



УДК 351.71:004

## ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА УМОВ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА В УКРАЇНІ

**Л. О. Матвейчук,**

*доктор наук з державного управління, доцент, доцент кафедри туризму та готельно-ресторанної справи, Кам'янець-Подільський національний університет ім. Івана Огієнка*

Проаналізовано сучасний стан вітчизняного державного регулювання у сфері соціально-трудова відносин, досліджено його організаційно-правові механізми. Доведено необхідність формування сучасної моделі соціально-трудова відносин в Україні за умов розвитку інформаційного суспільства та цифрової економіки. Виділено ключову роль держави в удосконаленні відносин між роботодавцем і робітником та трансформування їх в електронному форматі. Проаналізовано сучасний стан практичної сторони реалізації електронної взаємодії державних органів, бізнесу та громадян. Виокремлено перспективні заходи щодо розвитку електронних соціально-трудова відносин у Концепції розвитку електронного урядування в Україні до 2020 року.

Окреслено напрями розвитку державного регулювання у сфері соціально-трудова відносин, запропоновано використання кращої передової практики е-Естонії: реєстр роботи та електронна реєстрація резидентів.

*Ключові слова:* державне регулювання, соціально-трудова відносини, інформаційне суспільство, електронна взаємодія.

**L. O. Matvejiuk,**

*Doctor of Sciences in Public Administration, Associate Professor, Associate Professor of the Chair of Tourism and Hotel and Restaurant Affairs, Ivan Ohienko Kamianets-Podilsky National University*

### STATE REGULATION OF SOCIAL-LABOR RELATIONS UNDER THE CONDITIONS OF THE DEVELOPMENT OF INFORMATION SOCIETY IN UKRAINE

The present phase of the state regulation in the field of social and labor relations is analyzed, its organizational-legal mechanisms are investigated. The necessity of forming a modern model of social and labor relations in Ukraine in the conditions of the development of the information society and the digital economy is proved. The key role of the state in improving the relations between the employer and the worker and transforming them in electronic format is singled out. The present state of practical implementation of electronic interaction of state bodies, business, and citizens is analyzed. The anticipated measures for the development of electronic social and labor relations in the Concept of the development of e-governance in Ukraine until 2020 are highlighted.

The prospective directions of the development of state regulation in the field of social and labor relations are outlined, and the use of Estonia's best practices has been proposed, in particular, Employment register and e-Residency.

*Key words:* state regulation, social-labor relations, information society, electronic interaction.

**Л. А. Матвейчук,**

*доктор наук государственного управления, доцент, доцент кафедры туризма и отельно-ресторанного дела, Каменец-Подольский национальный университет им. Ивана Огиенка*

### ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА В УКРАИНЕ

Проанализировано современное состояние отечественного государственного регулирования в сфере социально-трудова отношений, исследованы его организационно-правовые механизмы. Доказана необходимость формирования современной модели социально-трудова отношений в Украине в условиях развития информационного общества и цифровой экономики. Выделена ключевая роль государства в совершенствовании отношений между работодателем и рабочим и трансформации их в электронный формат. Проанализировано современное состояние практической стороны реализации электронного взаимодействия государственных органов, бизнеса и граждан. Выделены перспективные меры по развитию электронных социально-трудова отношений в Концепции развития электронного правительства в Украине до 2020 года.

Определены направления развития государственного регулирования в сфере социально-трудова отношений, предложено использование лучшей передовой практики электронной Эстонии: реестр работы и электронная регистрация резидентів.

*Ключевые слова:* государственное регулирование, социально-трудова отношения, информационное общество, электронное взаимодействие.

© Матвейчук Л. О., 2018

**Постановка проблеми.** Формування сучасної моделі соціально-трудових відносин (далі – СТВ) в Україні за умов розвитку інформаційного суспільства та цифрової економіки і її глобалізації набули надзвичайної гостроти. Ключову роль у формуванні СТВ в умовах розвитку інформаційного суспільства відіграє держава, оскільки саме від ефективності державного регулювання залежить їх стан розвитку.

Одним із пріоритетних напрямів державної політики відповідно до Стратегії сталого розвитку “Україна – 2020”, Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року, Стратегії реформування державного управління України на 2016–2020 роки визначено утворення ефективної, відкритої структури державного управління із застосуванням новітніх інформаційно-комунікаційних технологій.

