, господарські прерогативи підприємця випливають з самої сутності трудових відносин, а обсяг цих прерогатив може бути різним і визначається не тільки законами, але й колективними угодами і навіть трудовими договорами [216, с. 650].

В Австрії відсутній єдиний кодифікований акт, який би об'єднав всі норми у сфері соціально-трудових відносин. Законодавство Данії, Фінляндії та Швеції є поєднанням законодавства і колективних угод. Причому законодавство встановлює певні рамки, правила. Колективні ж угоди їх уточнюють, розширюють і деталізують. Закон про працю Хорватії від 4 грудня 2009 р. містить у собі ст. 7 під назвою «Свобода договору», яка дозволяє сторонам встановлювати кращі умови праці, ніж ті, що встановлюються законом [266, с. 37]. Ст. 231 Трудового кодексу Словаччини закріплює, що колективні угоди регулюють умови праці, включаючи умову про заробітну плату, відносини між працівником і роботодавцем і т. і. [252, с. 169].

У Трудовому кодексі Франції, відзначає В. Т. Комзюк, міститься окремий розділ «Колективні угоди». Він визначає правила, за допомогою яких реалізується право робітників на колективні переговори щодо умов найму і праці. Укладати колективний договір мають право профспілки, визнані

представницькими, з одного боку, та організації роботодавців або окремі роботодавці – з іншого. Колективний договір може містити кращі положення, ніж ті, що передбачені чинним законодавством. Для всіх підприємств із загальною кількістю понад п'ятдесят працівників Закон передбачає обов'язкові щорічні колективні переговори з трьох питань: заробітна плата, зайнятість і тривалість робочого дня [88, с. 113].

У Швеції, вказує М. В. Данилова, основною функцією колективного договору вважається збереження миру в сфері соціально-трудових відносин. У разі його відсутності дозволяються страйки і локаути. Інша важлива його функція – регулювання заробітної плати та умов праці. У зв'язку з опосередкованим впливом держави на відносини у сфері праці через систему оподаткування та соціально-економічні заходи на практиці профспілки та організації роботодавців досить часто консультуються з урядом щодо регулювання трудових відносин. Ключовими шведськими законами, що захищають права працівників, є Закон «Про трудові спори» 1974 р. і Закон «Про захист праці» (1982 р.) [47, с. 199].

На нашу думку, особливістю соціально-трудових відносин у Швеції є й обов'язок сторін соціального партнерства укладати колективний договір на визначений строк, як правило на 2-3 роки, після завершення дії якого сторони зобов'язуються вступити в переговори щодо укладення нової угоди. В Україні, на відміну від Швеції, згідно зі ст. 9 Закону України «Про колективні договори та угоди» колективний договір, угода продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором, угодою. Тому вважаємо доцільним законодавчо встановити максимальний термін дії колективного договору – три роки, зважаючи на позитивні наслідки такої нормативно-правової новели, передусім, у стимулюванні фактичного колективного вирішення питань, соціального діалогу, врахуванні сучасного соціально-економічного стану в показниках оплати праці тощо.

Заслуговує на увагу також досвід адміністративно-правового регулювання у сфері соціально-трудових відносин у раніше соціалістичних країнах. Зокрема, відповідно до Кодексу про працю Угорської Народної Республіки 1967 р. права трудящих у цій сфері розділялися на дві великі групи. До першої відносилися права, пов'язані зі встановленням умов праці та культурно-побутовим обслуговуванням працівників. До другої групи належали права, направлені на забезпечення участі трудящих в управлінні підприємством, прийняття рішень на рівні підприємства (участь у роботі виробничих нарад тощо). Під час кодифікації законодавства про працю соціалістичних країн участь трудящих в управлінні виробництвом отримала широку правову основу. В Угорщині склався правовий інститут заводської демократії – система норм, що була направлена на забезпечення участі трудящих в управлінні підприємствами. А в Польській Народній Республіці було прийнято Закон від 20 грудня 1958 р. про робітниче самоуправління.

Досліджуючи досвід адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Австрії, Т. І. Стрибко відзначає, що згідно із Законом «Про колективні трудові договори» 1974 р. виробнича рада укладає з підприємцем угоду, в якій визначається широке коло виробничих, економічних і соціальних питань. В угоді стосовно найманих працівників зазначаються заходи щодо усунення або пом'якшення шкідливих наслідків змін, які відбулися в процесі виробничої діяльності. Угода передбачає заходи для запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням, створення належних умов праці, використання відпустки, тимчасове зменшення або збільшення тривалості робочого часу, виплат, а також надання виплат, порядок участі в розподілі прибутку, виплати пенсій із фонду підприємств [220, с. 26]. Н. Заболотна, досліджуючи питання регулювання соціально-трудових відносин, виділяє наступні його структурні елементи: загальні положення; індивідуальне трудове право; колективне трудове право; процесуальне трудове право; колізійне трудове право [64, с. 405].

Проведений аналіз вказує на те, що першим і головним питанням колективного договору або угоди є питання організації оплати праці. Договірне регулювання оплати праці здійснюється системою колективних угод. У країнах Західної Європи національні та секторальні угоди передбачають: мінімальну зарплату у масштабах країни або за секторами економіки; загальний порядок індексації зарплати. На рівні галузевих угод: мінімальні тарифні ставки по основних професійно-кваліфікаційних групах; форми і системи зарплати; надбавки і доплати; механізм індексації зарплати; розміри соціальних виплат і пільг. На рівні підприємств, фірм і компаній: тарифні ставки; розміри надбавок і доплат; порядок індексації; системи участі у прибутках та акціонерному капіталі; розміри соціальних виплат і пільг [211, с. 191].

Галузеві колективні договори, які дуже поширені в Італії, Франції та Німеччині, охоплюють від двох-трьох до декількох десятків галузей, мають дуже загальний характер. Ці договори встановлюють мінімальну заробітну плату по основних професійно-кваліфікаційних групах працівників, гарантовані розміри надбавок за стаж, надурочну і складну роботу, преміальні системи, умови індексації заробітної плати, порядок надання і розміри соціальних виплат і пільг групам працівників [210, с. 99].

Питання заробітної плати і надалі залишаються провідними у змісті колективних договорів країн Західної Європи. Так, у Німеччині, відповідно до принципу «тарифної автономії», соціальні партнери самостійно домовляються про умови і оплату праці, але з урахуванням вимог чинного трудового законодавства. На рівні галузі при укладенні колдоговору з питань заробітної плати піднімаються, перш за все, питання мінімальної заробітної плати і тарифних сіток, а на рівні договорів підприємств більшою мірою конкретизуються форми підвищення заробітної плати, її розмір та періодичність [122, с. 47]. Договірне визначення обсягів заробітної плати та інших матеріальних пільг залишається головною темою колективних переговорів та угод між соціальними партнерами на рівні підприємства (фірми, компанії), галузі, регіону і держави, включаючи тристоронні угоди [75, с. 81]. У

країнах Центральної та Східної Європи головне місце в колективних договорах займають два питання: заробітна плата і гарантії зайнятості.

У Данії ще в 1994 р. була здійснена реформа соціально-трудових відносин, що поклала початок докорінним змінам у поглядах і ставленні до сфери соціально-трудових відносин. Політика Данії полягала в тому, що, не вдаючись до скорочення пільг, додаткових виплат і заробітних плат, держава сприяла адаптації безробітних в нових умовах ринку попиту і пропозиції робочої сили шляхом поліпшення їхніх професійних якостей і досвіду роботи [67, с. 11]. Натомість, на сьогодні в Україні, на наш погляд, навпаки поширена практика «антикризових» колективних договорів і загалом адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин, орієнтованого на зменшення обсягу пільг і відповідно утримання рівня соціального забезпечення, який в теперішніх фінансово-валютних умовах є занадто низьким у порівнянні з країнами Європейського Союзу.

Досліджуючи особливості адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в країнах Європи, зауважимо й те, що за останні десять років в Європі з'явилися різноманітні варіанти робочого часу. Різко збільшився відсоток часткової зайнятості. Якщо в 1992 р. загальний відсоток частково зайнятих працівників становив 14,2 %, то до 2002 р. цей відсоток зріс до 18,2 %. Варіант часткової зайнятості вирішує цілий ряд проблем – зменшення безробіття, реалізацію політики пріоритету сім'ї, забезпечення гнучкості ринку і реорганізації робочого часу. Опитування засвідчують, що частково зайняті працівники віддають перевагу безстроковим трудовим договорам. Європейський Союз вживає заходів, що захищають цю категорію працівників, особливо в таких питаннях як рівна оплата праці, умови праці [80, с. 70-71].

Як доречно відзначає Д. В. Приміч, законодавство у сфері соціально-трудових відносин, розраховане на загальне застосування, воно не переслідує мети регулювання соціально-трудових відносин в їх повному обсязі, визначення всіх або конкретних умов праці. Державної регламентації

піддаються основні, принципові питання праці. Автор звернула увагу на наступну особливість законодавства європейських країн – поєднання обмеженою законодавчої регламентації з договірним встановленням певних умов тим, хто користується державною підтримкою. У зв'язку з цим законодавча регламентація європейських країн визнається «обмеженою». Ймовірно, що такою вона може бути тільки в країнах, які досягли певного рівня розвитку. Автор, здійснюючи аналіз правового регулювання колективно-договірних відносин в європейських країнах, доречно відзначає, що «характерною особливістю правового регулювання відносин за трудовим договором є прагнення законодавця створити для обох сторін договору рівні можливості для здійснення своїх прав. Формально працівник і роботодавець є рівноправними суб'єктами. Кожна зі сторін може пропонувати для внесення до трудового договору свої умови і відмовитися від прийняття умов, запропонованих іншою стороною. Водночас законодавство більшості країн виходить з необхідності надання працівникові певних правових гарантій за трудовим договором, що виражається в обмеженні ряду функцій роботодавця. Такий підхід законодавця пояснюється тим, що хоча формально-юридично працівник і роботодавець рівні, однак фактично можливості останнього в сфері регулювання трудових відносин суттєво ширші» [157, с. 107].

З 1990-х років у зв'язку з появою нових технологій, нових виробництв, із збільшенням необхідності підвищення економічної конкурентоспроможності у Франції, наприклад, намітилася тенденція навчання працівників, оновлення їх знань і навичок у сфері нових технологій, що стало знаходити відображення в трудовому договорі. Як говорилося вище, дана умова підлягає обов'язковому включенню в зміст трудового договору, що в свою чергу повинно закріпити обов'язок роботодавця щодо забезпечення професійного навчання співробітників. Більш того, адаптація працівників до нових умов праці як самостійний напрям була присутня і в політиці органів влади. 3 липня 1991 р. у Франції прийнято між професійні угоди між компаніями і працівниками, які проголосили принцип взаємодії, що передбачав взаємні інвестиції у загальну

справу з боку роботодавця і працівника, у зв'язку з чим стали з'являтися нові механізми для стимулювання і підтримки професійної гнучкості працівників.

Особливістю регулювання соціально-трудових відносин в Чехії та Словаччині на сучасному етапі є велика роль в регулюванні трудових відносин колективних угод, які укладаються у процесі колективних переговорів. Колективними угодами можуть встановлюватися заробітна плата та інші умови праці. Так, ст. 231 Трудового кодексу Словаччини закріплює, що «колективні угоди регулюють умови праці, включаючи умови про заробітну плату, відносини між працівником і роботодавцем тощо». Відносно цього Г. І. Чанишева робить доречний висновок: «Це свідчить про те, що колективні угоди мають переважне значення у порівнянні з трудовими договорами, включаючи положення про те, що будь-яка норма трудового договору, що суперечить колективній угоді, є незаконною» [154, с. 27].

Отже, європейський досвід адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин є доволі багатим, тому достатньо обґрунтованою виглядає позиція О. І. Кисельової стосовно його запровадження у національну систему права відповідно до вимог права Європейського Союзу. Як влучно відзначає автор, процес євроінтеграції варто аналізувати також і в контексті загальної проблеми міжнародно-правового регулювання сфери праці. Продовжуючи власну думку, науковець наголошує: «Для розвитку регулювання соціально-трудових відносин України не варто необдумано використовувати досвід правового регулювання соціально-трудових відносин у країнах Європи, який не забезпечує високий рівень соціально-економічних прав працівників… Самобутність вітчизняного трудового права полягає, зокрема, в істотній соціальній спрямованості його норм, що залишилася нам у добру спадщину від часів Радянського Союзу, та яку слід розцінювати як надбання нашої високої правової культури. Отже, трансформація трудового права України під впливом європейської інтеграції має відбуватися з дотриманням таких принципових положень як поступовість, послідовність, продуманість, довгострокова стратегія, обов'язковість перехідного періоду адаптації. Тому

питання вибору між до корінним реформуванням трудового права України та поступовим удосконаленням законодавства про працю під впливом стандартів Європейського Союзу видається риторичним» [79, с. 369].

Таким чином, вивчення європейського досвіду адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин підтверджує те, що однією з основних тенденцій є практика фактичної участі трудового колективу в управлінні підприємством, яка спрямована на вирішення проблем соціального і економічного розвитку трудового колективу підприємства і роботодавця, що здебільшого врегульовується через ведення переговорів між зазначеними суб'єктами. Позитивним для України вважаємо, передусім, мирний метод соціального діалогу між суб'єктами соціально-трудових відносин у вирішенні трудових конфліктів, які виникають у межах організаційно-управлінських відносин в сфері праці. Також пропонуємо в ст. 9 Закону України «Про колективні договори та угоди» закріпити максимальний термін укладення колективного договору, угоди – три роки, з метою підвищення ролі суб'єктів соціального партнерства та забезпечення можливості своєчасного врахування і адаптації до змін соціально-економічного та політико-правового становища у державі тощо.

3.2 Напрями вдосконалення законодавчої бази адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції

Пріоритетними перспективними задачами вітчизняної юриспруденції варто визнати визначення позитивного досвіду адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в інших країнах, а також пошук шляхів його запровадження до вітчизняної системи, що безумовно сприятиме формуванню в Україні такої державної політики, яка матиме максимальну корисність для захисту прав і інтересів всіх працюючих громадян,

роботодавців, а також усієї держави. В той же час, аналіз наукової літератури засвідчив ускладненість процесу вдосконалення вже існуючої нормативної бази без застосування порівняльно-правового методу, який дає змогу зробити висновки про те, в якій мірі кожне із рішень є можливим для прийняття його в національній правовій системі. Оскільки Україна є порівняно молодою державою, тому більшість суспільних її інститутів все ще перебувають на стадіях формування чи розвитку, а окремі сфери, такі як сфера соціально-трудових відносин, хоча і є вже сформованими, проте все ж таки за радянськими зразками. Тому протягом останніх десятиліть державна політика стосовно адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин була зосереджена на розробці майбутніх реформувань і змін, які так і не знайшли втілення в повній мірі. З урахуванням вказаних обставин, є підстави стверджувати, що аналіз адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин зарубіжних країн є вкрай важливим для даного дослідження, оскільки він матиме максимальну корисність для захисту прав та інтересів їх суб'єктів. Актуальність дослідження європейської інтеграції обумовлена і тим, що Україна історично намагається запозичати позитивний досвід більш розвинених держав і на сьогодні є учасником євроінтеграційних процесів. Таким чином, подальший розвиток досліджуваного інституту, у першу чергу, пов'язується із європейською інтеграцією нашої держави. Таке реформування потребує ретельного обґрунтування і його доцільно здійснювати із урахуванням існуючого досвіду та практики вирішення проблем більш розвинених держав.

