

активність тих, хто навчається, їх активне залучення до навчального процесу. Серед сучасних методів розвитку персоналу органів місцевого самоврядування ми виділили E-learning. Використання E-learning можливе за допомогою освітньої платформи у сфері професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування – Knowledge Management.

Таким чином, запропоновані інструменти дозволяють органам місцевого самоврядування підвищити ефективність управління людськими ресурсами, що сприятиме економічному зростанню територіальної громади в цілому.

Список використаних джерел:

1. Кормишкін Ю.А., Уманська В.В. Дієві інструменти управління персоналом в органах місцевого самоврядування. Вісник аграрної науки Причорномор'я. Вип. 4. 2021. С. 24-34. DOI: 10.31521/2313-092X/2021-4(112)-3
2. Управління персоналом в органах публічної влади : навч. посіб. / С. М. Серьогін, Є. І. Бородин, К. В. Комарова, Н. А. Липовська, Т. М. Тарасенко. Дніпро. : ДРІДУ НАДУ, 2019. 200 с.
3. Фесенко В.О. Поняття та класифікація кадрових ризиків у системі управління персоналом в органах місцевого самоврядування в Україні. Науковий вісник «Демократичне врядування». Вип. 1 (27), 2021. <https://doi.org/10.33990/2070-4038.27.2021.239246>
4. Лісогор Л.С., Нестеренко В.В. Формування та реалізація трудового потенціалу регіонів та громад як основа забезпечення їх сталого розвитку. Економіка і організація управління. № 2 (38), 2020. С. 20-30 DOI 10.31558/2307- 2318.2020.2.2

Abstract: *The paper researches the essence of personnel management in local self-government bodies, which consists in ensuring the optimal quantitative and qualitative composition, the organization of staff training, and achieving a rational degree of staff mobility in local self-government bodies. Peculiarities of personnel management in local self-government bodies are substantiated by summarizing theoretical foundations.*

Keywords: *personnel, personnel management, local self-government bodies, territorial communities.*

Науковий керівник:

Прогонюк Л.Ю.,

*канд.юрид.наук, доцент кафедри публічного управління та адміністрування і міжнародної економіки
Миколаївський національний аграрний університет*

УДК 349.2

**ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ
В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Максименко Ельвіра Єдуардівна

здобувач вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент»

Миколаївський національний аграрний університет
м. Миколаїв, Україна

Анотація: В роботі розглянуті питання щодо кодифікації чинних норм трудового законодавства, шляхи їх реформування та підстави до їх змін. Приділено окрему увагу щодо регулювання трудових відносин органів місцевого самоврядування в умовах воєнного стану. Виокремлено основні напрями розвитку трудового права та реформування трудового законодавства в умовах воєнного стану.

Ключові слова: публічні службовці, органи місцевого самоврядування, трудові відносини, воєнний стан, кодифіковані акти.

Ще задовго до початку повномасштабного вторгнення РФ на територію України, серед багатьох науковців та політиків точились дискусії з приводу необхідності реформування трудового законодавства України, адже чинний Кодекс законів про працю України є пережитком СРСР і навіть зі змінами та доповненнями не охоплює повного спектру новітніх трудових відносин, які виникли в Україні в останні кілька років, включаючи проблеми, які виникли безпосередньо після 24 лютого 2022 року. Чинне трудове законодавство України формувалось в час існування жорсткого правового регулювання трудових відносин, коли державна власність була їх економічною основою. Відповідно до цього є повністю зрозумілим те, що трудове законодавство є досить застарілим, незбалансованим, таким, що містить прогалини та просто не придатним регулювати відносини праці в умовах ринкової економіки.

Звісно, треба віддати належне тому, що трудове законодавство від початку проголошення незалежності України постійно перебувало в процесі оновлення та адаптації до міжнародних стандартів. Це було і пряме застосування міжнародних актів після ратифікації, і внесення міжнародних норм до текстів чинних законів, і реалізація положень ратифікованих чи не ратифікованих актів засобами національного законодавства [1, с. 648]. Вагомим підтвердженням цього є більш як 700 поправок за останні 20 років [2, с. 3].

Запровадження воєнного стану, активні бойові дії змінюють звичний порядок речей. Процедури, які були логічними та працювали у звичайних умовах, наразі не можуть бути дотримані у повній мірі або взагалі. Тому, деяких змін зазнала організація трудових відносин.

Системні зміни до трудового законодавства України було внесено Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX. Пізніше, 01 липня 2022 року було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX що змінив певні положення зазначеного раніше Закону, а також положення Кодексу законів про працю України. Та прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19 липня 2022 року № 5371. А 26 вересня 2022 року були також прийняті зміни до Закону України «Про

зайнятість населення». Але цього не достатньо. Внесені ж зміни та доповнення до актів чинного законодавства іншими законами розраховані не тільки на умови воєнного стану, а й на післявоєнний період.