Для прискорення державно-управлінських реформ, підвищення ефективності діяльності державних органів, враховуючи глобальні тенденції інформаційних економік, стрімкий розвиток ІТ-сфери, необхідні сучасні форми та методи роботи, які забезпечать досягнення цілей державного управління у сфері СТВ. Актуальною залишається проблема забезпечення реалізації державної політики впровадження нових інструментів е-урядування, застосування кращих зарубіжних практик, переходу на е-формат відносин у соціально-трудовій сфері. Зважаючи на вищесказане, побудова е-відносин у сфері СТВ із використанням е-документообігу та цифрового підпису є актуальною і відповідає вимогам сьогодення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивченню й аналізу проблематики розвитку СТВ, державного регулювання цієї сфери та механізмів управління присвячені праці таких вітчизняних учених, як: В.П.Антонюк [1], О.В.Жадан [2; 3], А.М.Колот [4; 5], С.В.Мельник [10; 11], І.Л.Петрової [20] та ін. Питанням реформування та модернізації СТВ присвячені наукові праці Е.М.Лібанової [7; 8], І.В.Терон [18; 19], М.В.Семикіної [17].

Під соціально-трудовими відносинами прийнято розуміти взаємовідносини між суб'єктами: найманий працівник, роботодавець, держава. Науковці розглядають СТВ як систему, до складу якої входять взаємозалежні види відносин із своєю економічною сутністю, особливостями та формами і які виступають окремими об'єктами державного регулювання. Учений С.В.Мельник вважає, що: “основу СТВ становлять відносини між людьми у процесі трудової діяльності, пов'язані з їх участю у виробництві необхідних

для суспільства матеріальних і духовних благ, з підтримкою безперервного виробничого процесу й забезпечення усіх необхідних для його функціонування факторів виробництва” [10, с. 4].

Регулятором соціально-трудових відносин та гарантом конституційних, законодавчих прав усіх сторін слід розглядати державу. Роль держави у СТВ виражається через її функції, реалізація яких визначається історичними, політичними, економічними умовами розвитку держави. Сукупність взаємопов'язаних механізмів регулювання, ефективність яких визначається політикою держави щодо розвитку соціально-трудової сфери, є система державного регулювання СТВ.

Науковець О.В.Жадан відзначає, що система державного регулювання СТВ включає в себе формування законодавчої бази та механізму втілення законів у життя інститутами виконавчої та судової влади, об'єднаннями роботодавців і працівників. За висновками вченого: “кінцева мета державного регулювання – демократизація соціально-трудових відносин, що розглядається як ознака цивілізованості та соціальної орієнтації держави, інструмент стабільності в суспільстві” [3, с. 114–115].

За останні роки роль держави в соціально-трудовій сфері як сторони соціального партнера є досить вагомою. При цьому державні органи поступово трансформуються в сервісні служби, діяльність яких спрямована на надання адміністративних послуг. Державне регулювання соціально-трудової сфери за умов сьогодення вибудовується відповідно до сучасних вимог суспільства та світових тенденцій розвитку.

Досліджуючи сучасний стан соціально-трудової сфери в Україні, В.П.Антонюк відзначає, що СТВ динамічно змінюються, при цьому виникли загальносвітові тенденції, які поширюються на все більше коло країн і до яких має бути готова Україна, щоб не втратити трудовий потенціал та забезпечити соціальний розвиток і економічне зростання. Науковець виділяє першочерговими з основних тенденцій розвитку СТВ: інтелектуалізацію, інформатизацію, інновацізацію трудової діяльності. При цьому автор підкреслює, що в умовах формування інформаційного суспільства та економіки знань праця стає більш складною та різноманітною, посилюється її інтелектуальна складова та вимоги до рівня компетентності. Також учений звертає увагу на наслідки глобалізаційних та інформаційних процесів, коли трудова діяльність втрачає прив'язаність до ринку праці певної країни [1, с. 160–161]. Наявність визначених науковцем

тенденцій розвитку СТВ передбачає застосування е-формату взаємовідносин у досліджуваній сфері між державою, роботодавцем і робітником, а глобалізаційні процеси економік – використання його на міжнародному ринку праці.