У Пояснювальній записці до проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 р. було зазначено наступне: «Головними принципами розробки нового Кодексу стали: …використання у процесі підготовки нового Кодексу досвіду Міжнародної організації праці, а також законодавства країн Європейського Союзу, щоб забезпечити гармонізацію законодавства України про працю з міжнародним законодавством; …Включено положення, спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до Європейської соціальної хартії (переглянутої)) і інших міжнародно-правових актів: Загальної декларації

прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці...» [34, с. 291].

Це свідчить, насамперед, про те, що європейська інтеграція уже сьогодні є таким процесом, який охоплює майбутнє реформування вітчизняного законодавства в сфері соціально-трудових відносин. В цілому ж, процеси імплементації норм міжнародного права до вітчизняного законодавства розпочались задовго до обрання та проголошення Україною свого євроінтеграційного курсу. Наприклад, першою категорією міжнародних нормативно-правових актів є акти Організації Об'єднаних Націй. У ст. 23 Загальної декларації прав людини забезпечення законності у соціально-трудових відносинах здійснюється у наступних напрямках: встановлення права людини на справедливі і сприятливі умови праці – надання особі несправедливих та несприятливих умов праці є порушенням принципу законності; встановлення права людини на рівну оплату за рівну працю без будь-якої дискримінації – будь-які дискримінації у трудових відносинах, як нами встановлено у даній роботі, є незаконними [65]. На основі цієї Декларації було ухвалено Міжнародний пакт про громадянські і політичні права та Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. Щодо першого, у ст. 8 встановлено забезпечення законності у соціально-трудових відносинах у контексті заборони примусової чи обов'язкової праці [125]. Відповідно, у нормах наступного Пакту закріплено ряд напрямів, за якими забезпечується законність у соціально-трудових відносинах, які, втім, фактично дублюють положення Загальної декларації прав людини [126], наприклад, справедлива зарплата і рівна винагорода за працю рівної цінності. За таким же принципом відбувається забезпечення законності у соціально-трудових відносинах відповідно до інших актів Організації Об'єднаних Націй, які базуються на напрямках, закріплених Декларацією.

Роль актів Організації Об'єднаних Націй для європейської інтеграції України під час адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин полягає в тому, що норми Загальної декларації прав людини є

основою для законодавства України та інших держав світу. Ратифікація Україною Конвенції значно наблизила вітчизняне законодавство до європейських стандартів. Тому кожне наступне реформування різноманітних сфер вітчизняного права з моменту ратифікації фактично є елементом процесу європейської інтеграції України.

Наступною групою нормативно-правових актів, що мають вагомий вплив на європейську інтеграцію України у процесі адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин, є акти Міжнародної організації праці (далі – МОП). Окремі стандарти даної організації стосуються, по-перше, забезпечення законності при забороні примусової праці, а, по-друге, є важливими при розробці проекту Трудового кодексу України. Першочергово звернемо увагу на прийняття Декларації МОП основних принципів та прав у сфері праці від 18 червня 1998 р. [50]. Декларація є своєрідною відповіддю МОП на виклики глобалізації, її несприятливі соціальні наслідки для працівників в усьому світі та необхідність забезпечення існування соціально-трудових відносин. У даному нормативно-правовому акті закріплено чотири основних принципи, які є передумовою розвитку всіх інших прав працівників у сфері соціально-трудових відносин в кожній країні та забезпечення яких має важливе значення: свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; скасування усіх форм примусової чи обов’язкової праці; реальна заборона дитячої праці; недопущення дискримінації у сфері соціально-трудових відносин. Порушення кожного із зазначених принципів у вітчизняних реаліях є одночасним порушенням у сфері соціально-трудових відносин.

Таким чином, роль Декларації МОП основних принципів та прав у сфері праці є близькою до ролі Загальної декларації прав людини, оскільки обидва нормативно-правових акти виступають основою для законодавства України та інших держав світу, втім Декларація МОП виконує дещо вужчі функції, оскільки стосується виключно соціально-трудових відносин.

Щодо інших нормативно-правових актів МОП, то їх вплив на реалізацію завдань адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в умовах євроінтеграції не виходить за межі Декларації основних принципів та прав у сфері соціально-трудових відносин. Як відзначається на науковому рівні, метою конвенцій є накладання на державу, що їх ратифікувала, зобов'язання щодо внесення певних змін у національне законодавство у сфері соціально-трудових відносин. Ратифіковані конвенції мають обов'язкову силу стосовно тих членів МОП, які ратифікували її. Для держав, які не ратифікували Конвенцію, вона має рекомендаційний характер. На відміну від конвенцій, рекомендації МОП не покладають на держави будь-яких зобов'язань і не підлягають ратифікації. Прийняттям рекомендації МОП закликає держави до того, щоб їх національні норми трудового права були, по можливості, приведені у відповідність до норм, що закріплені в рекомендації [192, с. 31]. Тобто акти МОП, як і акти Організації Об'єднаних Націй, є основою для розробки вітчизняного законодавства і тим фундаментом, що зближує законодавство України та законодавство європейських країн.

Наступна група актів безпосередньо пов'язана із європейською інтеграцією стосовно адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин. Вона включає акти Ради Європи. У межах даної групи першочергово варто проаналізувати два нормативно-правових акти: Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод та Європейську соціальну хартію. Зміст Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод багато в чому дублює раніше проаналізовані нами нормативно-правові акти, тому у сфері соціально-трудових відносин урегульовує лише питання, пов'язані із дискримінаціями [89]. У свою чергу, Європейська соціальна хартія (переглянута) закріплює низку прав, порушення яких є порушенням законності у сфері соціально-трудових відносин, оскільки фактично являє собою універсальний міжнародно-правовий акт у сфері захисту соціальних прав людини, який закріплює всі права, що містяться в актах Організації Об'єднаних Націй та Міжнародної організації праці, у певній мірі їх змінює, враховуючи

при цьому регіональну специфіку, новітні тенденції, розвиток прав людини тощо. Даний міжнародний нормативно-правовий акт на сьогодні ратифікований Україною та є частиною законодавства у сфері соціально-трудових відносин у нашій державі. У ч. 1 Хартії закріплені права та принципи, порушення більшості з яких є порушенням законності у сфері соціально-трудових відносин [59]. Серед них виділимо, зокрема, наступні: право на справедливі умови праці; право на безпечні та здорові умови праці; право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень для працівників та їхніх сімей; право на захист у випадках звільнення; право на захист у випадках звільнення; право на гідне ставлення до працівників на роботі тощо.

Роль актів Ради Європи, і передусім Європейської соціальної хартії, полягає в наступному: по-перше, у тому, що Україна є членом Ради Європи, а отже, взяла на себе зобов'язання щодо реформування чинного законодавства на основі норм та стандартів Ради Європи, зокрема стосовно прийняття відповідних законів та приєднання до ряду конвенцій; по-друге, проаналізовані акти безпосередньо врегульовують соціально-трудові відносини; по-третє, шляхом імплементації даних актів у вітчизняне законодавство Україна наблизила його до європейських стандартів та прискорила процес євроінтеграції. Поряд з цим, зміст проаналізованих нормативно-правових актів не характеризується значними особливостями. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод та Європейська соціальна хартія дублюють своїм змістом розглянуті нами раніше нормативно-правові акти, проте особливість останньої полягає в тому, що в ній усі права об'єднані в єдиному комплексі.

Четвертою групою актів є акти Європейського Союзу. Для адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в умовах євроінтеграції значення даної групи нормативно-правових актів важко переоцінити, адже кожен окремий документ має фундаментальне значення для всіх членів спільноти. У досліджуваній сфері, передусім, варто виділити

Хартію Співтовариства про основні соціальні права працівників [234] та Хартію основних прав Європейського Союзу [233].

Зі змісту її норм можна зробити висновок, що Хартія про основні соціальні права працівників визнає основними принципами соціально-трудових відносин у Європейському Союзі рівне ставлення до чоловіків і жінок у сфері соціально-трудових відносин, свободу об'єднань і право соціальних партнерів вести переговори і укладати колективні договори. Зазначені принципи цілком можна визначити як такі, що забезпечують законність у соціально-трудових відносин, адже порушення будь-якого із них спричиняє негативні юридичні наслідки. Серед соціально-трудових прав, проголошених Хартією, можна виділити як індивідуальні, так і колективні. Наприклад, до колективних соціально-трудових прав належать: право роботодавців і працівників країн Європейського Союзу на об'єднання; право вести колективні переговори і укладати колективні договори; право на проведення колективних дій у разі виникнення конфлікту інтересів, включаючи право на страйк тощо. Відповідно, до індивідуальних віднесено такі: право на справедливу заробітну плату; право на щотижневий відпочинок і щорічну оплачувану відпустку; право на рівність чоловіків і жінок; право на охорону здоров'я та безпеку на робочому місці тощо.

Водночас, у нормах Хартії основних прав Європейського Союзу закріплено як економічні та соціальні права громадян, так і соціально-трудові. Як і у випадку із нормами Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників, Хартія основних прав закріплює одночасно і колективні, і індивідуальні соціально-трудові права громадян: право на працю і свободу професійної діяльності; право працівників підприємства на отримання інформації та проведення консультацій; право на ведення колективних переговорів та колективні дії; право на захист від необґрунтованого звільнення; право на справедливі та належні умови праці, яке включає право працівників на гідні умови праці, що відповідають вимогам безпеки і охорони здоров'я, та

право на відпочинок; заборона дитячої праці та захист молоді на робочому місці; право на захист працівників із сімейними обов'язками.

Таким чином, акти Європейського Союзу, як і попередні проаналізовані нами групи нормативно-правових актів, виконують функцію встановлення основ для розробки законодавства європейських країн. Принципова різниця даної групи від попередніх полягає в тому, що розглянуті нормативно-правові акти мають значення виключно для країн-членів Співтовариства. Зміст проаналізованих нормативно-правових актів у повній мірі не суперечить усім іншим міжнародним стандартам і багато у чому їх дублює. Важливість даних нормативно-правових актів для європейської інтеграції полягає у тому, що у разі досягнення Україною мети щодо вступу до Співтовариства, зазначені документи стануть частиною вітчизняного законодавства, причому чинне на той момент законодавство про працю має бути приведене у відповідність до їх положень.

Тобто, європейське та міжнародне законодавство щодо адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин дозволяє врегульовувати соціально-трудові відносини на високому рівні. Дослідження різноманітних директив Європейського Союзу та інших міжнародних організацій засвідчило, що в Україні вже успішно проведено роботу із узгодження вимог, законів та нормативно-правових актів у відповідності до міжнародних стандартів.

Одним із важливих сучасних видів соціально-трудових відносин є соціально-партнерські відносини між сторонами трудового колективу (профспілки), роботодавця та держави, що виникають з приводу вирішення значущих соціально-економічних і трудових питань шляхом проведення колективних переговорів стосовно укладання колективних договорів і колективних угод на національному, галузевому, територіальному чи локальному рівнях, а також консультацій, обміну інформацією, здійснення узгоджувальних процедур тощо. Саме соціально-партнерські відносини орієнтовані на активну взаємодію сторін організаційно-управлінських відносин у трудовому праві з метою узгодження їх інтересів і потреб, які в багатьох

випадках є кардинально протилежними, забезпечення соціальної стабільності, запобігання виникненню трудових спорів і конфліктів і за необхідності їх врегулювання мирним шляхом.

У той же час система двосторонніх і тристоронніх соціально-партнерських відносин в Україні ще перебуває на стадії становлення та розвитку, суттєвого вдосконалення потребує нормативно-правової бази, яка її регламентувала, зокрема в контексті прийняття проекту Трудового кодексу України та адаптації вітчизняного законодавства із нормами та стандартами Європейського Союзу. Пильної уваги потребує проблема формалізованого характеру та розповсюджених випадків невиконання положень колективних угод і колективних договорів. За таких умов удосконалення соціально-партнерських відносин в Україні має бути провідним напрямком реформи трудового законодавства.

У цьому контексті слід погодитися з В. В. Волинець стосовно того, що в європейських країнах ідеологія соціального партнерства є невід'ємною частиною соціально-трудових відносин, адже домовленість, компроміс, спільне розв'язання виробничих проблем і солідарна відповідальність за кінцевий результат сприяють зростанню виробництва та підвищенню добробуту людей [31, с. 231]. І. С. Сахарук з цього приводу зазначає, що учасники соціального партнерства вступають у суспільні відносини, які в силу своєї значимості потребують правового регулювання, щодо: проведення колективних переговорів і укладення колективних договорів, угод або внесення в них змін і доповнень; формування постійно діючих тристоронніх органів; проведення спільних консультацій з питань регулювання трудових та інших безпосередньо пов'язаних із ними відносин; участі працівників та їх представників в управлінні підприємством; участі представників сторін соціального партнерства в досудовому вирішенні трудових спорів тощо [193, с. 168]. Тобто, як зауважує М. І. Гольбін, соціальне партнерство є результатом компромісу між його сторонами, що передбачає розв'язання не лише політичних питань, а й завдань економічного та соціально-трудового характеру шляхом співпраці між

працівниками та роботодавцями, а також державними органами, яким належить забезпечувати узгодження інтересів усіх сторін, яких стосується регулювання трудових та інших пов'язаних з ними відносин [37, с. 33].

Поділяючи вищенаведені точки зору, вважаємо, що соціальний діалог є важливим засобом забезпечення соціальної рівності та справедливості, особливо важливу роль він відіграє в умовах фінансово-економічної і політичної кризи та посткризового періоду в країні. Проте, незважаючи на суспільну значущість соціального партнерства в соціально-трудових відносинах, стан його розвитку не відповідає в повній мірі сучасним тенденціям ринку праці та правового поля, причому не тільки вітчизняним, а й міжнародним. Цілком погоджуємося з висновками фахівців Національного інституту стратегічних досліджень при Президентові України стосовно того, що, незважаючи на створення в Україні необхідних інституційних, законодавчих та організаційних механізмів функціонування системи соціального партнерства (прийняття в грудні 2010 р. базового Закону України «Про соціальний діалог в Україні», формування спільних представницьких органів соціальних партнерів (профспілок та організацій роботодавців), створення спільних органів соціального діалогу, таких як Національна служба посередництва та примирення (1998 р.) та Національна тристороння соціально-економічна рада (2011 р.)), партнерство має здебільшого формальний характер, істотно не впливає на покращення соціальної ситуації в країні та зниження рівня соціальної напруженості [101, с. 8-9].

