

МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КРІЗЬ ФІЛОСОФСЬКУ ПАРАДИГМУ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ГРОМАДЯН

КОПАНЧУК Володимир Олександрович - доктор наук з державного управління, кандидат юридичних наук, доцент, професор кафедри публічного управління та адміністрування, Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова

<https://orcid.org/0000-0002-4198-6510>

КОПАНЧУК Олена Євгенівна - кандидат наук з державного управління, доцент кафедри публічного управління та адміністрування, Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова

<https://orcid.org/0000-0002-3668-5131>

КРАВЧУК Олег Вікторович - доктор наук з державного управління, кандидат юридичних наук, професор, професор кафедри кримінального права та процесу, Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова,

<https://orcid.org/0000-0002-7002-4070>,

ОСМОЛЯН Віталій Анатолійович - кандидат юридичних наук, доцент кафедри права та правоохоронної діяльності Хмельницького інституту Міжрегіональна Академія управління персоналом (м.Хмельницький)

<https://orcid.org/0000-0002-9389-5581>

УДК 354:122/129

DOI: <https://doi.org/10.32782/ep.2024.3.10>

Автори статті викладають правові основи та перспективи розвитку механізму державного управління у сфері трудової діяльності крізь філософську парадигму відповідальності громадян з урахуванням державно-правової реформи, яка відбувається у сучасній Україні. Обґрунтовується позиція неухильного дотримання вимог вітчизняного законодавства та ратифікованих Верховною Радою України міжнародно-правових договорів, узгодженого курсу по відбудові та реконструкції України в демократичну правову державу Європейського Союзу. Надається на розгляд та обговорення загалу власне (авторське) бачення щодо поетапності реалізації загальних соціально-економічних гарантій, конституційного права на працю крізь розгорнуту систему спеціальних юридичних гарантій, яка нерозривно пов'язана з державним управлінням її складових та з трудовою діяльністю громадян. У науковому дослідженні автори висвітлюють проблеми та питання покращення роботи, розвитку демократичних принципів державного управління, подальшого вдосконалення правових засад державного та суспільного життя, зміцнення суспільної дисципліни та правопорядку під час реалізації трудових право-

відносин, з урахуванням положень Конституції України, історичних тенденцій та філософських вчень. У статті обґрунтовується необхідність ефективної співпраці працівників та керівників апарату держави всіх ланок та галузей з метою якісного та об'єктивного виконання основних засад Конституції України та завдання Кодексу законів про працю України. З урахуванням проведеного теоретичного аналізу філософсько-історичних концепцій становлення державного управління в демократичних державах Європи встановлені векторні напрямки щодо побудови правової України. Розкривається значення та надається оцінка цим правовим позиціям у системі державного управління та права в цілому. Зроблені висновки та надані рекомендації щодо узгодженого застосування норм чинного трудового законодавства в практичній діяльності керівника та підлегого. Привернуто увагу на необхідність подальшої наукової співпраці вчених, спеціалістів у галузі державного управління та права.

Ключові слова: відповідальність, держава, державне управління, парадигма, право, правовідносини, працівник, трудова діяльність, управління, філософія.

Постановка проблеми

22 березня 2022 року Міжнародна організація праці прийняла резолюцію щодо агресії російської федерації проти України [1]. У резолюції з 27 пунктів, запропонованій 47 державами-членами, висловлюється «серйозна стурбованість повідомленнями про жертви серед цивільного населення та напади на цивільні об'єкти, а також серйозний вплив на працівників і роботодавців, які ризикують своїм життям, продовжуючи працювати та функціонувати, у тому числі під час нападів на лікарні, школи, транспортну інфраструктуру, підприємства та атомні електростанції, що ще більше погіршився через відсутність гуманітарного до-ступу» [2].