Проблема створення нового формату відносин у соціально-трудовій сфері для України має об'єктивні причини, насамперед розвиток інформаційного суспільства й економіки та процеси їх глобалізації. Суб'єктивними причинами є прагнення учасників СТВ до досягнення соціальної злагоди, міжнародні стандарти, європейський вибір України.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Проблема соціально-трудова відносин [15; 16] як об'єкта державного регулювання залишається нерозв'язаною. Недостатньо вивченим є і питання реального запровадження в Україні е-формату державного регулювання у сфері СТВ.

**Формулювання цілей статті.** У цьому контексті доцільно дослідити стан державного регулювання СТВ в Україні щодо е-взаємодії у процесі трудової діяльності в інформаційній економіці та визначити шляхи підвищення ефективності державного управління, зокрема шляхом реального запровадження нових інструментів е-урядування.

**Мета статті** – дослідження практичної сторони державного регулювання СТВ в Україні за умов формування інформаційного суспільства та визначення перспектив його розвитку.

**Виклад основного матеріалу.** Реалізацію державної політики у сфері СТВ здійснює Міністерство соціальної політики України (далі – Мінсоцполітики), діяльність якого спрямована на забезпечення гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття. Міністерство соціальної політики України є центральним органом виконавчої влади щодо забезпечення формування й реалізації державної політики у сфері праці, зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, загальнообов'язкового державного соціального і пенсійного страхування, соціального діалогу, волонтерської діяльності, з питань сім'ї та дітей, оздоровлення та відпочинку дітей, усиновлення та захисту прав дітей, запобігання насильству в сім'ї, протидії торгівлі людьми, а також захисту прав депортованих за національною ознакою осіб, які повернулися в Україну, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, надання гуманітарної допомоги, соціальних послуг особам, окремим соціальним групам, які перебувають у складних

життєвих обставинах і не можуть самостійно їх подолати [13].

На сьогодні відносини в соціально-трудовій сфері регулюються такими законами України (останні редакції):

- Конституція України від 08 грудня 2004 р. № 2222-IV;
- Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07 грудня 1984 р. № 8073-X;
- Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII;
- Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. № 436-IV;
- Податковий кодекс України від 02 грудня 2010 р. № 2755-VI;
- Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV;
- Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 23 січня 1999 р. № 1105-XIV;
- Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття від 02 березня 2000 р. № 1533-III;
- Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування від 09 липня 2003 р. № 1058-IV;
- Про зайнятість населення від 05 липня 2012 р. № 5067-VI;
- Про звернення громадян від 02 жовтня 1996 р. № 393/96-ВР;
- Про відпустки від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР;
- Про колективні договори і угоди від 01 липня 1993 р. № 3356-XII;
- Про недержавне пенсійне забезпечення від 20 липня 2014 р. № 1057-IV;
- Про оплату праці від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР;
- Про охорону праці від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII;
- Про пенсійне забезпечення від 05 листопада 1991 р. № 1788-XII.

Крім законів, нормативно-правовими механізмами державного регулювання СТВ є укази Президента, постанови ВРУ та КМУ, розпорядження КМУ, накази Міністерства соціальної політики України, міжнародні угоди та інші акти законодавства.

Механізми розвитку сфери СТВ відображаються у державних стратегічних і програмних документах, а саме:

- Програмі сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року (з 2012 р.) [14];
- Державній стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року (з 2014 р.) [15];

– Стратегії сталого розвитку “Україна – 2020” (з 2015 р.) [16].

Щодо Програми сприяння зайнятості населення слід зазначити, що в цьому документі описано заходи і шляхи розв’язання проблем у сфері зайнятості населення. В основу розроблення Програми покладені засади Національної тристоронньої угоди про зайнятість та робочі місця. Метою Програми є розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю, підвищення їх доходів шляхом:

- створення умов для підвищення рівня зайнятості населення;
- стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць;
- збереження та розвитку трудового потенціалу;
- підвищення ролі заінтересованих у перетвореннях на ринку праці учасників соціального діалогу (об’єднань організацій роботодавців та професійних спілок) [14].