Причинами такого стану соціально-партнерських відносин, з точки зору різних правознавців, є наступні: відсутність в Україні соціально-економічних передумов ефективного соціального партнерства – стабільного економічного і соціального розвитку, економічного підйому, розвинених структур громадського суспільства тощо; недосконаліть законодавчого забезпечення системи партнерських відносин, наявна практика ігнорування чи невиконання нормативно-правових актів [127, с. 101-102]; непродуктивна сформованість суб'єктів соціального партнерства та їхніх представників; домінування в

процесі соціального діалогу сторони роботодавців [239]; нівелювання ролі держави як гаранта соціально-економічних та трудових прав громадян унаслідок використання трипартистської моделі соціального партнерства [247, с. 94]; неефективність профспілкового руху, орієнтація в більшості випадків не на відстоювання профспілкою прав та інтересів робітників, а на співпрацю з адміністрацією підприємства, що пояснюється технічною і матеріальною залежністю профспілок від роботодавця; слабкість профспілок як представників та захисників інтересів працівників та сторони соціального діалогу; високий рівень корупції, тіньової економіки, переважання корпоративних інтересів і настроїв, проявів бюрократії, зрощення підприємництва з апаратними структурами; домінування в свідомості населення України патерналістських настроїв, конформізму та низького рівня суспільної солідарності; низький рівень соціальної відповідальності бізнесу [110, с. 79-80] тощо.

Отже, основними факторами, які стримують розвиток та становлення ефективних соціально-партнерських відносин у сфері соціально-трудових відносин в умовах євроінтеграції в Україні, вважаємо наступні: недосконала нормативно-правова база: КЗпП України не регламентує сферу соціально-трудових відносин, відсутнє законодавче закріплення правової категорії «соціальне партнерство», неузгодженість багатьох норм щодо соціально-партнерських відносин і їх невідповідність європейським і міжнародним стандартам, неефективність інституту відповідальності за невиконання/порушення умов колективних угод і договорів тощо; нерозвиненість інститутів ринкової економіки та соціально відповідального бізнесу, високий рівень корупції та бюрократії; вплив наслідків фінансово-економічної та політико-правової кризи в країні, відсутність економічної та політичної стабільності, соціальна напруга в суспільстві; неефективність моделі соціального партнерства в Україні, відсутність оптимального розподілу фактичного впливу сторін тощо. Зокрема, варто відзначити, що на сьогодні, в складних соціально-економічних умовах суспільного розвитку в Україні,

наявна національна модель соціального партнерства не є достатньо ефективною. Як стверджує Ю.М. Гришина, зростання соціальної нерівності та напруги в суспільстві породжує велику кількість проблем у соціально-трудовій сфері [46, с. 29]. Крім того, в Україні, як і в більшості постсоціалістичних країн, формування правової моделі (механізму) соціального партнерства здійснювалося за активної участі держави з урахуванням міжнародно-правових стандартів. В основу цієї моделі були покладені принципи трипартизму і багаторівневого соціального діалогу (національний, територіальний, галузевий, локальний рівні).

У той же час, внаслідок використання трипартистської моделі соціального партнерства відбулося нівелювання ролі держави як гаранта соціально-економічних та трудових прав громадян. При цьому власне механізм соціального партнерства не виключає державу з процесу регулювання соціально-трудових відносин, а навпаки ускладнює її роль – від прямого втручання до партнерських відносин із союзами працівників та роботодавців [242, с. 115-116]. Тобто, адміністративно-правового регулювання обов'язково повинно мати місце в соціально-трудових відносинах, проте має діяти у визначених межах. Крім того, на думку О.Г. Середи, продуктивна модель соціального партнерства в кожному конкретному випадку (щодо умов виробництва, категорій співробітників тощо) може бути в наступних формах: соціал-реформістській або неоконсервативній; континентальній, англосаксонській та азійській; узгоджувальній (Австралія, Нідерланди, країни Скандинавії, частково Німеччина та Швейцарія), конфліктній (Італія та Франція), плюралістичній (Великобританія, Канада, США та Японія); біпартизькій («роботодавці – наймані робітники» або «влада – профспілки»), трипартизькій («роботодавці та їхні організації – держава – профспілки як представники працівників») або квапартизькій (із доданням представників регіонів чи трудових колективів), контрактній, конфліктній, корпоративній або автономній; правовій (англо-американській) та корпоративістській (європейській); на основі елементів управління авторитарного (з його

мобілізаційними можливостями), автономного (з його гнучкістю) або субкратично-ідеалістичного тощо [197, с. 35].

Підсумовуючи, вважаємо доцільним удосконалити національну модель соціального партнерства, переходячи від трипартизму до комбінованої моделі соціально-трудових відносин узгоджувально-правового характеру, яка буде будуватися на тристоронній (на локальному рівні – за участі держави, сторін найманих працівників і роботодавця) і багатосторонній основі (за участі держави, органів місцевого самоврядування, сторін найманих працівників і роботодавця – на територіальному, галузевому та національному рівні) з науково обґрунтованим поєднанням методів авторитарного та автономного управління. При цьому державі має бути надана функція захисника загальнонаціональних інтересів та арбітра процесу соціального діалогу з правом вето щодо питань соціально-економічного та загальнодержавного значення.

Досліджуючи шляхи вдосконалення соціально-трудових відносин в умовах євроінтеграції в Україні, особливу увагу варто звернути на нормативно-правове забезпечення даної сфери соціально-трудових відносин. Як справедливо зазначають О.С. Арсентьєва та С.Ю. Соболєв, на сьогодні основним актом, що регламентує трудові відносини, є Кодекс законів про працю (далі - КЗпП) України, прийнятий ще 10 грудня 1971 р. і орієнтований на жорстке державне регулювання. Незважаючи на внесені в нього численні зміни та доповнення, він дедалі менше відповідає соціально-економічній ситуації в країні [11, с. 29]. Зокрема, КЗпП України як єдиний кодифікований акт не регламентує відносини соціального партнерства, не закріплює визначення правової категорії «соціальне партнерство», регулює лише порядок вирішення індивідуальних трудових спорів, а колективних - ні тощо.

Варто погодитися і з точкою зору А.П. Самойленко, що в цілому чинне законодавство у сфері соціально-трудових відносин характеризується нестабільністю, безсистемністю, суперечностями, дублюванням, наявною великою кількістю відсильних норм; частими змінами та доповненнями законів,

що суттєво змінює зміст і спрямування політики в сфері соціально-трудових відносин; не всі закони передбачають джерела фінансування та механізм реалізації прав, що призводить до перетворень положень законодавства в порожні декларації [190, с. 194]. З цього приводу О. Рибачук зазначає, що саме новий Трудовий кодекс має стати основою цілісної системи законодавства про працю, містити обов'язкові норми, які спрямовані на захист прав та інтересів сторін соціального партнерства, і має вивести трудові правовідносини на якісно новий рівень, що відповідатиме сучасним соціально-економічним умовам життя [183, с. 12-13]. Проте і проект Трудового кодексу України, на наш погляд, не позбавлений недоліків. Зокрема, глава 1 книги 6 «Соціальний діалог» аналогічно до чинного Закону України «Про соціальний діалог в Україні» не містить поняття «соціальне партнерство» та не регламентує детально адміністративно-правовий статус сторін. Більше того, проект Трудового кодексу України не регламентує правовий статус профспілок ані в главі «Соціальний діалог», ані в інших розділах проекту, присвячених колективним і індивідуальним трудовим відносинам, що вважаємо суттєвим недоліком, зважаючи на значущу роль профспілок в соціально-трудових відносинах.

Слід також відзначити, що й спеціальний Закон України «Про соціальний діалог» не регламентує в повному обсязі соціально-партнерські відносини, не передбачає послідовного проведення принципу обов'язковості прийняття сторонами соціального діалогу спільних рішень на основі взаємної згоди. Крім того, між окремими його статтями існує суттєва розбіжність. Зокрема, ст. 12 Закону відносить вироблення консолідованої позиції сторін соціального діалогу, а також підготовку та надання узгоджених рекомендацій і пропозицій органам державної влади відповідного рівня до основних завдань органів соціального діалогу. Проте ст. 8 допускає можливість недосягнення згоди між сторонами соціального діалогу, вона містить норму, згідно з якою недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального діалогу [177].

Крім того, як справедливо стверджує О.Є. Костюченко, на сьогоднішній день навіть пленарні засідання Національної тристоронньої соціально-економічної ради, яка за визначенням є спільним органом, можуть проходити, як свідчить досвід, без участі однієї із сторін соціального діалогу. Пункт 5 ст. 13 Закону дозволяє Раді приймати спільні рішення навіть у тому випадку, коли за нього проголосувала меншість однієї із сторін соціального діалогу. Прийняті органами соціального діалогу спільні рішення не є обов'язковими для виконання органами державної влади, що суперечить принципу трипартизму [91, с. 80].

На нашу думку, не менш проблематичним аспектом чинного законодавства у сфері соціально-трудових відносин є відсутність ефективного інституту відповідальності сторін соціально-трудових відносин за невиконання положень Генеральної угоди, за нехтування умовами Генеральної, галузевих та територіальних угод при укладенні колективних договорів на підвідомчих підприємствах, в організаціях, установах. Положення Закону України «Про колективні договори і угоди» всупереч Рекомендації № 91 Міжнародної організації праці не передбачають поширення Генеральної та галузевих угод на підприємства, які не брали безпосередньої участі в колективно-договірному процесі.

Також у межах даного напряму оптимізації соціально-трудових відносин пропонуємо для забезпечення впровадження нормативних приписів у цій сфері, організувати таку діяльність. Так для забезпечення впровадження актів європейського законодавства, а саме Директиви 89/391/ЄЕС «Про запровадження заходів щодо покращення безпеки і охорони здоров'я працівників на роботі» [161], Директиви 89/655/ЕЗС «Про мінімальні приписи щодо охорони здоров'я при використанні засобів праці працівниками під час роботи» [172], Директиви 89/654/ЕЗС «Про мінімальні приписи щодо безпеки і охорони здоров'я в робочих зонах» [171] та інших актів європейського вторинного права, необхідно вжити заходи щодо роз'яснення та поширення положень, що стосуються притягнення до відповідальності працівників в

умовах виробничого середовища, адже останні є менш захищені в порівнянні з роботодавцем, який у переважаючій більшості випадків виступає владним суб'єктом по відношенню до кожного окремого працівника, до їх представників, об'єднань, організацій. Багато невизначеностей наразі існує і зі встановленням точного змісту актів Європейського Союзу у сфері соціально-трудових відносин. Справа в тому, що ці акти здатен тлумачити виключно Європейський суд з прав людини і через це зміст таких актів може суттєво змінюватись, що не відповідає романо-германському типу правової системи, до якої входить Україна. Наразі відповідні структури в Європейському Союзі не зобов'язані інформувати Україну про зміни у трудовому праві. Все це може викликати подвійну невідповідність норм національного трудового права.

Розглядаючи проблеми диверсифікації витрат на організаційно-управлінські відносини в структурі предмета соціально-трудових відносин, в структурі пріоритетних напрямків вдосконалення національного законодавства, варто було б забезпечити надійне фінансування використання примусових заходів, нагляду і контролю за дотриманням законодавства, компенсації працівникам і роботодавцям порушення їх прав, невизнання таких. Важливим прикладом у цьому плані є Директива ЄС 98/59/ЄЕС від 20 липня 1998 р. «Про зближення законодавств у сфері групових звільнень» [168].

Отже, напрям оптимізації адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в умовах євроінтеграції має полягати у встановленні міцного правового зв'язку співвідношення національних законодавств у частині їх відповідності єдиному європейському законодавству. Такий напрям має бути втілений в Україні через наступні правові заходи: уніфікацію термінології українського і європейського законодавства у сфері соціально-трудових відносин (потребують уточнення такі терміни як «тривало безробітний», «організаційно-управлінські відносини», «охорона праці», «охоронні заходи», «заходи примусу» тощо); забезпечення підвищеного захисту соціально вразливих категорій працюючих; забезпечення впровадження нормативних приписів у сфері соціально-трудових відносин, організації такої

діяльності шляхом роз’яснення та поширення положень, що стосуються притягнення до відповідальності працівника в умовах виробничого середовища; встановлення точного змісту актів Євросоюзу у сфері соціально-трудових відносин; забезпечення надійного фінансування використання примусових заходів, нагляду і контролю за дотриманням законодавства, компенсацій працівникам і роботодавцям порушення їх прав, невизнання таких.

Наступним напрямом оптимізації адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в умовах євроінтеграції є встановлення мінімальних і максимальних розмірів відповідальності, меж втручання роботодавця у діяльність працівників з організації і управління працею на підприємстві, в установі, організації [212, с. 49]. Цей напрям характеризує саму суть оптимізації – визначення чітких правових засад співвідношення охоронних та організаційно-управлінських відносин в трудовому праві, крайніх орієнтирів трудового законодавства для забезпечення гарантування основних трудових прав працівників та роботодавців.

Таким чином, досліджуваний напрям оптимізації адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в умовах євроінтеграції, а саме напрям встановлення мінімальних і максимальних розмірів відповідальності, меж втручання роботодавця у діяльність працівників з організації і управління працею на підприємстві, установі, організації передбачає наступні заходи: диференціацію умов праці для працівників згідно з оцінкою роботодавця їх внеску у процес виробничої діяльності та отримання позитивних результатів такого процесу; встановлення меж взаємного впливу працівника і роботодавця у сфері соціально-трудових відносин в умовах євроінтеграції шляхом розширення локально-правового регулювання сторонами трудових правовідносин самостійно за взаємною домовленістю; розмежування трудо-правової і господарсько-правової компетенції відповідальності за рахунок внесення в проект Трудового кодексу України положення, присвяченого адміністративно-правовому регулюванню соціально-

трудових відносин в умовах євроінтеграції членів виконавчих органів у корпоративних суб'єктах господарювання.

Наступним напрямом оптимізації адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в умовах євроінтеграції є переважне впровадження при поєднанні в одному процесі праці досліджуваних соціально-трудових відносин основних методів соціального управління. Такими методами у своєму монографічному дослідженні Ю. Д. Древаль визначає методи переконання, виховання, а також заохочення [57, с. 36]. Можливість застосування державного примусу – невід'ємний, але не головний атрибут правової держави. Опосередковано це підтверджують і положення ст. 140 КЗпП України, де визначено яким чином забезпечується трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях.