Разом із тим, розроблена раніше Програма гідної праці для України [3] охоплює період 2020-2024 роки та є результатом тристоронніх консультацій стосовно підтримки Міжнародної організації праці в Україні. Основними стратегічними цілями Міжнародної організації праці є сприяння реалізації основоположних принципів та прав у світі праці, створення більш широких можливостей для жінок та чоловіків з метою забезпечення гідної зайнятості та отримання належної заробітної плати, підвищення ефективності соціального захисту для всіх верств населення, що не уявляється можливим без ефективних механізмів державного управління в цій сфері життя України.

У статті 1 Кодексу законів про працю України (далі КЗпП України) [4] визначено завдання українського законодавства про працю в цілому, саме тому вони мають загальне значення і стосуються, природно, всього вітчизняного законодавства. Звісно, конкретні нормативні акти чи окремі правові норми можуть мати й вужчі безпосередні цілі, проте досягнення останніх має зрештою сприяти вирішенню державою та правом завдань вищого рівня, сформульованих у статті 1 КЗпП України.

Розуміння загальних завдань трудового законодавства та безпосередніх цілей його окремих нормативних актів та конкретних правових норм сприяє зміцненню законності та вдосконаленню правозастосовчої діяльності. Завдання та цілі законодавства

про працю є тим критерієм, на основі якого здійснюється вивчення його ефективності.

Відповідно до статті 3 КЗпП України законодавство про працю сприяє вирішенню поставлених перед ним завдань шляхом регулювання трудових відносин «працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами»[4].

Право на працю є єдиним для всіх громадян нашої країни. Але використовувати, реалізувати його можна у різній формі. Тому, крім загальних соціально-економічних гарантій, право на працю забезпечується розгорнутою системою спеціальних юридичних гарантій, яка, у свою чергу, нерозривно пов'язана з державним управлінням її складових, з трудовою діяльністю населення, з особливими формами відповідальності громадян, їх деліктоздатністю у цій царині життя – у цьому і постає **актуальність питання**, яке буде розглянуто крізь призму філософської парадигми.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Проведений аналіз [1–14] показав, що вчені та практики неодноразово досліджували питання складової державного управління трудовою діяльністю громадян у цілому та її окремі аспекти зокрема. Проте розгляд механізмів державного управління у сфері трудової діяльності крізь філософську парадигму відповідальності громадян вимагає свого детального дослідження та аналізу.

Мета статті – на підставі проведеного теоретичного аналізу та власного практичного досвіду розглянути крізь призму філософської парадигми систему механізмів державного управління трудовою діяльністю громадян, виокремити певну специфіку відповідальності (деліктоздатності) у випадку допущення порушень вимог трудового законодавства та службової дисципліни, а також обґрунтувати необхідність ефективного контролю та регулювання апарату державного управління трудових правовідносин для якісного та об'єктивного виконання за-

вдання КЗпП України в частині зміцнення трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства, у першу життєву потребу кожної працездатної людини, як наслідок – покращити систему державного управління та інноваційно-правову політику України взагалі.

Виклад основного матеріалу

Праця – джерело всякого багатства, говорять політико-економи [5]. Вона справді є такою поряд з природою, що доставляє їй матеріал, який вона перетворює в багатство. Але вона ще й дещо безмежно більше, ніж це. Праця – перша основна умова всього людського життя, і до того ж у такій мірі, що ми в певному розумінні повинні сказати: праця створила саму людину.

Людська рука, за філософським розумінням Чарльза Дарвіна [6], є не тільки органом праці, вона також є й її продуктом. Тільки завдяки праці, завдяки пристосуванню до все нових операцій, завдяки передачі в спадщину досягнутого таким шляхом особливого розвитку м'язів, зв'язок і кісток, завдяки все новому застосуванню цих переданих у спадщину «удосконалень» до нових, дедалі складніших операцій, – тільки завдяки всьому цьому людська рука досягла того високого ступеня досконалості, на якому вона змогла, ніби чарівною силою, викликати до життя картини Рафаеля [7], статуї Мікеланджело [8], музику Паганіні [9].