На сьогодні розвиток України відбувається відповідно до прийнятої Урядом у 2015 р. Стратегії сталого розвитку “Україна – 2020” (далі – Стратегія), у якій визначено мету, вектори руху, дорожню карту, першочергові пріоритети. Метою Стратегії є впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід України на провідні позиції у світі. Щодо впливу Стратегії на розвиток соціально-трудової сфери, то слід зазначити, що в рамках цього документа буде реалізовано 62 реформи та програми розвитку, із них за вектором розвитку мають безпосереднє відношення:

- реформа сфери трудових відносин;
- реформа корпоративного права;
- реформа державної служби та оптимізація системи державних органів;
- програма розвитку малого та середнього бізнесу;
- дерегуляція та розвиток підприємництва.

Стосовно регіонального розвитку слід зазначити, що в 2014 р. Урядом схвалено Державну стратегію регіонального розвитку на період до 2020 року, реалізація якої спрямована на визначення завдань та інструментів для розв’язання соціальних проблем, підвищення рівня економічного потенціалу територій, продуктивності їх економіки, прибутковості бізнесу та доходів населення і, як наслідок, створення умов для загального підвищення соціальних стандартів, якості життя та розвитку бізнес-середовища.

Основними інструментами, за допомогою яких регулюються соціально-трудові відносини, є відповідні державні програми національного,

регіонального, галузевого рівнів. Для регулювання СТВ держава застосовує адміністративні (нормативно-правові акти, відомча інфраструктура) та економічні методи (фінансування з державного бюджету, дотації, реалізації державних програм, державне замовлення, фінансово-кредитні й податкові пільги).

Однією з умов розвитку соціально-трудової сфери, удосконалення відносин між її учасниками за умов стрімкого розвитку інформаційного суспільства, цифрової економіки є розвиток відносин у е-форматі. Поступові зміни відбуваються в секторі державного регулювання СТВ: на веб-порталі Мінсоцполітики функціонує розділ “Е-сервіси”, на Єдиному порталі відкритих даних розміщено набори даних (станом на 1 листопада 2017 р. – 7), у 2018 р. міністерством заплановано відкриття “Прозорих офісів”.

Функції держави, її вплив на економіку в цілому і соціально-трудову сферу на етапі активного розвитку цифрової економіки мають відповідати розвитку інформаційного суспільства та процесам глобалізації. Очевидним є вплив суспільства цифрових технологій на розвиток СТВ в е-форматі, е-взаємодію його учасників, які формуються на підґрунті досягнень ІТ-галузі і мережі Інтернет.

На сьогодні в Україні на законодавчому рівні встановлено е-формат взаємодії учасників відносин, пов’язаний із е-документообігом. Основними законодавчими актами, які регулюють цю взаємодію, є: Конституція України, Цивільний кодекс України, Податковий кодекс України, закони України: “Про інформацію”, “Про електронний документ та електронний документообіг”, “Про електронний цифровий підпис”, “Про захист інформації автоматизованих систем”, “Про захист інформації в інформаційно-комунікаційних системах”, “Про державну таємницю”, “Про доступ до публічної інформації”, “Про захист персональних даних”, “Про адміністративні послуги”, “Про е-комерцію”. Вищезазначені нормативні акти забезпечують в Україні розвиток е-формату діяльності учасників СТВ.

Наступними впливовим чинником побудови е-відносин у сфері соціально-трудових відносин є відповідна техніко-технологічна база учасників. Одноразові дослідження органів статистики юридичних осіб (2013 та 2015 р.) не дають змоги провести системне дослідження щодо використання інформаційно-комунікаційних технологій (далі – ІКТ) суб’єктами господарювання: забезпеченості працівників персональними комп’ютерами, користування внутрішньою та

зовнішньою комп'ютерними мережами. Відсутність офіційних даних щодо використання ІКТ фізичними особами-підприємцями і просто пересічними громадянами не дає можливості провести дослідження та оцінити рівень розвитку цього напрямку в Україні.

На сьогодні в Україні системні дослідження щодо використання ІКТ суб'єктами господарювання здійснюються державною статистичною службою за обмеженим комплексом індикаторів. З огляду на це необхідно розширити інформаційну статистичну базу шляхом уведення показників, що оцінюватимуть передусім: розвиток людського капіталу; готовність громадян, ділових кіл і державних органів до використання ІКТ; рівень використання ІКТ у суспільному, комерційному та державному секторах. Наявність таких показників дасть можливість оцінювати та прогнозувати розвиток е-соціально-трудова відносин в Україні, досліджувати їх глобалізаційні процеси та визначати перспективи розвитку і шляхи вдосконалення.