У правовій, демократичній державі примус не є засобом тиранії, а виражає волю більшості членів суспільства, будучи заснованим на праві, що виключає свавілля з боку держави [213, с. 39]. Поряд із цим І. В. Дашунін, розглядаючи трудо-правові проблеми заохочень як альтернативних методів управління в охоронних, організаційно-управлінських відносинах трудового права, вказує, що заохочення в трудовому праві – визнана, дозволена і рекомендована державою вказівка загального характеру на можливе і належне схвалення усвідомленого, тривалого, суспільно корисного і сумлінного виконання працівником своїх обов'язків або одноразового досягнення значимого результату, що перевершує звичайні вимоги [49, с. 214].

З аналізу даного визначення методу соціального управління, який фактично застосовується на користь працівника, випливає, що заохочення застосовується до працівників за тривале сумлінне виконання своїх трудових обов'язків, за трудові заслуги, за прояв ініціативи, активності. Разом з тим, ні на рівні КЗпП, ні на рівні проекту Трудового кодексу України, який безліч разів передавався на доопрацювання, належним чином в контексті адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин не виписано процедури застосування заохочень, а також не вказано на роль цього інструмента у

вдосконаленні національного законодавства у сфері соціально-трудових відносин. Тому ми пропонуємо закріпити в проекті Трудового кодексу України норми наступного змісту: «Працівник має право на об'єктивну, справедливу, своєчасну, індивідуальну, розумну, гласну, публічну оцінку виконання ним своїх трудових обов'язків, яка виражена у формі матеріального, морального чи іншого заохочення».

Тож на підставі вищевикладеного видається необхідним констатувати, що напрям оптимізації адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в умовах євроінтеграції – переважне впровадження при поєднанні в одному процесі праці досліджуваних соціально-трудових відносин основних методів соціального управління, полягає в наступному: забезпеченні такого співвідношення із використанням методів переконання, виховання і головним чином заохочення; передбаченні загальних норм про заохочення в новому Трудовому кодексі України; гарантуванні права працівника на заохочення відповідним правовим інструментарієм.

Наступним напрямом оптимізації адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в умовах євроінтеграції має стати розширення сфери локально-правового регулювання. У локальних правових актах здійснюється конкретизація принципових положень, зафіксованих у актах більш високого рівня, яка провадиться з врахуванням реальних можливостей та специфіки конкретного підприємства, установи, організації. В юридичній літературі висловлена думка науковців про те, що основою локальної нормотворчості служать так звані конститутивні (базові) акти. Децентралізоване нормативне регулювання праці, його зміст, межі та сфера застосування визначаються відповідно кодифікованими актами, законодавчими ті іншими нормативними актами, а також конститутивними (базовими) нормативними актами [78, с. 81]. Враховуючи необхідність співвідношення організаційно-управлінських відносин трудового права з охоронними в частині організації і управління всіма процесами, розширення локального регулювання, на нашу думку, сприятиме: розмежуванню участі роботодавця і працівників в

управлінні підприємством, установою, організацією; врахуванню типу підприємства і виробництва; конкретизації основних трудових прав працівників і роботодавців на рівні локальних актів тощо.

При цьому необхідно враховувати прямо пропорційну залежність локального правового регулювання від централізованого. Р. Р. Білоскурський зазначає, що локальні норми – це норми, які попередньо санкціоновані державою [13, с. 225]. Висловлюється також думка про те, що централізовані нормативні акти делегують локальним повноваження щодо прийняття локальних норм. Зокрема, А. В. Рубан з цього приводу говорить про реалізацію підприємствами і організаціями делегованого державою права на локальне встановлення умов праці робітників та службовців, визначених в межах, передбачених законом, і має на увазі «попереднє санкціонування» [184, с. 95]. А В. В. Самань вважає, що локальні норми встановлюються «з дозволу держави» [189, с. 126].

Проте з урахуванням вищевказаного варто зазначити, що адміністративно-правове регулювання соціально-трудових відносин в умовах євроінтеграції допомагає вирішити наступні питання в межах локального правового регулювання: встановити додаткові заходи примусу, запобіжні заходи, заходи відповідальності, які застосовують роботодавцем до винного у вчиненні порушення працівника; встановити межі участі в управлінні працівників і межі втручання роботодавця в їх діяльність; регулювати принципи взаємодії працівників і роботодавців; визначити порядок усунення наслідків застосування дисциплінарного стягнення у разі звільнення; розширити перелік застосовуваних заходів заохочення, в тому числі за рахунок введення таких як вшанування кращих працівників, наприклад, встановлення нагороди «Працівник року», преміювання вільним часом (надання додаткових відпусток), дострокове зняття дисциплінарного стягнення; інші питання. При цьому локальне правовстановлення не повинне виходити за межі і суперечити стандартам, визначеним для нього централізовано. Зауважуючи цей напрям оптимізації співвідношення організаційно-управлінських та охоронних

правовідносин в трудовому праві, варто вказати, що найчастіше норми, які регулюють організацію і управління працею за своєю юридичною силою поступаються нормам, що регулюють охоронні правовідносини. Це пов'язано із ризиком обмеження основних конституційних прав працівника як людини і громадянина, більш чітким і суворим порядком застосування норм, їх підвищеним рівнем імперативності.

Отже, напрям оптимізації адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в умовах євроінтеграції у частині розширення локального регулювання полягає в наступному: врахуванні прямо пропорційної залежності локального правового регулювання від централізованого; визначенні окремих питань в локальних нормативно-правових актах шляхом конкретизації централізованих положень; забезпеченні пріоритету нормативного регулювання охоронних правовідносин поряд із організаційно-управлінськими відносинами в соціально-трудових відносинах.

Наступним напрямом оптимізації адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в умовах євроінтеграції має стати врахування появи нового типу суб'єктів соціально-трудових відносин – різних видів працівників і роботодавців. Так, книга п'ята проекту Трудового Кодексу України [227] встановлює особливості правового регулювання окремих категорій працівників, які раніше були відсутні у кодифікованому законі (знову ж таки суб'єктивний фактор диференціації). До останніх належать: працівники з сімейними обов'язками, члени виробничих кооперативів, працівники, що вступають у трудові відносини з роботодавцем – суб'єктом малого підприємництва. Варто звернути увагу на те, що приведений перелік неповний, оскільки в ньому бракує іноземних працівників і осіб без громадянства, дистанційних працівників, аутсорсерів. Стосовно останніх варто зазначити, що в Україні вже чимало підприємств, які не наймають співробітників самостійно, а користуються послугами працівників, яких їм надають спеціалізовані компанії, що займаються аутсорсингом або аутстаффінгом. Наразі є чинною нова редакція Національного класифікатора України «Класифікація видів

економічної діяльності ДК 009:2010» [134]. У документі зазначено, щоаутсорсинг – це угода, відповідно до якої замовник доручає підряднику виконати певні завдання, зокрема частину виробничого процесу або повний виробничий процес, в тому числі надати послуги з підбору персоналу. Крім того, правління Національного банку України в своїх рекомендаціях щодо організації та функціонування систем ризик-менеджменту в банках України, затверджених постановою № 361 від 2 серпня 2004 р. [178], визначає аутсорсинг як виконання певних функцій і робіт, які традиційно є «внутрішніми» і виконуються штатними працівниками шляхом залучення незалежних сторін на договірній основі і використовується «для оптимізації витрат і процесів у банку». Проти аутсорсингу, аутстаффінгу як такого активно виступають професійні спілки. Це пов’язано з тим, що вони трактують таку діяльність як форму зайнятості. Однак договори про передачу функцій стороннім компаніям у цивільно-правовому розумінні є різновидом договору підряду, а не формою зайнятості.

У межах адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в умовах євроінтеграції врахування новітніх категорій працівників є необхідним в силу того, що правова природа їх правового статусу змінює правову природу організації і управління працею, притягнення осіб до відповідальності. Так, наприклад, неврегульованим залишається питання фіксування прогулу дистанційних працівників, адже останні працюють не в офісному приміщенні, а тому контроль за вчасний початок виконання роботи покладатися на них чи роботодавця не може [214, с. 51]. І навіть при забезпеченні такого контролю існуватиме дуже тонка грань між втручанням у приватне життя особи і контролем за виконанням нею своїх трудових обов’язків.

Ще одна проблема – це участь в управлінні підприємством, яка зараз здійснюється багатьма працівниками віртуально. Застаріле правове регулювання України в цій частині не витримує випробування часом і потребує

якісного і кількісного оновлення шляхом зменшення і подальшої кодифікації трудового законодавства в межах співвідношення досліджуваних відносин.

Таким чином, для оптимізації адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в умовах євроінтеграції щодо врахування новітніх видів і типів працівників і роботодавців необхідно здійснити наступні заходи: розширити правове регулювання статусу аутсорсерів, дистанційних працівників, працівників, які мають сімейні обов'язки, працівників, які працюють у виробничих кооперативах тощо; вдосконалити віртуальні форми участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією.

Перераховані напрями оптимізації адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в умовах євроінтеграції охоплюють доволі широкий спектр змін, яких вимагає від України статус асоціації з Європейським Союзом, ринкові трансформації, оновлення і реформування нормативно-правової бази. Крім цього, поступовий перехід до ринкових відносин спричинив появу деякої неузгодженості існуючого законодавства, що загострило необхідність забезпечення його єдності. Формування демократичного суспільство і ринкових відносин стало причиною появи нових соціальних груп населення, чиє становище сильно диференційоване, що тягне за собою потребу узгодження їх прав та законних інтересів з умовами сучасного ринку праці. Фактори узгодження охоронних та організаційно-управлінських відносин у сфері трудового права сьогодні стають каменем спотикання для законодавця, оскільки вступають у непримиримі протиріччя, за існування яких доводиться здійснювати науково обґрунтований пошук альтернативних варіантів вирішення проблем.

Таким чином, слід виокремити наступні напрями оптимізації адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в умовах євроінтеграції: адаптація та гармонізація національних правових засад такого співвідношення до законодавства Європейського Союзу; встановлення мінімальних і максимальних розмірів відповідальності, меж втручання роботодавця у діяльність працівників з організації і управління працею на

підприємстві, в установі, організації; поглиблення диференціації трудового законодавства, зокрема в частині індивідуалізації відповідальності за вчинені трудові правопорушення та врахування особливостей організації і управління працею на підприємствах, в установах, організаціях; переважне впровадження при поєднанні в одному процесі праці досліджуваних правовідносин основних методів соціального управління; розширення сфери локально-правового регулювання; врахування появи нового типу суб'єктів трудових правовідносин різних видів працівників і роботодавців. На підставі вищевикладеного констатуємо, що правове становище суб'єктів, їхні права і обов'язки в межах досліджуваних видів похідних від трудових відносин або ж залишаються при цьому незмінними, або змінюються також у залежності від умов праці. Трудові відносини або їх окремі елементи, які є значно більш стабільними, вимагають єдності правового регулювання, а ті відносини чи їх окремі елементи, що перебувають під впливом специфіки умов праці, вимагають диференціації правового регулювання.

Разом із тим варто зауважити, що численні тлумачення Конституції України, інтенсивний розвиток засад ринкової економіки, поточне реформування загального і спеціального законодавства про працю виявило достатню кількість невирішених питань адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в умовах євроінтеграції в умовах постійно наростаючих глобалізаційних процесів, поглиблення, іноді необґрунтованого, ступеня розширення розмежування даних відносин.

Висновки до розділу 3

Для визначення напрямів вдосконалення процесу адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин велике значення має вивчення досвіду зарубіжних країн. Удосконалення процесу адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин, створення законодавчої

основи регулювання установленого правового режиму соціально-трудових відносин проходять з урахуванням міжнародних і європейських стандартів. Упровадження сучасної існуючої системи адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин, направленої на значне підсилення ролі у ньому елементів громадянського суспільства, має кореспондуватися з процесами удосконалення і модернізації відповідно до вимог часу законодавства, що регламентує порядок участі громадських організацій у публічному управлінні. Застосування досвіду зарубіжних країн виконання задач адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин дає змогу обрати певні напрямки реформування вітчизняного публічного управління в сфері соціально-трудових відносин. Незважаючи на багатоплановість процесу реалізації задач адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин, головним критерієм ефективності повинне стати повне і всебічне забезпечення інтересів та потреб людини, яка є носієм національної культури і центральним елементом загального цивілізаційного прогресу всього людства. Для нашої держави дане положення повинно бути головним ідеологічним підґрунтям під час ефективної реалізації реформ в сфері соціально-трудових відносин.

Аналіз досвіду зарубіжних країн виконання задач адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин дав змогу виокремити три головні напрями його реформування. Перший напрямок представлений параметричним підходом до питання реалізації задач адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин і означає проведення модифікацій елементів існуючої системи адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин. Наступний напрямок передбачає збереження засад адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин. Третій же напрямок реформування системи реалізації задач адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин передбачає повний перехід на сучасні принципи функціонування системи соціально-трудових відносин.

Головними особливостями нормативно-правової бази реалізації задач адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин є наступні: виступають зовнішньою формою вираження і закріплення норм права в даній сфері; ними виступають насамперед нормативно-правові акти стосовно соціально-трудових відносин; є наслідком нормотворчої діяльності відповідних суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин; завжди спрямовані на юридичне регулювання існуючих відносин в сфері соціально-трудових відносин; визначають механізми реалізації, гарантування, правової охорони права на працю і інших тісно пов'язаних з ним прав; важлива роль відводиться законодавчим актам в сфері соціально-трудових відносин; окреме місце займає закон про Державний бюджет на відповідний рік; дуже важлива роль в системі підзаконних нормативно-правових актів належить нормативно-правовим актам Державної служби України з питань праці; допоміжне ж значення набувають локальні нормативно-правові акти в сфері соціально-трудових відносин; підлягають державному нагляду і громадському контролю; підлягають конституційному і судовому контролю.

Вдосконалення нормативно-правової бази виконання задач адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин виглядає складним процесом упорядкування законодавства, який базується на стратегії розвитку сфери соціально-трудових відносин, в тому числі міжнародних (та європейських) соціальних стандартах, дієвості, доступності права на працю, дуже тісно пов'язаних з ним прав, і полягає в розробці та прийнятті законодавчим органом єдиного, стабільного кодифікованого законодавчого акту, що регулює юридичні відносини в сфері соціально-трудових відносин. Системна і комплексна реформа сфери соціально-трудових відносин повинна бути направлена на підвищення рівня і якості життя працюючих осіб. Доцільно також підкреслити, що соціально-правовою основою реалізації задач адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин виступає конституційне право громадян на соціальний захист, яке включає право на

працю. За змістом Основного Закону України (ч. 1 ст. 46) «громадяни мають право на соціальний захист, який включає право на забезпечення їх в разі повної, часткової чи тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також в старості і в інших випадках, передбачених законом».