Чарльз Дарвін назвав цей закон «користі» законом «співвідношення росту» [10, С. 33]. За цим законом певні форми окремих частин органічної істоти завжди пов'язані з певними формами інших частин, які, здавалося б, ні в якому зв'язку з першими не перебувають.

Панування людини над природою, що починалось із «розвитком» руки, разом з працею, розширяло з кожним новим кроком вперед кругозір людини [11]. У предметах природи вона постійно відкривала нові, до того невідомі їй властивості. З другого боку, розвиток праці з необхідності сприяв тіснішому згуртуванню членів суспільства, бо завдяки йому стали частішими випадки взаємної підтримки, спільної діяльності, і стало

яснішим усвідомлення користі від цієї спільної діяльності для кожного окремого члена.

Спочатку праця, а потім і разом з нею члено роздільна мова стали двома найголовнішими стимулами, під впливом яких «примітивний» мозок перетворився в мозок сучасної відповідальної людини – у «людський» мозок. А паралельно з подальшим розвитком мозку йшов подальший розвиток його найближчих «знарядь» – органів чуття. Подібно до того як поступовий розвиток мови незмінно супроводжується відповідним удосконаленням органу слуху, так само розвиток мозку взагалі супроводжується вдосконаленням усіх органів чуття в їх сукупності [12].

Розвиток мозку й підлеглих йому чуттів, свідомості, яка дедалі більше «прояснюється», здатності до абстракції й до умовиводів, справляли зворотний вплив на працю і на мову, даючи обом все нові й нові поштовхи до подальшого розвитку. Цей подальший розвиток аж ніяк не закінчився, а навпаки, триває і до цього часу; будучи в різних народів і в різні епохи щодо ступеня й напрямку різним, іноді навіть перериваючись місцевими й тимчасовими рухами назад, він загалом і в цілому могутньою ходою йшов та йде вперед, діставши, з одного боку, новий потужний поштовх, а з другого боку – більш певний напрям завдяки тому, що з появою «готової» людини виник до того ж ще й новий елемент – суспільство.

Філософська концепція «виникнення» сучасної людини Ч. Дарвіна та наукові погляди Ф. Енгельса базуються на тому, що праця починається з виготовлення людиною знарядь. При цьому найдавніші знаряддя, які відомі сучасній археології (найдавніші, судячи із знайдених предметів, які залишилися людству у спадщину від доісторичних людей, і із способу життя найбільш ранніх історичних народів, а так само й найбільш примітивних сучасних дикунів), є знаряддям мисливства й рибальства; перші є одночасно і зброєю. Але мисливство й рибальство передбачають перехід від виключного вживання рослинної їжі до споживання поряд з нею м'яса, а це знаменує собою новий важливий крок на шляху перетворення людини. Оскільки, за

поглядом Ч. Дарвіна, м'ясна їжа містила в майже готовому вигляді найважливіші речовини, яких потребує організм для свого обміну; вона скоротила процес травлення і разом з ним тривалість інших вегетативних процесів в організмі і цим зберегла більше часу, речовини й енергії для активного прояву тваринного, у власному розумінні слова, життя. А чим більше людина, формуючись, відходила від рослинного царства, тим більше вона підносилась також і над тваринами. Подібно до того, як людина призвичаїлась їсти все їстівне, вона також навчилася й жити в спільноті їй подібних, працюючи на загальне благо та дотримуючись певних правил при цьому.

Таким чином, завдяки спільній діяльності руки, органів мови й мозку не тільки кожний окремий індивід, але також і суспільство в цілому набуло здатності виконувати дедалі складніші операції, ставити собі дедалі вищі цілі й досягати їх. Сама праця ставала від покоління до покоління більш різноманітною, більш досконалою, більш багатосторонньою. До полювання і скотарства долучилось землеробство, потім прядіння і ткацтво, обробка металів, гончарне ремесло, судноплавство. Поряд з торгівлею й ремеслами виникли мистецтво й наука, з племен розвинулись нації й держави, а разом з ними розвинулись політика і право.