Аналіз змісту зазначених вище законодавчих актів дозволяє виокремити наступні основні напрями розвитку трудового права та реформування трудового законодавства в умовах воєнного стану: 1) встановлення певних обмежень і особливостей організації трудових відносин із дотриманням мінімальних трудових гарантій; 2) посилення захисту трудових прав працівників і гарантій їх здійснення; 3) посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин, мобільності працівника при здійсненні права на працю; 4) розширення договірних засад регулювання трудових відносин.

Головним завданням кодифікаційних процесів у сфері правового регулювання трудових відносин є утворення нової системи законодавчих та нормативно-правових актів про працю. Ця система повинна мати цілісний характер, відповідати умовам ринкової економіки, бути «привабливою» для всіх учасників правовідносин, а не тільки працівника, чи тільки роботодавця.

У центрі процесу реформування трудового законодавства, безперечно, є розроблення і ухвалення нового Кодексу, який покликаний комплексно і більш якісно, ніж нині чинний, регулювати трудові відносини, що виникають на підставі укладеного трудового договору. Новий Кодекс повинен стати не лише формально, але й реально основним законодавчим актом у сфері трудових правовідносин.

У зв'язку з цим, підзаконне регулювання повинно здійснюватись тільки на виконання Кодексу, це й сприятиме піднесенню ролі і значення нового Кодексу в регулюванні трудових відносин як основного законодавчого акта. Важливо відобразити у новому Трудовому кодексі основну мету та завдання правового регулювання відносин найманої праці, зазначивши, що трудове законодавство намагається досягнути оптимального об'єднання інтересів працівників і роботодавців [3; 4]. Варто підкреслити те, що Трудовий кодекс ще не прийнято, з приводу його проекту вже висловлюється думка щодо його недосконалості та, власне, допущення нерівного правового статусу учасників трудових правовідносин.

Проаналізувавши Проект Трудового кодексу, можна вказати на такі його вади, як збільшення можливостей зловживання правом у зв'язку з розширенням прав роботодавця, відсутність забезпечення реальних гарантій соціального захисту найманих працівників, створення нерівних умов праці для працівників малих та великих підприємств, неможливість здійснення ефективного контролю за дотриманням законодавства у сфері трудових відносин [2, с. 10]. Це лише частина недоліків і логічно, що на практиці після його прийняття виникатимуть нові проблеми його реалізації. Та це не має бути причиною відмови у його прийнятті, але має слугувати стимулом до вдосконалення законодавства України, зокрема трудового. Це вже стало не просто необхідністю, а вимогою часу прийняття Трудового кодексу України, яка зумовлена змінами системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні, частину з яких спричинила війна в Україні.

Основним завданням сучасного трудового права в умовах воєнного стану, як і за мирних часів, залишається розробка ефективного галузевого механізму забезпечення трудових прав, свобод та інтересів працівників і роботодавців. Ідеться як про належне закріплення переліку основних трудових прав працівника і роботодавця на законодавчому рівні відповідно до міжнародних і європейських стандартів, так і гарантій їх реалізації, форм, способів і засобів охорони та захисту.

Список використаних джерел:

1. Мельник К. В. До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм. Форум права. 2011. № 1. С. 645 http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2011_1_105
2. Кіщенко С. Реформа трудового законодавства. URL: <http://www.icps.com.ua>
3. Бару М. Й. На шляху до нового Трудового кодексу. Право України. 1995. 27.–6. С. 26–№ 5
4. Бару М. Створимо новий трудовий кодекс. Право України. 1992. № 10.

***Abstract:** The work examines issues related to the codification of current norms of labor legislation, ways of reforming them, and grounds for their changes. Particular attention is paid to the regulation of labor relations of local self-government bodies under martial law. The main directions of the development of labor law and the reform of labor legislation in the conditions of martial law are highlighted.*

***Key words:** public servants, local self-government bodies, labor relations, martial law, codified acts.*

Науковий керівник:

Прогонюк Л.Ю.,

канд.юрид.наук, доцент кафедри публічного управління та адміністрування і міжнародної економіки

Миколаївський національний аграрний університет

УДК 347.77

ПРАВА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Палєєв Владислав Валентинович

здобувач вищої освіти спеціальності 051 «Економіка»

Миколаївський національний аграрний університет

м. Миколаїв, Україна

***Анотація:** Дослідження присвячено питанням інтелектуальної власності саме в умовах воєнного стану. Акцентовано увагу на те, що інтелектуальна власність звичайно є однією із таких сфер, яка допомагає державі розвиватися економічно в такий надзвичайно важкий час. Проаналізовано останні зміни в законодавстві щодо інтелектуальної власності в умовах воєнного стану, які дають підстави стверджувати, що*