Суттєві зміни щодо переформатування державних органів у сервісні служби, формування інформаційного поля для побудови відносин з бізнесом і громадянами відбулися протягом останніх років. За таких умов розвиток безконтактного формату взаємодії сприятиме запобіганню корупції, зменшенню адміністративного навантаження на роботодавців та робітників. У площині практичної реалізації е-відносин, розвитку е-країни починаючи з 2016 р. в Україні запрацювали державні веб-портали:

- Єдиний державний портал адміністративних послуг (<https://posluga.gov.ua>);
- Єдиний державний веб-портал відкритих даних (<http://data.gov.ua/>);
- Єдиний веб-портал використання публічних коштів (<http://spending.gov.ua/>).

Суб'єктами надання послуг на порталі адміністративних послуг станом 01 листопада 2017 р. є 43 державних органи України: державні служби (у тому числі Міністерство соціальної політики України), інспекції, агентства, комітети; міністерства, національні комісії, національна поліція, служба безпеки, фонд державного майна, пенсійний фонд.

Щодо останнього, то слід виділити портал е-послуг Пенсійного фонду України (<http://portal.rfu.gov.ua/>), де всі послуги систематизовано по групах: пенсіонерам, застрахованим особам та страхувальникам. На веб-порталі відомства через персональний кабінет е-послуг із використанням особистого електронного цифрового підпису можна отримати інформацію про заробітну

плату (дохід), з якої сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Станом на 01 листопада 2017 р. е-сервіс Пенсійного фонду України представлений такими е-послугами, як: дані з реєстру застрахованих осіб, е-пенсійна справа, звернення до органів ПФУ, запис на прийом, заява на призначення пенсії, заява на перерахунок пенсії, скарга та запит на підготовку паперових документів. Упровадження таких інноваційних механізмів у пенсійній системі спрямоване на забезпечення ефективного функціонування одного із секторів соціальної сфери суспільства.

У вересні 2017 р. Урядом схвалена Концепція розвитку е-урядування в Україні до 2020 року, де пріоритетними напрямками визначено:

1) модернізацію публічних послуг громадянам та бізнесу:

- е-послуги;
- е-ідентифікація;
- е-участь громадян;
- відкриті дані;

2) модернізацію публічного управління органами влади:

- е-взаємодія реєстрів;
- е-документообіг;
- е-урядування базовими галузями [6].

Аналіз Концепції дав змогу виділити ключові заходи Уряду, які безпосередньо стосуються розвитку е-соціально-трудова відносин:

- запровадження е-договорів;
- розвиток е-публічних закупівель, е-договорів і рахунків, е-аукціонів;
- заохочення громадян України та бізнесу використовувати е-послуги;
- реалізація принципу “єдиного електронного вікна” через Єдиний портал;
- наповнення єдиного демографічного реєстру та поширення паспортів громадянина у формі ID-карти;
- розвиток наявних та запровадження нових схем і засобів електронної ідентифікації: MobileID, BankID та інших;
- реалізація принципу single-sign-on шляхом упровадження інтегрованої системи електронної ідентифікації;
- розвиток інфраструктури відкритих даних через єдиний державний веб-портал [data.gov.ua](http://data.gov.ua);
- сприяння розвитку загальнодоступних соціальних, громадських, медійних та комерційних проектів на базі відкритих даних;
- розвиток інституту е-звернень та е-петицій;
- розвиток інструментів е-демократії: відкритий та громадський бюджет, он-лайн обговорення проектів нормативних актів;

- запровадження он-лайн форм зворотного зв'язку на офіційних веб-сайтах органів влади;

- широке залучення громадських організацій та профільних асоціацій до планування розвитку та моніторингу стану розвитку е-урядування.

Аналіз сучасного стану розвитку е-України, упровадження е-формату в усі сфери життєдіяльності суспільства дає можливість визначитись із стратегією розвитку. Вважаємо, що перспективними напрямками розвитку державного регулювання у сфері СТВ є:

- завершення формування нормативно-правової бази щодо переходу на е-формат взаємодії у процесі трудової діяльності між державою, бізнесом та громадянами;

- розвиток системи е-взаємодії в рамках складових G2G (держава-держава), G2B (держава-бізнес), G2C (держава-споживачі), B2B (бізнес-бізнес), B2C (бізнес-споживачі), C2C (споживачі-споживачі);

- упровадження різних форм ідентифікації учасників е-взаємодії (ID-картка або мобільна ідентифікація ID-mobil);

- гармонізація українського законодавства щодо СТВ із нормами європейського права;

- вивчення передового міжнародного досвіду регулювання соціально-трудова відносин.