Головними принципами кодифікації нормативно-правової основи реалізації задач адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин мають бути: верховенство права; гуманізм; демократизм; пріоритетність права на працю і тісно пов'язаних з ним прав; обов'язковість врахування концепції кодифікації законодавства в сфері соціально-трудових відносин; науковість процесу кодифікації; універсальність сфери соціально-трудових відносин; доступність сфери соціально-трудових відносин; доступність прав в сфері соціально-трудових відносин; доступність, зрозумілість юридичних норм; врахування результатів експертиз і обговорень; обов'язковість моніторингу, нагляду і контролю. Трудовий кодекс України повинен бути ухвалений парламентом України як єдиний і базовий кодифікований законодавчий акт в сфері соціально-трудових відносин.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення і нове вирішення наукової проблеми, яка полягає у визначенні теоретико-прикладних і теоретичних аспектів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в України. За результатами дисертаційної роботи були сформульовані наступні основні висновки:

1. Запропоновано авторське розуміння адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин, під яким рекомендовано розуміти регламентовану нормативно-правовими актами діяльність відповідних владних суб'єктів, спрямовану на забезпечення реалізації норм правових актів, які регламентують сферу соціально-трудових відносин через прийняття адміністративних рішень і надання установлених законодавством адміністративних послуг. Встановлено, що об’єктом публічного управління в цій сфері є суспільні відносини, що втникають з приводу: встановлення юридичних норм, спрямованих на гпрпнтування загального правового режиму функціонування сфери соціально-трудових відносин; регламентацію адміністративно-правового статусу учасників адміністративно-охоронних відносин; реєстрації суб’єктів, діяльність яких пов’язується зі сприянням громадянам в реалізації наданих їм прав в сфері соціально-трудових відносин; запобігання правопорушень в сфері соціально-трудових відносин; припинення правопорушень в сфері соціально-трудових відносин; притягнення до юридичної відповідальності за правопорушення в сфері соціально-трудових відносин. Підкреслено, що публічно-управлінський вплив на вказані об’єкти адміністративно-правового регулювання відбувається із застосуванням адміністративно-правових методів, які при цьому обволікаються у конкретну форму адміністративно-правового регулювання.

2. Визначено, що соціально-трудові відносини, як об’єкт адміністративно-правового регулювання представляє собою досить складне і багатоаспектне явище, що, окрім комплексу відносин, також повинно містити у собі відповідні

адміністративні інститути, а також інші суб’єкти соціально-трудових відносин. Акцентовано увагу на тому, що термін «соціально-трудові відносини» означає систему юридичних відносин і організаційних заходів, ціллю яких є максимально можливе зниження рівня бідності, матеріальне забезпечення працюючих громадян та громадян у випадку втрати ними постійного доходу в результаті втрати працездатності. Визначено, що її структурування за змістовим наповненням ґрунтується на відокремленні її елементів, що відображає об'єктну суть соціально-трудових відносин. Наголошено, що її суб’єктна структура характеризується комплексом установ і інститутів, які забезпечують саме функціонування сфери соціально-трудових відносин. Зроблений висновок про соціально-трудові відносини як систему юридичних, організаційних інститутів та норм, а також - спеціалізованих організаційних структур, ціллю яких є надання визначеним законодавством категоріям працюючих громадян матеріального забезпечення у вигляді заробітної плати, а також зниження рівня бідності через позитивні впливи на такі соціальні ризики, як досягнення похилого віку, настання інвалідності, а також втрата годувальника.

3. Встановлено, що існування в країні належним чином пбудованої системи суб’єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин з чітко встановленим адміністративно-правовим статусом складових її структури є вирішальним чинником забезпечення ефективного виконання задач адміністративно-правового регулювання в даній сфері. Акцентовано увагу на тому, що процес формування даної системи в Україні все ще залишається далеким від власного завершення. Насамперед вказане стосується визначення своєрідності адміністративно-правового статусу суб’єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин. Дані суб’єкти складають самостійну категорію органів держави, адміністративно-правовому статусу яких притаманні конкретні рисами. Визначено, що вони реалізують державно-владний вплив на об’єкти адміністративно-правового регулювання, їх основною ознакою виступає наявність в них визначеної компетенції та владних

повноважень, що дозволяють їм втілювати свою волю в формі публічно-управлінських рішень, обов'язкових для виконання, а юридичною базою функціонування суб'єкта адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин у переважній більшості випадків виступають норми адміністративного права, і під час власної діяльності ці суб'єкти застосовують форми і методи адміністративно-правового регулювання.

4. Доведено, що під формами адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин слід сприймати зовнішньо виражену діяльність суб'єктів адміністративно-правового регулювання, що провадиться останніми у рамках їх компетенції та спрямована на реалізацію покладених на них задач в сфері соціально-трудових відносин. Виявлено, що уся система форм адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин розділяється на дві головні групи – правові і організаційні. Відзначено, що найбільш розповсюдженою юридичною формою адміністративно-правового регулювання, яка застосовується у вказаній сфері виступає видання нормативно-правових актів двох головних видів – індивідуальних і нормативних. Зроблений акцент на тому, що поряд з пюридичними формами адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин суб'єкти вказаної діяльності застосовують також організаційні форми, що, на відміну від юридичних, не пов'язуються з виконанням державно-владних повноважень суб'єктами адміністративно-правового регулювання, а в значній більшості випадків лише сприяють їх здійсненню. Підкреслено, що організаційні дії не вимагають видання окремих правових актів та здійснюються під час повсякденної публічно-управлінської діяльності, однак, як передумови їх застосування, так і наслідки в окремих випадках можуть одержати правове закріплення.

5. Наголошено, що специфіку функціонування суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин відображає система методів, які застосовуються для її реалізації - методи примусу і переконання. Виходячи з принципу спрямованості на захист прав та законних інтересів

населення працездатного віку, сформульований висновок про безумовну доцільність переваги методу переконання в процесі реалізації адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин. Встановлено, що з поміж методів, що використовуються в процесі роботи з адміністративно-правового регулювання, виокремлюють методи переконання і примусу, проте максимальна ефективність може бути досягнута за умови переваги методу переконання, вираженого як в прямому, так і у непрямому впливі. Встановлено, що поряд із переконанням в практичній діяльності суб'єктів адміністративно-правового регулювання доволі активно використовується також державний примус, що відзначається тим, що він виступає допоміжним і застосовуються на підставі переконання та лише після застосування методів переконання. Наголошено, що ціль застосування заходів адміністративного примусу викликала існування відповідної класифікації останніх, в межах якої виокремлюється наступні три групи заходів адміністративного примусу: заходи адміністративного попередження, адміністративного припинення а також адміністративного стягнення.

6. Доведено, що для досягнення цілі та задач адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин, з урахуванням існуючих тенденцій розвитку даної сфери суспільного життя, все більше значення має його інформаційно-аналітичне забезпечення. Запропоновано визначення категорії «інформаційно-аналітичне забезпечення адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин», під яким слід розуміти поєднання усієї інформації, яка використовується, своєрідних засобів та методів її обробки, а також діяльності фахівців стосовно ефективного використання даних, відомостей та знань в процесі адміністративно-правового регулювання в цій сфері. Доведено, що продуктивне інформаційно-аналітичне забезпечення складається лише з об'єктивних, своєчасних і достовірних відомостей, що оцінюються як корисні знання (інформація), а із загального великого потоку даних виокремлюються тільки ті відомості, які необхідні для інформаційно-аналітичного забезпечення конкретного рівня адміністративно-правового

регулювання, відповідають даному рівню та відчутно зменшують його невизначеність. Наголошено, що належне інформаційно-аналітичне забезпечення складається лише з об'єктивних, своєчасних, актуальних та достовірних відомостей, що оцінюються як корисні знання (інформація).

7. Визначено, що ретельний аналіз досвіду зарубіжних країн з виконання задач адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин дав змогу виокремити три наступні головні напрями його подальшого реформування. Встановлено, що перший напрямок представлений параметрично-інваріантним підходом до виконання задач адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин і означає реалізацію модифікацій елементів існуючої сфери соціально-трудових відносин. Указано, що наступний напрямок передбачає реформування елементів існуючої сфери соціально-трудових відносин. Доведено, що останній напрямок реформування системи виконання задач адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин передбачає повний перехід на накопичувальні принципи функціонування соціально-трудових відносин в країни. Зроблено висновок, що на етапі реформування виконання задач адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин у розвинених країнах відбувається на базі посилення ролі у ньому елементів громадянського суспільства, має кореспондуватися з тими процесами вдосконалення і модернізації відповідно до викликів часу законодавства, яке регламентує участь громадських організацій у публічному управлінні.

8. Наголошено, що удосконалення нормативно-правової основи виконання задач адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин виступає доволі складним процесом систематизації та узгодження чинного законодавства. Зазначено, що соціально-правовим базисом виконання задач адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин виступає конституційне право громадян на працю, соціальний захист, що включає також право на пенсійне забезпечення і певні його види. Наголошено, що головними принципами кодифікації норматино-правової бази виконання

задач адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин мають стати: верховенство права; гуманізм; демократизм; пріоритетність права на працю і тісно пов’язаних із ним прав; обов’язковість урахування концепції кодифікації законодавства в сфері соціально-трудових відносин; науковість процесу кодифікації; універсальність соціально-трудових відносин; доступність соціально-трудових відносин; доступність прав у сфері соціально-трудових відносин; доступність, зрозумілість юридичних норм; врахування наслідків експертиз і обговорень; обов’язковість моніторингу, контролю і нагляду. Трудовий кодекс України повинен бути ухвалений парламентом України як базовий і єдиний кодифікований законодавчий акт в сфері соціально-трудових відносин.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аброськін В. В. Освітня функція держави як об'єкт адміністративно-правового регулювання. *Право і Безпека*. 2020. № 1. С. 39-45.

2. Авер'янов В. Б. Реформування українського адміністративного права : необхідність переосмислення теоретичних постулатів. *Актуальні проблеми держави і права.* 2003. Вип. 19. С. 6–12.

3. Адміністративне право України : навчальний посібник : у двох томах. Т. 1 : Загальне адміністративне право / Галунько В. В. та ін. Херсон, 2011. 320 с.

4. Адміністративне право України. Повний курс : підручник / В. Галунько та ін. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2018. 446 с.

5. Адміністративне право України : словник термінів / за заг. ред.. Т. О. Коломоєць, В. К. Колпаков : ДВНЗ «Запоріз. нац. ун-т». Київ : Ін Юре, 2014. 520 с.

6. Аляєв Г. Теорія інформації на тлі історії філософії. *Науковий вісник Чернівецького університету. Філософія.* 2015. Вип. 754-755. С. 3-8.

7. Андрійко О. Ф. Інституціональна недостатність як явище адміністративно-правового регулювання. *Правова держава*. 2021. Вип. 32. С. 357-366.

8. Арістова І. В. Органи публічної влади України в умовах розбудови інформаційного суспільства: методологія дослідження. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2019. Вип. 58(1). С. 177-186.

9. Армаш Н. О. Важливість дієвого механізму контролю за створенням і діяльністю органів публічної влади. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія : Право.* 2014. Вип. 1. С. 24-31.

10. Армаш Н. О. Поняття і сутність компетенції як елементу адміністративно-правового статусу керівника органу виконавчої влади. *Вісник Академії митної служби України. Серія : Право.* 2009. № 2. С. 48–53.

11. Арсентьєва О. С., Соболєв С. Ю. Поняття, сутність і значення соціального партнерства на сучасному етапі. *Актуальні проблеми права : теорія і практика*. 2015. № 30. С. 26-35.

12. Березняк Н. В. Проблеми інформаційно-аналітичного забезпечення інноваційної діяльності. *Наука, технології, інновації.* 2018. № 1. С. 37-42.

13. Білоскурський Р. Р. Цифрова економіка : державне регулювання та стратегія розвитку. *Причорноморські економічні студії*. 2020. Вип. 53. С. 223-227.

14. Білько К. Ф. Форми і методи адміністративно-правового регулювання організації та діяльності нотаріату. *Правова держава*. 2015. Вип. 26. С. 542-549.

15. Битяк Ю. П., Зуй В. В. Адміністративне право. Загальна частина : навчальний посібник. Харків : Одіссей, 2012. 240 с.

16. Бліхар М. М. Методи адміністративно-правового регулювання інвестиційної діяльності в Україні. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Юридичні науки*. 2014. № 807. С. 16-21.

17. Бльок Н. В. Адміністративно-правовий механізм регулювання трудової міграції. *Журнал східноєвропейського права*. 2020. № 80. С. 51-57.

18. Богачова Л. Л. Вимоги до підзаконного нормативно-правового акта як офіційного документа. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція.* 2017. Вип. 29(1). С. 16-19.

19. Болдіжар С. О. Роль спеціалізованих норм права у механізмі адміністративно-правового регулювання прав людини четвертого покоління. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2021. Вип. 63. С. 209-213.

20. Борисова Н. П. Сучасний погляд на проблему професійних марновірств у працівників Державної служби України з питань надзвичайних ситуацій. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2013. Вип. 14(2). С. 36-43.

21. Братниченко Т. М. Поняття та механізм індивідуально-договірного регулювання соціально-трудових відносин. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2008. Вип. 41. С. 326-331.

22. Бровій А. А. Адміністративно-правове регулювання взаємодії роботодавця і працівника як юридично-владний механізм організації трудових відносин. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2011. № 4. С. 219-228.

23. Бурбика М. М., Солонар А. В., Янішевська К. Д. Адміністративне право України : навч. посіб. Суми : Мрія, 2015. 357 с.

24. Бурик З. Трактування сутності понять : сталий розвиток, державне управління, державне регулювання, державне регулювання сталого розвитку. *Теоретичні та прикладні питання державотворення.* 2017. Вип. 21. С. 10-19.

25. Бущан А. О. Сучасні питання державного управління у сфері примусового виконання судових рішень та рішень інших органів. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція.* 2017. Вип. 29(1). С. 94-97.

26. Василичев Д. В., Чернеда Г. С. Фактори становлення соціально-трудових відносин у державі та регіонах. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2015. № 3(2). С. 65-69.

27. Васильєва Н. В. Сервісна держава : різноманітність розуміння та проблемність побудови. *Університетські наукові записки.* 2017. № 1. С. 279-288.

28. Ващук Н. Ф. Поняття, структура та деякі особливості механізму адміністративно-правового регулювання у сфері легкої промисловості України. *Наука і правоохорона*. 2019. № 1. С. 43-51.

29. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. акад. НАН України Ю. С. Шемшученка. Київ : ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2007. 992 с.

30. Владимирова В. Теоретичні аспекти адміністративного договору. *Наукові записки Кіровоградського державного університету імені Володимира Винниченка. Серія : Право.* 2017. Вип. 1. С. 66-73.

