

ФЕДЕРАЦІЯ ПРОФСПЛОК УКРАЇНИ

**АКАДЕМІЯ ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНИХ ВІДНОСИН
І ТУРИЗМУ**

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

Колективна монографія

Київ – 2023

УДК 331.101:105.44

Т-65

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

Рецензенти:

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

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

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

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

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

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

Розповсюджувати та тиражувати без офіційного дозволу АПСВТ забороняється.

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

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

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

ISBN 978-966-654-699-2

УДК 331.101:105.44

© Колектив авторів, 2023

© АПСВТ, 2023

ЗМІСТ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Таблиця 1.1

Вузлові напрями системної посткомуністичної трансформації

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

Джерело: [71].

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Державне регулювання ринку праці
2. Проблеми зайнятості та напрями їх вирішення
3. Безробіття в Україні та напрями його подолання
4. Міжнародна трудова міграція і світовий ринок праці [59].

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

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

Ширше проблема посткомуністичної трансформації трудових відносин вивчалася представниками економічної

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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