Таким чином, історично та філософськи обґрунтовано, що будь-яка спільна праця неможлива без додержання певного порядку та правил.

В умовах розбудови в Україні правової держави дисципліна праці взагалі є невід'ємною рисою розвинутої демократії. Ми вважаємо, що без дисципліни і міцного громадського порядку демократія нездійсненна. Саме відповідальний підхід кожного громадянина сучасної України до своїх обов'язків, до інтересів народу створюватиме єдино надійну базу для найповнішого втілення принципів правової держави, справжньої свободи особи.

Конституція України в статті 43 закріплює право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [13]. Також держава створює

умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Разом із тим, стаття 46 Конституції України гарантує громадянам право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Вказана правова норма, на нашу думку, у своєму контексті встановлює, що кожний громадянин зобов'язаний додержувати й дисципліни праці. Проте додержання дисципліни праці – це не лише конституційний обов'язок громадян України, а й їх моральний обов'язок, що виходить за межі юридичних рамок і виявляється у всебічному розвитку нашої держави, її розбудови.

КЗпП України містить перелік основних обов'язків, що покладають на робітників і службовців. Вони повинні працювати чесно і сумлінно, додержувати дисципліни праці, своєчасно і точно виконувати розпорядження адміністрації, підвищувати продуктивність праці, поліпшувати якість продукції, додержуватися технологічної дисципліни, вимог по охороні праці, техніці безпеки та виробничій санітарії, берегти і зміцнювати державну власність.

Разом із тим адміністрація повинна правильно організувати працю робітників і службовців, створювати умови для зростання її продуктивності, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержуватися законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту.

Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які встановлює адміністрація за погодженням з фабричними, заводськими, місцевими комітетами професійної спілки на основі типових правил, що затверджуються у встановленому порядку.

Трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організація забезпечується свідомим ставленням до праці, методом переконання, а також заохоченням за сумлінну працю. Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу.

За зразкове виконання трудових обов'язків, успіхи на ниві праці, підвищення продуктивності праці, поліпшення якості продукції, тривалу і бездоганну роботу, новаторство та за інші досягнення в праці застосовуються такі заохочення: оголошення подяки; видача премії; нагородження цінним подарунком; занесення на Дошку пошани. Правила внутрішнього трудового розпорядку і статuti про дисципліну можуть передбачати також і інші заохочення.

Заохочення застосовуються адміністрацією разом або за погодженням з фабричним, заводським, місцевим комітетом профспілки.

Заохочення оголошуються наказом (розпорядженням) в урочистій обстановці і заносяться, за вимогою, до трудових книжок працівників відповідно до правил їх ведення.

Робітникам і службовцям, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, на нашу думку, повинні надаватися в першу чергу переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов і та ін.). Таким працівникам повинна надаватися також перевага й при просуванні на роботі.

За особливі трудові заслуги робітників і службовців представляють до нагородження державними нагородами, орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними знаками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за цією професією.

Так, державні нагороди України є вищою формою відзначення громадян за видатні заслуги у розвитку економіки, науки, культури, соціальної сфери, захисті Вітчизни, охороні конституційних прав і свобод людини, державному будівництві та громадській діяльності, за інші заслуги перед Україною. Державні нагороди встановлюються лише законом України і ними є: звання Герой України, орден, медаль, відзнака «Імен-

на вогнепальна зброя», почесне звання України, Державна премія України, президентська відзнака [14].

Вищим ступенем відзнаки громадян України за видатне трудове досягнення є надання звання Герой України. Героєві України за надзвичайні трудові досягнення вручається орден Держави.