31. Волинець В. В. Проблеми правового регулювання організаційно-управлінських відносин в трудовому праві : дис. … д. ю. н. 12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення. Київ. 2016. 406 с.

32. Галаган Л. Вплив е-урядування на інформаційно-аналітичне забезпечення управлінської діяльності органів влади. *Український журнал з бібліотекознавства та інформаційних наук*. 2018. Вип. 1. С. 78-85.

33. Ганцюк Т. Д. Концептуальні основи модернізації механізмів інформаційно-аналітичного забезпечення діяльності місцевих органів публічної влади. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Державне управління*. 2018. Вип. 4. URL.: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadpsdu_2018_4_3.

34. Гаращенко Л. П. Стандарти у сфері охорони праці у актах МОП та ЄС. *Держава і право. Серія : Юридичні науки*. 2015. Вип. 68. С. 289-304.

35. Георгієвський Ю. В. Про визначення компетенції органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування як правового явища. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція.* 2016. Вип. 21. С. 34-36.

36. Гетьманцева Н. Д. Правове регулювання трудових відносин у сучасних умовах господарювання : дис. … д. ю. н. 12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення. Чернівці. 2015. 481 с.

37. Гольбін М. І. Характеристика конвенцій МОП у сфері захисту трудових та соціальних прав моряків. *Форум права*. 2016. № 3. С. 31-37.

38. Головко В. В. Нормативно-правове забезпечення відносин участі громадян в управлінні державними справами, віднесеними до компетенції органів законодавчої влади. *Право і суспільство.* 2017. № 1. С. 136-141.

39. Голопич Т. П., Голопич І. М. Правові аспекти соціального регулятора до говірних відносин у трудовому праві України. *Право і Безпека*. 2021. № 1. С. 130–138

40. Горбач М. І. Класифікація елементів адміністративно-правового статусу суб'єктів адміністративного права. *Вісник Пенітенціарної асоціації України.* 2017. № 2. С. 29-41.

41. Городецька І. А. Система суб'єктів адміністративно-правового регулювання у галузі охорони, використання і відтворення тваринного світу в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2017. Вип. 47(2). С. 99-101.

42. Гребенюк М. В., Марчук М. П., Кузьмін С. А. Адміністративне право України в питаннях і відповідях : посібник. Київ : Паливода А. В., 2016. 106 с.

43. Гресько В. І. Особливості адміністративно-правового регулювання охорони здоров'я в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2021. Вип. 65. С. 222-226.

44. Грінь А. А. Становлення інституту дискреційних повноважень органів виконавчої влади як індикатор розвитку правової системи. *Альманах права.* 2016. Вип. 7. С. 283-286.

45. Грицай І. О. Принципи, функції, форми та методи адміністративно-правового регулювання діяльності неурядових правозахисних організацій. *Право і суспільство*. 2012. № 1. С. 192-197.

46. Гришина Ю.М. Професійні спілки - суб'єкти відносин соціального партнерства чи соціального діалогу? *Соціальне право*. 2018. № 2. С. 26-31.

47. Данилова М. В. Проблеми співвідношення охоронних та організаційно-управлінських відносин у трудовому праві: дис. … д. ю. н. 12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення. Київ. 2019. 409 с.

48. Данкевич В. Є., Захаріна О. В., Золотницька Ю. В. Інституціональне забезпечення розвитку публічно-приватного партнерства в системі публічного управління. *Проблеми економіки*. 2021. № 2. С. 17-22.

49. Дашутін І. В. Проблеми правового регулювання забезпечення законності у трудових відносинах : дис. … д. ю. н. 12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення. Київ. 2018. 377 с.

50. Декларація МОП основних принципів та прав у сфері праці від 18 червня 1998 р. URL.: http://www.zakon.rada.gov.ua.

51. Делія О. В. Механізм впливу середовища на вироблення державної політики : до формулювання проблеми. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія : Державне управління.* 2018. Т. 29, № 1. С. 61-64.

52. Державне регулювання економіки : навч. посібник / О. С. Сенишин, М. О. Горинь, О. О. Кундицький. Львів : Львівський національний університет імені Івана Франка, 2014. 334 с.

53. Державне управління : проблеми адміністративно-правової теорії та практики : монографія / за заг. ред. В. Б. Авер'янова. Київ : Факт, 2003. 384 с.

54. Діордіца І. В. Сучасний правовий зміст оптимізації напрямів адміністративно-правового регулювання державної кібербезпекової політики. *Слово Національної школи суддів України*. 2020. № 4. С. 31-42.

55. Дмитрук І. М. Спірні питання, пов'язані з укладанням адміністративного договору. *Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки.* 2017. № 2. С. 79-84.

56. Доскалов І. С., Ручинська Н. С. Зарубіжний та вітчизняний досвід функціонування системи публічного управління в умовах становлення інформаційного суспільства. Інвестиції: практика та досвід. 2021. № 21. С. 111-115.

57. Древаль Ю. Д. Участь МОП у формуванні та вдосконаленні культури охорони праці. *Соціально-трудові відносини : теорія та практика*. 2016. № 2. С. 34-39.

58. Євсюкова О. В. Домінуючі засади процесу управління розвитком сервісно-орієнтованої держави в умовах трансформаційних змін. *Вчені записки*

Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія : Державне управління. 2018. Т. 29, № 1. С. 80-85.

59. Європейська соціальна хартія від 03 травня 1996 р. URL.: http://www.zakon.rada.gov.ua.

60. Енциклопедичний словник з державного управління / за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. Київ : НАДУ, 2010. 819 с.

61. Жадан О. В. Моделі державного регулювання соціально-трудових відносин : загальна характеристика та порівняльний аналіз. *Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія : Державне управління*. 2014. Вип. 1. С. 64-70.

62. Жадан О. В. Пріоритетні напрямки державного регулювання соціально-трудових відносин в Україні. *Актуальні проблеми державного управління*. 2014. № 1. С. 293-300.

63. Жадан О. В. Соціально-трудові відносини в умовах глобалізації: теорія та практика державного регулювання : монографія / О. В. Жадан. Харків : С.А.М., 2012. 359 с.

64. Заболотна Н. Колективний договір: деякі проблеми юридичної техніки творення та тлумачення. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія : Юридичні науки*. 2016. № 855. С. 404-409.

65. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. URL.: http://www.zakon.rada.gov.ua.

66. Загальне адміністративне право : підручник / І. С. Гриценко та ін. Київ : Юрінком Інтер, 2015. 565 с.

67. Запара С. І. Колективний договір : архаїчний чи сучасний інструмент регулювання соціально-трудових правовідносин в Україні? *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Юридичні науки*. 2015. Вип. 4(2). С. 10-13.

68. Згалат-Лозинська Л. О. Напрями подолання кризи системи соціально-трудових відносин в Україні. *Економіка та право*. 2017. № 1. С. 87-91.

69. Золотоноша О. В. Організаційно-правові засади публічного адміністрування у сфері економіки на місцевому рівні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2016. 17 с.

70. Зубко А. О. Адміністративно-правовий статус публічної адміністрації, яка здійснює адміністративно-правове регулювання у сфері космічної оборони України. *Advanced space law*. 2018. Vol. 1. С. 98-107.

71. Іванова Г. С. Інституційні основи адміністративно-правового регулювання у сфері агропромислового комплексу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2018. Вип. 49(2). С. 36-39.

72. Іванова Л. Ю. Поняття та ознаки адміністративно-юрисдикційних актів органів внутрішніх справ України. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. «Право».* 2012. Вип. 19. С. 106-112.

73. Іванова Н. В. Значення державного впливу на реформування інфраструктурного забезпечення регіону. *Публічне адміністрування : наукові дослідження та розвиток.* 2017. № 2. С. 37-47.

74. Івко А. І. Реформа державного управління – основний євроінтеграційний крок. *Молодий вчений.* 2018. № 5(1). С. 243-245.

75. Ілларіонова С. І. Колективно-договірне регулювання трудових відносин та їх шляхи вирішення. *Соціальне право*. 2018. № 1. С. 78-85.

76. Карпенко К. К. Зарубіжний досвід адміністративно-правового регулювання у сфері страхування цивільно-правової відповідальності власників наземних транспортних засобів. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка*. 2018. Вип. 2. С. 151-162.

77. Кідалова Н. О. Адміністративно-правове регулювання захисту стратегічно важливих об’єктів критичної інфраструктури з урахуванням міжнародного досвіду. *Право. Людина. Довкілля*. 2020. Vol. 11, № 1. С. 118-123.

78. Кім К. В. Правові засади регулювання охорони праці державних службовців в Україні. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Право*. 2017. Вип. 24. С. 80-82.

79. Кисельова О. І. Колективно-договірне регулювання як регулятор трудових відносин. *Митна справа*. 2015. № 5(2). С. 367-371.

80. Кицак Т. Г., Коваленко І. Ф. Колективно-договірне регулювання оплати праці:проблеми та напрями удосконалення. *Соціально-трудові відносини : теорія та практика*. 2018. № 1. С. 164-172.

81. Кодекс адміністративного судочинства України : Закон України від 6 липня 2005 р. № 2747-IV. URL.: http://www.zakon.rada.gov.ua/go/2747-15.

82. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 332-08. URL.: http://www.zakon.rada.gov.ua/go/322-08.

83. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України від 7 грудня 1984 р. № 8073-X. URL.: http://www.zakon.rada.gov.ua/go/80731-10.

84. Козачок І. Я. До питання методів адміністративно-правового регулювання забезпечення безпеки польотів. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Юридичні науки*. 2015. Вип. 1(3). С. 9-12.

85. Коломоєць Т. О. Адміністративне право України : підручник. Вид. 2, змін. і доп. Київ : Істина, 2012. 528 с.

86. Коломоєць Т., Куразов Ю. Попередження як вид адміністративного стягнення: доцільність його збереження та вдосконалення засад використання ресурсу в умовах реформаційних нормотворчих процесів в Україні. *Слово Національної школи суддів України.* 2013. № 1. С. 105-114.

87. Колпаков В. К. Поняття форм публічного адміністрування. *Адміністративне право і процес.* 2012. № 2. С. 43-51.

88. Комзюк В. Т. Щодо використання зарубіжного досвіду в регулюванні адміністративно-правового статусу митних органів України. *Форум права*. 2016. № 1. С. 110–115.

89. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04 листопада 1950 р. URL.: http://www.zakon.rada.gov.ua.

90. Конституція України : Основний закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL.: http://www.zakon.rada.gov.ua/go/254к/96-вр.

91. Костюченко О.Є. Сутність соціального партнерства. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Політологія. Соціологія. Право*. 2017. № 3-4. С. 78-82.

92. Костяков І. А. До питання визначення дефінітивної складової адміністративно-правового регулювання охоронної діяльності. *Актуальні проблеми правознавства*. 2020. Вип. 1. С. 75-80.

93. Котковський В. Р. Інформаційно-аналітичне забезпечення прийняття управлінських рішень у діяльності органів державної влади. *Теорія та практика державного управління.* 2015. Вип. 4. С. 132-138.

94. Кравець І. В., Якобчук В. П., Іванюк О. В. Глобальна архітектура інститутів публічного управління та адміністрування. *Інвестиції : практика та досвід.* 2018. № 7. С. 105-109.

95. Кравцова К. М. Сутність методів адміністративно-правового регулювання обігу пестицидів у сільському господарстві України. *Право і суспільство*. 2016. № 2(3). С. 119-123.

96. Кравчук О. І. Соціально-трудові відносини в умовах формування мережевої економіки : основні тренди. *Соціально-трудові відносини : теорія та практика*. 2014. № 2. С. 192-201.

97. Крєпакова М. Ю. Зарубіжний досвід правового регулювання адміністративної відповідальності за окремі правопорушення та можливості його застосування в Україні. *Право і Безпека*. 2021. № 3. С. 166-172.

98. Крикун В. Б. Деякі аспекти розвитку сучасних наукових поглядів щодо адміністративно-правового регулювання економіки України в кризових умовах. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2018. Вип. 49(2). С. 50-54.

99. Курінний Є. В. Об’єкт та предмет українського адміністративного права : змістовна та аксіологічна сутність категорій. *Публічне право.* 2016. № 1. С. 43-51.

100. Курс адміністративного права України : підручник / В. К. Колпаков та ін. 2-ге вид., перероб. і допов. Київ : Юрінком Інтер, 2013. 872 с.

101. Лаухіна Л.М., Кобзар Н.І., Рабіч О.В., Скачедуб С.А. Соціальне партнерство в Україні та його правове забезпечення. *Економічний простір*. 2020. № 162. С. 7-12.

102. Лаушкін О. М. Розвиток теоретико-методологічних засад дослідження соціально-трудових відносин у теорії неоінституціоналізму. *Економічний аналіз*. 2014. Т. 17, № 1. С. 13-17.

103. Липовська Н. Система публічної служби: досвід публічного управління в розвинених демократичних державах. *Публічне адміністрування : теорія та практика*. 2016. Вип. 1. URL.: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Patp_2016_1_12.

104. Лисенко С. О. Зарубіжний досвід адміністративно-правового регулювання інформаційної безпеки підприємств з точки зору компаративістики. *Наукові праці МАУП. Серія : Юридичні науки*. 2016. Вип. 4. С. 35-44.

105. Лисюк В. С. Методологічні принципи дослідження публічного управління. *Економіка та держава*. 2021. № 11. С. 52-57.

106. Литвинов С. В. Аналіз зарубіжного досвіду адміністративно-правового регулювання захисту прав платників податків. *Актуальні проблеми держави і права*. 2014. Вип. 74. С. 189-194.

107. Лук'янихіна О. А., Лук'янихін В. О., Колесник І. В., Хамлика К. О. Стимулювання персоналу Державної служби України з питань праці до впровадження міжнародного досвіду в управлінні охороною праці. *Право і Безпека*. 2021. № 1. С. 42–48.

108. Львова Я. Я. Процес гуманізації соціально-трудових відносин у суспільстві. *Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка*. 2017. Т. 22, Вип. 3. С. 8-11.

109. Людькова І. І. Шляхи оптимізації центральних органів виконавчої влади зі спеціальним статусом в контексті проведення адміністративної

реформи. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Право*. 2016. Вип. 22. С. 216-218.

110. Ляшенко Т. Система соціального партнерства в Україні на сучасному етапі. *Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І. Ф. Кураса НАН України*. 2017. Вип. 3. С. 70-86.

111. Макарова Т. П. Сучасний стан адміністративно-правового регулювання пенсійного забезпечення осіб, звільнених з військової служби. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія : Право*. 2021. № 1. С. 146-153.

112. Максименко Н. Адміністративно-правове регулювання соціально-трудових відносин : міжнародний досвід управління. *Наукові записки [Кіровоградського державного університету імені Володимира Винниченка. Серія : Право*. 2017. Вип. 1. С. 109-115.