Одночасно, враховуючи нагальність модернізації державного управління, дослідження практичного аспекту порушеної проблематики пропонуємо здійснити на прикладі країн, які є лідерами серед пострадянських країн міжнародних рейтингів із використання ІТ-технологій у національних економіках. Щодо вдосконалення СТВ, перехід на е-формат взаємодії слід виділити кращу світову практику Естонії, дослідження якої проведено в авторській докторській дисертації [9]. На сьогодні суспільні відносини в країні перейшли в розряд віртуальних. Особливої уваги в розвитку е-відносин у соціально-трудова сфері е-Естонії заслуговує введення е-реєстру роботи, який впроваджено в 2014 р. Реєстр роботи – це зведений реєстр інформації, пов'язаної з роботою. Роботу мають реєструвати всі фізичні та юридичні особи, які надають роботу, а саме: юридична особа, що є резидентом або нерезидентом Естонії; державна установа чи заклад місцевої одиниці самоврядування Естонії; фізична особа або фізична особа-підприємець. Згідно із законодавством Естонії необхідно реєструвати всі трудові відносини у разі виникнення податкових зобов'язань в Естонії, незалежно від типу трудового договору. Початок роботи особи реєструється роботодавцем до її початку, а відмітки в реєстрі роботи про

зупинення та закінчення роботи здійснюються протягом десяти календарних днів. Базу даних реєстру роботи можуть використовувати:

- податково-митний департамент – для контролю виконання податкових зобов'язань;

- каса з безробіття – для взяття/зняття з обліку як безробітного для отримання допомоги по безробіттю і відшкодування по страхуванню від безробіття;

- департамент соціального страхування – для контролю факту роботи;

- лікарняна каса – для визначення медичного страхування;

- департамент поліції та прикордонної охорони – для нагляду за умовами праці іноземців.

Розміщені дані в реєстрі роботи є в подальшому підставою для встановлення супутніх у роботі гарантій, таких як медичне страхування, пенсії, відшкодування по страхуванню від безробіття тощо, відповідно, у випадках згідно з чинним законодавством, а також для контролю виконання пов'язаних з роботою обов'язків. У результаті запровадження е-реєстру роботи відпадають функції, які дублюють одна одну, різних міністерств і відомств із уведення, збирання й обробки даних [9].

Також заслуговує на увагу передовий досвід е-Естонії – е-реєстрація резидента. Впровадження е-реєстрації іноземних громадян та видача їм цифрового посвідчення забезпечують умови для участі в приватноправовому е-документообігу, у тому числі займатися підприємницькою діяльністю на території країни.

Слід зазначити, вивчення естонської практики щодо використання ведення е-реєстру роботи, е-реєстрації резидентів є досить актуальним для України, оскільки сьогодні в країні існує проблема тіньової заробітної плати, легалізації працюючих осіб та ухилення від податкових зобов'язань.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Отже, для розв'язання існуючих проблем щодо державного регулювання е-соціально-трудова відносин необхідно сконцентруватися на вдосконаленні і гармонізації законодавства щодо е-відносин у цій сфері; упровадженні мотиваційних та інформаційних механізмів, забезпеченні відповідної кваліфікації кадрів, розвитку сервісних е-механізмів, використанні фінансово-економічних механізмів. Дефіцит бюджетного фінансування цих проектів спонукає залучати ресурси приватного бізнесу. Фінансування впровадження ІКТ у сферу соціально-трудова відносин може здійснюватися методом державно-приватного партнерства.

Подальші дослідження планується провести з питань розвитку державно-приватного партнерства у сфері публічного управління.