У свою чергу, згідно із статтею 147 КЗпП України, до порушника трудової дисципліни адміністрація може застосовувати одне з таких дисциплінарних стягнень: догана або звільнення. Також законодавством України, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення, наприклад: зауваження; переведення на нижче оплачувану роботу або зміщення на нижчу посаду на певний строк.

Ми вважаємо, що при обранні виду стягнення роботодавець в обов'язковому порядку повинен врахувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, попередню роботу працівника.

До застосування дисциплінарного стягнення адміністрація повинна зажадати від порушника трудової дисципліни письмове пояснення.

Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку.

Замість застосування дисциплінарного стягнення адміністрація може передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд громадської організації.

Так, відповідно до змін у трудове законодавства, внесених у 2022 році, до органів, які правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення, законодавцем віднесено орган, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) цього працівника, а на працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність згідно із статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищими в порядку підлеглості щодо вищезазначених органів. Працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рі-

шенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством (стаття 147-1 КЗпП України).

Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення робітника чи службовця не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Якщо ж робітник чи службовець не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення річного строку.

Матеріальна відповідальність – це відповідальність працівника за заподіяну ним організації, у якій він працює, майнову шкоду.

Чинне законодавство передбачає, що матеріальна відповідальність настає лише за пряму дійсну шкоду, лише в межах і в порядку, передбачених законом, і за умови, коли така шкода заподіяна роботодавцю (підприємству, установі чи організації) винними протиправними діями (або бездіяльністю) працівника.

За загальним правилом робітники і службовці відповідають за заподіяну ними матеріальну шкоду у розмірі реально завданих збитків, але не вище певної частини свого заробітку. Якщо розмір збитків нижчий за цю частину, працівник відшкодовує їх повністю. Якщо ж реальні збитки перевищують цю частину його заробітку, то він покриває шкоду лише частково, решта ж відноситься на збитки організації, у якій він працює.

Це так звана обмежена відповідальність.

Здебільшого працівник відшкодовує збитки в розмірі, що не перевищує третини його місячної тарифної ставки (окладу).

Проте в окремих випадках стягнення проводиться і в більшому розмірі.

У передбачених законом випадках можлива і повна матеріальна відповідальність працівника. Така відповідальність настає: коли шкода виникла через вчинки працівника, що мають ознаки дій, переслідуваних кримінальним порядком; коли спеціальними законами на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну при виконанні службових обов'язків; коли між працівником, що за-

ймає посаду, пов'язану з обслуговуванням грошових або товарних цінностей, і організації, де він працює, укладено письмовий договір про повну матеріальну відповідальність; коли шкода заподіяна робітником або службовцем не при виконанні своїх трудових обов'язків та в деяких інших випадках.

На робітників і службовців не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до нормального виробничого господарського циклу.

За чинним законодавством на всіх підприємствах, в установах, організаціях мають бути здорові і безпечні умови праці. Адміністрація (роботодавець) повинна впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизмові, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань робітників і службовців. Вона не може вимагати від працівника виконання такої роботи, яка поєднана з явною небезпекою для життя, а також, коли вона має провадитись в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці.

В Україні жоден зразок нового автомобіля, механізму та іншого виробничого устаткування не може бути виготовлений і переданий у серійне виробництво, якщо він не відповідає вимогам охорони праці, жодне підприємство, цех, дільниця, виробництво не можуть бути прийняті і введені в експлуатацію, якщо на них не забезпечені здорові та безпечні умови праці.

Адміністрація підприємств, установ, організацій повинна забезпечувати належне технічне обладнання всіх робочих місць і створювати на них такі умови роботи, які відповідають правилам техніки безпеки, санітарним нормам і правилам та ін. Вона повинна вживати заходів для полегшення і оздоровлення умов праці шляхом механізації та автоматизації виробничих процесів, зниження й усунення запиленості й загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань тощо.

Робітники і службовці повинні дотримуватися інструкції з охорони праці, яка встановлює правила виконання робіт і по-

ведінки у виробничих приміщеннях та на будівельних майданчиках.