113. Макушев П. В. Адміністративно-правовий статус державної виконавчої служби в Україні : становлення і перспективи : монографія. Дніпро : ФОП Середняк Т. К. 2016. 472 с.

114. Мамонов К. А., Пруненко Д. О., Угоднікова О. І. Формування системи інформаційно-аналітичного забезпечення стратегії управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств. *Вісник економіки транспорту і промисловості.* 2017. № 60. С. 153-163.

115. Мандюк О. О. Класифікація індивідуальних адміністративних актів. *Митна справа.* 2015. № 2(2.2). С. 159-165.

116. Матвійчук А. Визначення адміністративно-правового регулювання у сфері забезпечення регуляторної політики. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 11. С. 121-124.

117. Матвейчук Л. О. Державне регулювання соціально-трудових відносин за умов розвитку інформаційного суспільства в Україні. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія : Державне управління*. 2018. № 1. С. 122-129.

118. Марич Х. Мета та завдання адміністративно-правового механізму забезпечення екологічної безпеки в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 10. С. 118-121.

119. Мельник П. В. Детермінанти виникнення ризиків професії у соціально-трудових відносинах. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 4(2). С. 243-250.

120. Мельник Р. С., Бевзенко В. М. Загальне адміністративне право : навч. посіб. Київ : Ваіте, 2014. 376 с.

121. Мельник Р. С. Категорія «публічне управління» у новій інтерпретації. *Право і суспільство.* 2012. № 6. С. 95-98.

122. Мельник С. В. Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин в університетах як автономних інституціях сектору нефінансової корпорації. *Освітня аналітика України*. 2019. Вип. 3. С. 42-56.

123. Мельниченко Б. Правова основа організації та діяльності органів публічного управління в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 12. С. 174-177.

124. Механізм державного регулювання соціально-трудових відносин : монографія / Гончаров В. М. та ін. Луганськ : Ноулідж, 2012. 153 с.

125. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 19 жовтня 1974 р. URL.: http://www.zakon.rada.gov.ua.

126. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р. URL.: http://www.zakon.rada.gov.ua.

127. Могілевський Л. В. До проблеми визначення поняття «соціальне партнерство». *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2018. Вип. 1. С. 96-106.

128. Могілевський Л. В. Роль центральних органів виконавчої влади у сфері видання нормативно-правових актів підзаконного характеру. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія».* 2015. Т. 16. С. 373-380.

129. Мороз Н. Адміністративно-правове регулювання здійснення контролю у сфері інформатизації. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія : Юридичні науки*. 2016. № 855. С. 86-92.

130. Морозова Н. Г. Перспективи розвитку зайнятості у системі соціально-трудових відносин в сфері державної служби України. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія : Управління*. 2011. Вип. 4. С. 298-308.

131. Мортіков В. В. Витрати дотримання закону в соціально-трудових відносинах. *Фінанси України*. 2012. № 7. С. 28-36.

132. Нагаєв В. М. Публічне адміністрування : електронний навчальний посібник. Харків : ХНАУ, 2018. 278 с.

133. Назаренко О. М. Основні принципи та проблеми державного регулювання соціально-трудових відносин в Україні. *Актуальні проблеми державного управління*. 2016. № 2. С. 216-222.

134. Національний класифікатор України «Класифікація видів економічної діяльності ДК 009:2010» : Наказ Держпотребстандарту України від 11 жовтня 2010 р. № 457. URL.: http://www.zakon.rada.gov.ua/go.

135. Нашинець-Наумова А. Ю. Методи адміністративно-правового регулювання діяльності корпорацій в Україні. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. 2012. № 2. С. 56-59.

136. Негодченко В. О. Адміністративно-правові засоби забезпечення обігу інформації підрозділами інформаційно-аналітичного забезпечення органів внутрішніх справ. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція.* 2015. Вип. 18(1). С. 149-153.

137. Недобор І. В. Теоретичні основи становлення публічної служби в Україні. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія : Державне управління.* 2018. Т. 29, № 1. С. 113-117.

138. Нонік В. В. Формування інформаційно-аналітичного забезпечення протидії корупції в органах державної влади та місцевого самоврядування. *Інвестиції : практика та досвід*. 2018. № 18. С. 67-72.

139. Овсянникова І. Ефективне адміністративно-правове регулювання судово-експертної діяльності в умовах євроінтеграції. *Теорія та практика судової експертизи і криміналістики*. 2021. Вип. 2. С. 171-185.

140. Олексенко Р. І. Теоретичні аспекти формування моделі соціально-трудових відносин. *Інвестиції : практика та досвід*. 2010. № 1. С. 47-49.

141. Остапенко Л. О. Соціальний діалог як інструмент регулювання соціально-трудових відносин в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2017. Вип. 44(1). С. 139-141.

142. Пайда Ю. Ю. Публічна адміністрація як об'єкт адміністративно-правового регулювання. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2020. № 3. С. 65-72.

143. Панова Н. С. Державний службовець і публічний службовець : понятійно-правова характеристика. *Прикарпатський юридичний вісник.* 2017. Вип. 5. С. 155-159.

144. Паризький І. В. Державне управління інноваційно-технологічним розвитком економіки України : монографія. Київ : ВНЗ «Національна академія управління», 2017. 342 с.

145. Патерило І. В. Інструменти діяльності публічної адміністрації: сутність та зміст. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2014. Вип. 27(2). С. 174-178.

146. Патерило І. В. Нормативні акти суб'єктів публічної адміністрації : питання теорії та практики. *Право і суспільство*. 2014. № 6.1(2). С. 186-189.

147. Патерило І. В. Проблеми сучасного розуміння інструментів діяльності публічної адміністрації. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція*. 2014. Вип. 12(1). С. 97-100.

148. Пєтков В. П., Торяник В. М. Менеджмент у державному управлінні : навч. посіб. / за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф., Заслуж. юриста України О. В. Негодченка. Дніпро : Гельветика, 2017. 403 с.

149. Пєтков С. В. Теорія адміністративного права : навчальний посібник. Київ : КНТ, 2014. 304 с.

150. Пеньковський С. В. Механізми державного регулювання соціально-трудових відносин на підприємствах України. *Молодий вчений*. 2015. № 6(2). С. 46-49.

151. Петращак О. О., Кобринський А. В. Оцінка ефективності управління соціально-трудовими відносинами в Україні. *Економічний аналіз*. 2018. Т. 28, № 3. С. 62-70.

152. Петренко Л. М. Інформаційно-аналітична діяльність як основа професійної компетентності майбутніх операторів з обробки інформації та програмного забезпечення. *Професійна освіта: проблеми і перспективи.* 2017. Вип. 13. С. 42-46.

153. Податковий кодекс України : Закон України від 2 грудня 2010 р. № 2755-VI. URL.: http://www.zakon.rada.gov.ua/go/2755-17.

154. Поняття та структура правовідносин із ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод. *Часопис цивілістики*. 2016. Вип. 20. С. 24-28.

155. Поплавська О. М. Договірне регулювання соціально-трудових відносин: проблеми, побудова нової моделі в умовах розвитку цифрової економіки. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент*. 2018. Вип. 31.

156. Попова Л. М. Особливості адміністративно-правового регулювання діяльності суб'єктів підприємництва в умовах пандемії коронавірусу COVID-19. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка*. 2020. Вип. 1. С. 172-186.

157. Приміч Д. В. Юридична природа права на колективні переговори й укладення колективних договорів, угод. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. Вип. 1. С. 41-44.

158. Про державну службу : Закон України від 16 грудня 1993 р. № 3724-XII. URL.: http://www.zakon.rada.gov.ua/go/3723-12.

159. Про Державну службу України з питань праці : Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96.

160. Про доступ до публічної інформації : Закон України від 13 січня 2011 р. № 2939-VI. URL.: http://www.zakon.rada.gov.ua/go/2939-17.

161. Про запровадження заходів щодо покращення безпеки і охорони здоров'я працівників на роботі : Директива 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. URL.: https://www.zakon.rada.gov.ua.

162. Про затвердження Положення про відділення Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності : Постанова правління Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності від 26 січня 2001 р. № 13. URL.: http://www.zakon.rada.gov.ua/go.

163. Про затвердження Положення про Єдину інформаційну систему соціальної сфери : Постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 р. № 404. URL.: http://www.zakon.rada.gov.ua.

164. Про затвердження Положення про Міністерство юстиції України : Постанова Кабінету Міністрів України від 2 липня 2014 р. № 228. URL.: http://www.zakon.rada.gov.ua/go/228-2014-п.

165. Про затвердження Положення про Пенсійний фонд України : Постанова Кабінету Міністрів України від 23 липня 2014 р. № 280. URL.: http://www.zakon.rada.gov.ua.

166. Про затвердження Положення про реєстр застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування : Постанова правління фонду України від 18 липня 2014 р. № 10-1. URL.: http://www.zakon.rada.gov.ua.

167. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 8 липня 2010 № 2464-VI. URL.: http://www.zakon.rada.gov.ua.

168. Про зближення законодавств у сфері групових звільнень : Директива ЄС 98/59/ЄС від 20 липня 1998 р. URL.: https://www.zakon.rada.gov.ua.

169. Про інформацію : Закон України від 2 жовтня 1992 р № 2657-XII. URL.: http://www.zakon.rada.gov.ua/go/2657-12.

170. Про Кабінет Міністрів України : Закон України № 794-VII від 27 лютого 2014 р. URL.: http://www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/794-18.

171. Про мінімальні приписи щодо безпеки і охорони здоров'я в робочих зонах : Директива 89/654/ЄЕС 16 від 30 листопада 1989 р. URL.: https://www.zakon.rada.gov.ua.

172. Про мінімальні приписи щодо охорони здоров'я при використанні засобів праці працівниками під час роботи : Директива 89/655/ЄЕС від 30 листопада 1989 р. URL.: https://www.zakon.rada.gov.ua.

173. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21 травня 1997 р. № 2897-ВР. URL.: http://www.zakon.rada.gov.ua/go/280/97-вр.

174. Про місцеві державні адміністрації : Закон України від 9 квітня 1999 р. № 586-XIV. URL.: http://www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14.

175. Про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин : Директива Ради Європейських співтовариств від 14 жовтня 1991 р. 91/533/ЄЕС. URL.: http://www.zakon.rada.gov.ua.

176. Про прокуратуру : Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII. URL.: http://www.zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1697-18.

177. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 р. 2862-VI. URL.: https://www.zakon.rada.gov.ua/go.

178. Про схвалення Методичних рекомендацій щодо організації та функціонування систем ризик-менеджменту в банках України : Постанова правління Національного банку України від 02 серпня 2004 р. № 361. URL.: http://www.zakon.rada.gov.ua › v0361500-04.

179. Про центральні органи виконавчої влади : Закон України від 17 березня 2011 р. № 3166-VI. URL.: http://www.zakon.rada.gov.ua/go/3166-17.

180. Публічне управління та адміністрування в умовах інформаційного суспільства : вітчизняний і зарубіжний досвід : монографія / за заг. ред. Сергія Чернова та ін. Запоріжжя : ЗДІА, 2017. 602 с.

181. Ракул О. В. Зарубіжний досвід адміністративно-правового регулювання фіскальної політики. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Юридичні науки*. 2015. Вип. 3(2). С. 154-157.

182. Регулювання соціально-трудових відносин : сучасний стан та перспективи розвитку : колект. монографія / Газуда М. В. та ін. ; під заг. ред. І. І. Кичко. Чернігів ; Ніжин : Лук'яненко В. В. : Орхідея, 2017. 257 с.

183. Рибачук О. Комунікативна основа суспільно-владної взаємодії у контексті розвитку соціального партнерства. *Вісник Книжкової палати*. 2018. № 8. С. 11-14.

184. Рубан А. В. Розробка концептуальних засад державного регулювання національної безпеки. *Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія : Державне управління*. 2019. Вип. 2. С. 93-98.

185. Руденко О. М. Трансформація соціально-трудових відносин в контексті суспільного розвитку: теоретико-методологічний аспект. *Інноваційна економіка*. 2015. № 2. С. 160-164.

186. Рудик О. А. Методичний інструментарій механізму регулювання соціально-трудових відносин у підвищенні якості життя населення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2019. Вип. 28(2). С. 87-91.

187. Русинюк М. М. Проблеми та недоліки децентралізації публічного управління та адміністрування. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія : Державне управління.* 2018. Т. 29, № 1. С. 135-138.

188. Савчук О. В. Поняття механізму адміністративно-правового регулювання трудової міграції. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2018. Вип. 48(1). С. 186-189.

189. Самань В. В. Окремі аспекти нормативно-правового регулювання припинення трудових відносин із державними службовцями. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. 2019. Вип. 35. С. 122-130.

190. Самойленко А.П. Інституційне забезпечення соціального партнерства в державному управлінні. *Актуальні проблеми державного управління*. 2018. № 1. С. 192-199.

191. Саричев Ю. О. Інформаційно-аналітичне забезпечення як вид інформаційного забезпечення в системі державного управління. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія : Державне управління.* 2017. № 3. С. 120-126.

192. Сахарук І. С., Погорєлова О. С. Основні трудові стандарти МОП у сфері оплати праці та стан їх імплементації в Україні. *Економіка. Фінанси. Право*. 2019. № 10(3). С. 28-34.

193. Сахарук І. С. Правові основи забезпечення безпечних та здорових умов праці згідно зі стандартами МОП у XXI столітті. *Часопис Київського університету права*. 2019. № 3. С. 166-171.

194. Семикіна М. В., Беляк Т. О. Корпоративна культура в системі соціально-трудових відносин : монографія. Кропивницький : КОД, 2018. 247 с.

195. Семикіна М. В., Беляк Т. О. Якість людського капіталу і корпоративна культура : аспекти взаємозв’язку в системі соціально-трудових відносин. *Збірник наукових праць Національного університету кораблебудування*. 2015. № 3. С. 118-125.

196. Сеник С. Генезис інформаційно-аналітичного забезпечення національної поліції України. *Вісник Львівського університету. Серія юридична.* 2018. Вип. 66. С. 128-137.

197. Середа О. Г. Окремі питання соціального партнерства у правовому механізмі захисту прав працівників. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Юридичні науки*. 2015. Вип. 4(2). С. 34-36.

198. Сімонова І. П. Методи адміністративно-правового регулювання державно-службових відносин у контролюючих органах у сфері оподаткування: поняття та зміст. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2016. Вип. 1. С. 185-189.

199. Сірант М. Механізми адміністративно-правового регулювання забезпечення екологічної безпеки : інструментальна основа. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія : Юридичні науки*. 2020. Т. 7, № 3. С. 158-165.

200. Сіроха Д. І. Особливості локальних нормативних актів у сфері праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика.* 2016. № 31. С. 174-184.