## Список використаних джерел

1. Антонюк В. П. Світові тенденції у розвитку соціально-трудо­вих відносин як виклики для України / В. П. Антонюк // Соціально-трудо­ва сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку : матеріали між­нар. наук.-практ. інтернет-конф., 14–16 листоп. 2017 р. – Київ : КНЕУ, 2017. – С. 160–162.
2. Жадан О. В. Механізми державного регулювання соціально-трудо­вих відносин в Україні: дис. на здобуття наук. ступеня д-ра наук з держ. упр. ; спеціальність : 25.00.02 “Механізми державного управління” / Жадан О. В. – Харків : Харків. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, 2013. – 477 с.
3. Жадан О. В. Соціально-трудо­ві відносини як об’єкт державного регулювання / О. В. Жадан // Економіка та держава. – 2014. – № 5. – С. 112–115.
4. Колот А. М. Соціально-трудо­ва сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2010. – 251 с.
5. Колот А. М. Соціально-трудо­ві відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – 2-ге вид., без змін. – Київ : КНЕУ, 2008. – 251 с.
6. Концепції розвитку е-урядування до 2020 року [Електронний ресурс] : Державне агентство з питань електронного урядування. 2017. – Режим доступу : <http://www.dkni.gov.ua/content/konceptsiya-rozvytku-elektronnoho-uryaduvannya-v-ukrayini-do-2020-roku>
7. Лібанова Е. М. Модернізація економіки України в контексті соціальних викликів / Е. М. Лібанова / Ін-т демографії та соц. дослідж. НАНУ // Демографія та соц. економіка. – 2011. – № 1 (15). – С. 24–38.
8. Лібанова Е. М. Соціальні проблеми модернізації української економіки / Е. М. Лібанова / Ін-т демографії та соц. дослідж. НАНУ // Демографія та соц. економіка. – 2012. – № 1 (17). – С. 5–22.
9. Матвейчук Л. О. Механізми державного управління оподаткуванням в умовах розвитку інформаційного суспільства : дис. на здобуття наук. ступеня д-ра наук з держ. упр. ; спеціальність : 25.00.02 “Механізми державного управління” / Матвейчук Л. О. ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – Київ : НАДУ, 2017. – 478 с.
10. Мельник С. В. Механізм регулювання соціально-трудо­вої сфери України / С. В. Мельник. – Київ : Соцінформ, 2009. – 478 с.
11. Мельник С. В. Реформування соціально-трудо­вої сфери: проблеми і напрями їх вирішення / С. В. Мельник. – Луганськ : ДУ НДФ СТВ, 2008. – 142 с.
12. Офіційний портал оприлюднення інформації про публічні закупівлі України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://prozorro.gov.ua>
13. Положення про Міністерство соціальної політики України [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 17 черв. 2015 р. № 423. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF>

## References

1. Antoniuk, V.P. (2017), “World trends in the development of social and labor relations as challenges for Ukraine”, *Sotsial'no-trudova sfera: suchasnyj stan, problemy ta stratehichni napriamy rozvytku* [Social and labor sphere: the current state, problems and strategic directions of development], *Materialy mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi Internet-konferentsii* [Materials of the international scientific and practical Internet conference], Kyiv National Economic University, Kyiv, Ukraine, 14-16 November 2017, pp. 160–162.
2. Zhadan, O.V. (2013), “Mechanisms of state regulation of social and labor relations in Ukraine”, Abstract of D.Sc. dissertation, Mechanisms of Public Administration, Kharkiv Regional Institute for Public Administration of the National Academy for Public Administration under the President of Ukraine, Kharkiv, Ukraine.
3. Zhadan, O.V. (2014), “Social-labor relations as an object of state regulation”, *Ekonomika ta derzhava*, vol. 5, pp. 112–115.
4. Kolot, A.M. (2010), *Sotsial'no-trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky, tendentsii rozvytku* [Social-labor sphere: the state of relations, new challenges, trends of development], Kyiv National Economic University, Kyiv, Ukraine.
5. Kolot, A.M. (2008), *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka rehuliuвання* [Social-labor relations: the theory and practice of regulation], 2-nd ed., Kyiv National Economic University, Kyiv, Ukraine.
6. State Agency for E-Governance (2017), Concepts of e-governance by 2020, available at: <http://www.dkni.gov.ua/content/konceptsiya-rozvytku-elektronnoho-uryaduvannya-v-ukrayini-do-2020-roku> (Accessed 12 October 2017).
7. Libanova, E.M. (2011), “Modernization of Ukraine's economy in the context of social challenges”, *Demohrafiia ta sotsial'na ekonomika*, vol. № 1 (15), pp. 24–38.
8. Libanova, E.M. (2012), “Social problems of modernization of the Ukrainian economy”, *Demohrafiia ta sotsial'na ekonomika*, vol. 1 (17), pp. 5–22.
9. Matvejchuk, L.O. (2017), “Mechanisms of state tax management in the conditions of development of the information society”, Abstract of D.Sc. dissertation, Mechanisms of public administration, National Academy for Public Administration under the President of Ukraine, Kyiv, Ukraine.
10. Mel'nyk, S.V. (2009), *Mekhanizm rehuliuвання sotsial'no-trudovoi sfery Ukrainy* [The mechanism of regulation of the social and labor sphere of Ukraine], Sotsinform, Kyiv, Ukraine.
11. Mel'nyk, S.V. (2008), *Reformuvannya sotsial'no-trudovoi sfery: problemy i napriamy ikh vyrishennia* [Reform of the social and labor sphere: problems and directions of their solution], DU NDF STV, Lugansk, Ukraine.
12. Official Publication Portal for Public Procurement in Ukraine, available at: <https://prozorro.gov.ua> (Accessed 12 October 2017).

14. Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 15 жовт. 2012 р. № 1008. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BF>
15. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 р. [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 06 серп. 2014 р. № 385. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-%D0%BF>
16. Про Стратегію сталого розвитку “Україна – 2020” [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 12 січ. 2015 р. № 5/2015. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>
17. Семикіна М. В. Гармонізація соціально-трудова відносин: методологія оцінки впливових чинників / М. В. Семикіна, З. В. Бевз // Зб. наук. пр. Кіровоград. нац. техн. ун-ту: економічні науки. – Вип. 18 (Ч. 1). – Кіровоград : КНТУ, 2010. – С. 106–114.
18. Терон І. В. Модернізація соціально-трудова відносин: інновації, ризики, напрями, механізми / І. В. Терон // Будуємо нову Україну : зб. конф. – 2013. – С. 219–229.
19. Терон І. В. Модернізація соціально-трудова відносин: сценарії, пріоритети, ефекти / І. В. Терон // Економічний часопис-XXI. – 2013. – № 7–8 (1). – С. 97–100.
20. Управління змінами в умовах інноваційного розвитку : кол. моногр. / І. Л. Петрова, Г. В. Макаркіна, І. В. Терон та ін.; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. І. Л. Петрової. – Київ : Ун-т економіки та права “КРОК”, 2012. – 268 с.
13. Cabinet of Ministers of Ukraine (2015), Decree “On Approval of the Regulation on the Ministry of Social Policy of Ukraine”, of 17 June 2015 no. 423, available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF> (Accessed 12 October 2017).
14. Cabinet of Ministers of Ukraine (2012), Decree “On Approval of the Program for Promoting Employment and Stimulating the Creation of New Jobs for the Period until 2017” of 15.10.2012 no. 1008, available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BF> (Accessed 20 October 2017).
15. The Cabinet of Ministers of Ukraine (2014), Decree “On approval of the State Strategy for Regional Development for the period up to 2020” of 06.08.2014 no. 385, available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-%D0%BF> (Accessed 20 October 2017).
16. The President of Ukraine (2015), Decree “On the Strategy of Sustainable Development “Ukraine-2020” of 12.01.2015 no. 5/2015, available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015> (Accessed 17 October 2017).
17. Semykina, M.V. and Bevez, Z.V. (2010), “Harmonization of social and labor relations: a methodology for evaluating influential factors”, *Zbirnyk naukovykh prats' Kirovohrads'koho natsional'noho tekhnichnoho universytetu: ekonomichni nauky*, vol. 18, issue 1, pp. 106–114.
18. Teron, I.V. (2013), “Modernization of social and labor relations: innovations, risks, directions, mechanisms”, *Buduemo novu Ukrainu* [Building a new Ukraine], *Zbirnyk konferentsii* [Proceedings of the conference], pp. 219–229.
19. Teron, I.V. (2013), “Modernization of social and labor relations: scenarios, priorities, effects”, *Ekonomichnyj chasopys – XXI*, vol. 7–8 (1), pp. 97–100.
20. Petrova, I.L., Makarkina, H.V., Teron, I.V. et al (2012), *Upravlinnia zminamy v umovakh innovatsijnoho rozvytku* [Management of changes in the conditions of innovative development], University of Economics and Law “KROK”, Kyiv, Ukraine.