Постійний контроль за додержанням працівниками всіх вимог інструкцій з охорони праці покладається на адміністрацію підприємств, установ, організацій – на роботодавця.

Окрім того, вітчизняне законодавство про працю містить спеціальні норми, що врегульовують працю підлітків. Зміст цих правових норм встановлюють вік, з якого допускається прийняття на роботу, передбачають види робіт, на яких забороняється застосування праці осіб, молодших за 18 років, скорочення їх робочого часу. При цьому вони встановлюють, що заробітна плата працівникам, молодшим за 18 років, при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи. Законом спеціально регулюється порядок прийняття неповнолітніх на роботу і порядок їх звільнення.

Професійні спілки в Україні представляють інтереси робітників і службовців у сфері виробництва, праці, побуту і культури, охорони та дисципліни праці. На них покладається здійснення нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю і правил по охороні праці.

Статут профспілок надає як профспілкам у цілому, так і окремим їх ланкам широкі права.

Для здійснення контролю за додержанням законодавства про працю та правил по охороні праці члени фабричних, заводських, місцевих комітетів професійних спілок і вищестоящих профспілкових органів, а також інші повноважні представники цих органів мають право безборонно відвідувати і оглядати цехи, відділи, майстерні та інші місця роботи на підприємстві, в установі або організації, вимагати від адміністрації відповідних документів, відомостей і пояснень.

Фабричним, заводським та місцевим комітетам профспілок надано право заслуховувати доповіді керівників з цих питань та вживати відповідних заходів для усунення виявлених недоліків.

Висновки

Викладені вище основні позиції трудових правовідносин, їх контроль та регулювання апаратом державного управління є керівними засадами, що визначають внутрішню єдність і напрями розвитку системи норм державного управління та трудового права, а також регульованих ними суспільних відносин. Тому всі інші норми права, які не містяться в КЗпП України та не підконтрольні державному управлінню, можуть лише теоретично розвивати та конкретизувати положення КЗпП України, але суперечити їм не можуть. В іншому випадку, норми, що містять такого роду протиріччя, повинні визнаватись недійсними та підлягають скасуванню (невиконанню) незалежно від того, на якому філософському рівні та з якої доктринальної позиції вони розглядаються та обґрунтовуються їх авторами.

Зважаючи на наявність недоліків та прогалин у дослідженні державного управління трудовою діяльністю громадян, у сфері дисциплінарно правової та трудової діяльності населення вважаємо за актуальні подальші дослідження відповідної спрямованості, адже останні створюватимуть перспективи теоретичних та практичних напрацювань та сприятимуть розв'язанню проблемних питань на цьому напрямку.

Література

1. Міжнародна організація праці. Вікіпедія. Вільна енциклопедія. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 17.06.2024).

2. «Адміністративна рада МОП прийняла резолюцію щодо агресії російської федерації проти України» International Labour Organization (17.06.2024). Офіційний сайт. URL: https://www.ilo.org/budapest/WCMS_840300/lang--uk/index.htm (дата звернення: 17.06.2024).

3. Програма гідної праці для України. Міжнародна організація праці (17.06.2024). Офіційний сайт. URL: <https://www.ilo.org/uk/resource/prohrama-hidnoyi-pratsi-2020-2024-ukrayina> (дата звернення: 17.06.2024).

4. Кодекс законів про працю України. Затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375. (редак-

ція станом на 18.05.2024). URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 17.06.2024).

5. К. Маркс. «До критики гегелівської філософії права. Вступ» (*К.Маркс і Ф.Енгельс*. Твори, т. 1, 1958, стор. 384-397) URL: <https://vpered.wordpress.com/2011/06/30/marx-okonomisch-philosophische-manuskripte/> (дата звернення: 17.06.2024).