201. Силенко Н. М. Соціальне партнерство в системі соціально-трудових відносин: міжнародний та вітчизняний досвід. *Молодий вчений*. 2020. № 4(1). С. 66-69.

202. Сичова В. В. Особливості соціального діалогу як складової державного управління соціально-трудовими відносинами в умовах постіндустріального суспільства. *Актуальні проблеми державного управління*. 2013. № 1. С. 399-406.

203. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник. Київ : Правова єдність, 2010. 525 с.

204. Скочиляс-Павлів О., Змисла М. Адміністративно-правове регулювання поведінки окремих категорій осіб у соціальних мережах. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія : Юридичні науки*. 2020. Т. 7, № 2. С. 173-179.

205. Слівінська Н. Актуальні проблеми функціонування соціально-трудових відносин в регіоні. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2017. Вип. 22. С. 143-148.

206. Словник термінів з економіки праці та соціально-трудових відносин / уклад. : О. В. Безпалько та ін. Київ : Кафедра, 2015. 119 с.

207. Соловйов С. Г. Стратегічні комунікації в публічному управлінні : монографія. Харків : Точка, 2019. 373 с.

208. Соціально-трудові відносини зайнятості : сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку Текст : монографія / А. М. Колот та ін. ; за наук. ред. д-ра екон. наук А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. Київ : КНЕУ, 2015. 295 с.

209. Соціально-трудові та економічні пріоритети розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції : монографія / В. М. Нижник та ін. ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. Нижника В. М. Хмельницький : ХНУ, 2019. 670 с.

210. Спіцина Г. О. Щодо перспектив колективно-договірного регулювання праці в сучасних умовах господарювання. *Журнал східноєвропейського права*. 2014. № 9. С. 98-103.

211. Стасів О. Норми трудового права як результат укладення колективних договорів. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2020. Вип. 70. С. 189-195.

212. Стахів О. О. Адміністративно-правове регулювання загальної дисциплінарної відповідальності у сфері соціально-трудових відносин в Україні. *Стан та перспективи розвитку юридичної науки : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпро, 3-4 вересня 2021 р.)*. Дніпро : Громадська організація «Правовий світ», 2021. С. 48-53.

213. Стахів О. О. Адміністративно-правове регулювання юридичної відповідальності у сфері соціально-трудових відносин в Україні. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія : Юридичні науки.* 2021. Т. 32(71). № 4. С. 36-43.

214. Стахів О. О. Державна політика України щодо адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в умовах євроінтеграції. *Цінність права як найефективнішого регулятора суспільних відносин : міжнародна науково-практична конференція (м. Харків, 1-2 жовтня 2021 р.)*. Харків : Східноукраїнська наукова юридична організація, 2021. С. 50-53.

215. Стахів О. О. До характеристики форм адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції. *Розвиток сучасного права в умовах глобальної нестабільності : матеріали*

міжнародної науково-практичної конференції. (м. Одеса, 10-11 вересня 2021 р. Одеса : Громадська організація «Причорноморська фундація права», 2021. С. 59-62.

216. Стахів О. О. Проблеми імплементації в Україні зарубіжного досвіду адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2021. № 10. С. 649–652.

217. Стахів О. О. Суб'єкти реалізації державної політики щодо адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні. *Проблеми правової реформи та розбудови громадянського суспільства в Україні : матеріали міжнародної науково-практичної конференція (м. Харків, 15-16 жовтня 2021 р.)*. Харків : Громадська організація «Асоціація аспірантів-юристів», 2021. С. 44-48.

218. Стахів О. О. Сучасний метод адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Юридичні науки.* 2021. № 10. С.55-61.

219. Стахів О. О. Сфера соціально-трудових відносин як об'єкт адміністративно-правового регулювання *Вісник Луганського державного університет внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка*. 2021. Випуск 4. С. 151-161.

220. Стрибко Т. І. Колективний нормативно-правовий договір: загальна характеристика. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2018. Вип. 4. С. 23-32.

221. Стрельченко О. Г., Бухтіярова І. Г. Особливості адміністративно-правового регулювання поводження із медичними відходами. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка*. 2021. Вип. 2. С. 156-170.

222. Супрун К. В. Механізми публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення України. *Вісник післядипломної освіти. Серія : Соціальні та поведінкові науки*. 2021. Вип. 17. С. 236-266.

223. Тінін Д. Г. Публічна адміністрація як об’єкт адміністративно-правового регулювання. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2020. № 4. С. 60-63.

224. Толкачов М. В. Сучасні методи адміністративно-правового регулювання. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Юридичні науки*. 2016. Вип. 6(3). С. 36-39.

225. Трофімцов В. А. Поняття інформації у світлі інформаційно-аналітичного забезпечення протидії тероризму. *Прикарпатський юридичний вісник.* 2015. Вип. 3. С. 225-228.

226. Труба Р. Сучасний стан адміністративно-правового регулювання діяльності Державного Бюро Розслідувань України. *Evropský politický a právní diskurz*. 2018. Sv. 5, Vyd. 4. С. 197-204.

227. Трудовий Кодекс України : проект Закону України від 08 листопада 2019 р. № 2410-1. URL.: http://www.1.c1.rada.gov.ua › pls › zweb2 › webproc4 1.

228. Трунова Г. Загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання : завдання та принципи. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 10. С. 105-108.

229. Турчин Ю. Б. Повноваження суб’єктів адміністративно-правового регулювання щодо діяльності державних підприємств в Україні. *Університетські наукові записки*. 2014. № 3. С. 120-125.

230. Філософія : підруч. для студентів ВНЗ / Л. В. Губерський та ін. Вид. 2-ге, перероб. і допов. Харків : Фоліо, 2018. 620 с.

231. Фоміна О. О. Теоретичні основи формування системи регулювання соціально-трудових відносин на засадах відповідальності. *Бізнес Інформ*. 2017. № 3. С. 41-45.

232. Француз А. А. Адміністративно-правове регулювання охорони праці в зарубіжних країнах. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2014. Вип. 29(2.3). С. 212-215.

233. Хартія основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 р. URL.: http://www.zakon.rada.gov.ua.

234. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 р. URL.: http://www.zakon.rada.gov.ua.

235. Хрідочкін А. В., Віхляєв М. Ю. Публічне управління та адміністрування : словник термінів / за заг. ред. д. ю. н., професора П. В. Макушева. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2021. 604 с.

236. Філіпова Н. В. Зміна співвідношення понять «державне управління», «публічне адміністрування», «публічне управління» в системі суспільно-політичної трансформації. *Державне управління : удосконалення та розвиток.* 2015. № 6. URL.: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2015_6_5.

237. Чорненький В. Сучасний стан адміністративно-правового регулювання вітчизняної туристичної галузі. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія : Юридичні науки*. 2019. Вип. 21. С. 176-181.

238. Цимбалюк С. О. Формування компенсаційної політики в умовах трансформації соціально-трудових відносин : монографія / С. О. Цимбалюк. Київ : КНЕУ, 2015. 213 с.

239. Шапоренко О. І. Соціальне партнерство у вирішенні соціально-трудових конфліктів. *Державне управління : удосконалення та розвиток*. 2019. № 3. URL.: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2019_3_5.

240. Шаправський Т. Адміністративно-правове регулювання охорони і використання земель населених пунктів: сучасний стан. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія : Юридичні науки*. 2019. Вип. 21. С. 182-189.

241. Шафалюк М. С. Перспективи ком'юніті-менеджменту у розвитку корпоративних соціально-трудових відносин. *Соціально-трудові відносини : теорія та практика*. 2018. № 1. С. 392-399.

242. Швець В. О. Проблеми правового регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин : дис. … д. ю. н. 12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення. Київ. 2021. 440 с.

243. Шевченко Н. М. Суб'єкти охоронних відносин у трудовому праві: дис. … к. ю. н. 12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення. Київ. 2017. 205 с.

244. Шемшученко Ю. С., Скрипнюк О. В. Методологічні проблеми взаємодії держави і громадянського суспільства в сучасній Україні. *Правова держава.* 2017. Вип. 28. С. 3-12.

245. Шемяков О. Д. Розвиток виробничої демократії в управлінні соціально-трудовими відносинами: теорія і практика : монографія. Донецьк : ВІК, 2012. 290 с.

246. Шишка Ю. Загальна характеристика механізму адміністративно-правового регулювання рекламної діяльності в мережі Інтернет. *Evropský politický a právní diskurz*. 2017. Sv. 4, Vyd. 3. C. 228-232

247. Щербакова А. Д. Соціальне партнерство як система публічно-управлінських механізмів. *Соціально-гуманітарний вісник*. 2019. Вип. 29-30. С. 94.

248. Чуприна Ю. Ю. Щодо сучасної системи методів адміністративно-правового регулювання суспільних відносин. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Право*. 2016. Вип. 22. С. 230-233.

249. Яковлєв П. О. Методи адміністративно-правового регулювання забезпечення інформаційної безпеки України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2020. Вип. 61(2). С. 66-69.

250. Ястремська О. М., Попова А. А. Здійснення соціально-трудових відносин на засадах соціального партнерства. *Бізнес Інформ*. 2013. № 6. С. 225-229.

251. Atypical working : a guide to successfully implementing atypical work in your organization. *London : CIPD,* 2019. 16 p.

252. Burgess J., Campbell I., May R. Pathways from Casual Employment to Economic Security : The Australian Experience. *Social Indicators Research*. 2008. Vol. 88 (1). P. 161-178.

253. Domingo R. Legal Principles of Global Law. The New Global Law. *Cambridge : Cambridge University Press*, 2010. P. 154-194.

254. Florczak I. Precarious Employment V. Atypical Employment in the EU. New Forms of Employment : Current Problems and Future Challenges / Ed. by J. Wratny, A. Ludera-Ruszel. Wiesbaden : Springer VS, 2020. P. 202-214.

255. Gallacher G., Hossain I. Remote Work and Employment Dynamics under COVID-19 : *Evidence from Canada. Canadian Public Policy*. 2020. Vol. 1. P. 1-24.

256. Getmantseva N. D. Freedom of labor. Visegrad *Journal on Human Rights*. 2017. № 2/2. P. 55-59.

257. Lyubchik, O. A., Yadlovska, O. S., Vavzhenchuk, S. Y., Korolchuk, O., & Stakhiv, O. O. Agent-based models: an effective tool in Ukrainian state formation and legal regulation. *Revista Cientнfica General Josй Marна Cyrdova*. 2022. Vol. *20*. URL.://dx.doi.org/10.21830/19006586.896.

258. Horemans J., Marx I., Nolan B. Hanging in, but only just: part-time employment and in-work poverty throughout the crisis. IZA *Journal of European Labor Studies*. 2016. Vol. 5 (1). P. 1-19.

259. Kurennoi A. M. Constitution, Labour Law and Matters of Social Justice. *Russian Law : theory and practice*. 2014. № 2. P. 95-101.

260. Lagutina I. V. Part-Time Work as Atypical Work. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2019. № 41. Т. 2. С. 44-45.

261. Makushev P. V., Khridochkin A. V., Mykhailenko D. O. Features of the administrative and legal status of subjects of special competence in relation to public administration in the field of intellectual property in Ukraine. *Administrative law and administrative-procedural law : origins, achievements and prospects of development : collective monograph.* Riga : Izdevnieciba “Baltija Publishing”, 2018. 152 p. P. 109-122.

262. McDonald K. The future of work and society. *Arena Magazine (Fitzroy, Vic)*. 1993. Iss. 8. P. 16-20.

263. Miežienė R., Gruževskis B. Atypical forms of employment in Lithuania : main characteristics and prevalence. *Socialiniai tyrimai*. 2016. Vol. 39 (1). P. 27-36.

264. Neilson B., Rossiter N. Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception. *Theory, Culture & Society*. 2008. Vol. Vol. 25 (7-8). P. 184-201.

265. Rasak B., Babatunde M. O. Casual Employment and the Globalized Market: A case of Selected Countries. *Uyo Journal of Sustainable Development*. 2017. Vol. 2 (1). P. 18-34.

266. Singer J. W. The player and the cards: Nihilism and legal theory. *The Yale Law Journal*. 1984. Vol. 94. № 1. P. 1-70.

267. Tyshchenko O. V., Chernous S. M., Sirokha D. I. Addressed social assistance as a social and economic factor of overcoming poverty of the population of Ukraine. *Scientific bulletin of Polissia*. 2018. № 1 (13). P. 142-151.

268. Whiting D. Meaning-Theories and the Principle of Humanity. *The Southern Journal of Philosophy*. 2006. Vol. 44(4). P. 697-716.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

В яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Стахів О. О. Адміністративно-правове регулювання юридичної відповідальності у сфері соціально-трудових відносин в Україні. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія : Юридичні науки.* 2021. Т. 32(71). № 4. С. 36-43.

2. Стахів О. О. Сучасний метод адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Юридичні науки.* 2021. № 10. С. 55-61.

3. Стахів О. О. Проблеми імплементації в Україні зарубіжного досвіду адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2021. № 10. С. 649–652.

4. Стахів О. О. Сфера соціально-трудових відносин як об’єкт адміністративно-правового регулювання *Вісник Луганського державного університет внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка*. 2021. Випуск 4. С. 151-161.

5. Lyubchik, O. A., Yadlovska, O. S., Vavzhenchuk, S. Y., Korolchuk, O., & Stakhiv, O. O. Agent-based models: an effective tool in Ukrainian state formation and legal regulation. *Revista Cientнfica General Josй Marна Cyrdova*. 2022. Vol. *20*. URL.://dx.doi.org/10.21830/19006586.896.

Які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Стахів О. О. Адміністративно-правове регулювання загальної дисциплінарної відповідальності у сфері соціально-трудових відносин в Україні. *Стан та перспективи розвитку юридичної науки : матеріали*

міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпро, 3-4 вересня 2021 р.). Дніпро : Громадська організація «Правовий світ», 2021. С. 48-53.

7. Стахів О. О. До характеристики форм адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції. *Розвиток сучасного права в умовах глобальної нестабільності : матеріали міжнародної науково-практичної конференції. (м. Одеса, 10-11 вересня 2021 р*. Одеса : Громадська організація «Причорноморська фундація права», 2021. С. 59-62.

8. Стахів О. О. Державна політика України щодо адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в умовах євроінтеграції. *Цінність права як найефективнішого регулятора суспільних відносин : міжнародна науково-практична конференція (м. Харків, 1-2 жовтня 2021 р.)*. Харків : Східноукраїнська наукова юридична організація, 2021. С. 50-53.

9. Стахів О. О. Суб'єкти реалізації державної політики щодо адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні. *Проблеми правової реформи та розбудови громадянського суспільства в Україні : матеріали міжнародної науково-практичної конференція (м. Харків, 15-16 жовтня 2021 р.)*. Харків : Громадська організація «Асоціація аспірантів-юристів», 2021. С. 44-48.