6. Darwin, Charles and Alfred Wallace, 1858, "On the Tendency of Species to Form Varieties; and on the Perpetuation of Varieties and Species by Natural Means of Selection", *Journal of the Proceedings of the Linnean Society of London. Zoology*, 3(9): 45–62. doi:10.1111/j.1096-3642.1858.tb02500.x

7. Рафаель Санті. WikiArt. Енциклопедія візуальних мистецтв. URL: <https://www.wikiart.org/ru/rafael-santi> (дата звернення: 17.06.2024).

8. Скульптури Мікеланджело Буонарроті, їх фото та опис. Музеї Світу. Офіційний сайт. URL: <https://muzei-mira.com/sculpture/1609-skulptury-mikelandzhelo-buonarroti-ih-foto-i-orisaniie>. (дата звернення: 17.06.2024).

9. Біографія Н.Паганіні. Музична абетка. Офіційний сайт. URL: https://muzabetka.com.ua/biograf_paganini.html. (дата звернення: 17.06.2024).

10. *Charles Darwin: On Natural Selection.* Darwin, Charles. – Penguin Books, 2004. – p.128 ISBN 978-014-101-896-6

11. А. Кудряченко. Енгельс Фрідріх // Політична енциклопедія. Редкол.: Ю. Левенець (голова), Ю. Шаповал (заст. голови) та ін. — К.: Парламентське видавництво, 2011. — с. 242. URL: https://shron1.chtyvo.org.ua/Levenets_Yurii/Politychna_entsyklopediia.pdf.

12. Ф. Енгельс. Роль праці в процесі перетворення мавпи в людину. URL: <https://studfile.net/preview/5376919/page:48>. (дата звернення: 17.06.2024).

13. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Верховна Рада України. Законодавство України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 17.06.2024).

14. Закон України «Про державні нагороди України» від 16.03.2000 №1549-III. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2000, № 21, ст.162. (редакція від 02.04.2022) URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 17.06.2024).

**V Kopanchuk, O. Kopanchuk,
O. Kravchuk, V. Osmolian**

**MECHANISMS OF STATE
MANAGEMENT IN THE FIELD OF
LABOR ACTIVITY THROUGH THE
PHILOSOPHICAL PARADIGM OF
CITIZEN RESPONSIBILITY**

The authors of the article present the legal foundations and prospects for the development of the mechanism of state management in the field of labor through the philosophical paradigm of the responsibility of citizens, taking into account the state and legal reform that is taking place in modern Ukraine. The position of unwavering compliance with the requirements of domestic legislation and international legal treaties ratified by the Verkhovna Rada of Ukraine, the agreed course on the reconstruction and reconstruction of Ukraine into a democratic legal state of the European Union is substantiated. The author's own (author's) vision regarding the phased implementation of general socio-economic guarantees, the constitutional right to work through an extensive system of special legal guarantees, which is inextricably linked with the state administration of its components and the labor activities of citizens, is submitted for consideration and discussion. In the scientific study, the authors highlight the problems and issues of improving the development of democratic principles of public administration, further improvement of the legal foundations of state and social life, strengthening social discipline and law and order during the implementation of labor relations, taking into account the provisions of the Constitution of Ukraine, historical trends and philosophical teachings. The article substantiates the need for effective cooperation of employees and heads of the state apparatus of all branches and branches in order to qualitatively and objectively implement the basic principles of the Constitution of Ukraine and the tasks of the Labor Code of Ukraine. Taking into account the conducted theoretical analysis of the philosophical and historical concepts of the formation of state administration in the democratic states of Europe, the vector directions for the construction of a legal Ukraine have been established. The significance and assessment of these legal positions in the system of public administration and law as a whole is revealed. Conclusions were made and recommendations were given regarding the coordinated application of the norms of the current labor legislation in the practical activities of the manager and subordinate. Attention was drawn to the need for further scientific cooperation of scientists, specialists in the field of public administration and law.

Keywords: responsibility, state, public administration, paradigm, law, legal relations, employee, labor activity, management, philosophy.