

# ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

## INSTITUTIONAL PRINCIPLES OF REGULATORY AND LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS IN UKRAINE IN THE STATE ADMINISTRATION SYSTEM

Метою статті виявляються теоретико-прикладні обґрунтування інституційних засад нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні в системі державного управління. Розвиток України як незалежної, суверенної держави на засадах демократії потребує побудови ефективної та дієвої системи нормативно-правового забезпечення процесу регулювання трудових відносин в системі державного управління, адже стратегічні вектори її розвитку передбачають створення й постійне удосконалення власної правової системи з урахуванням факторів геополітизації. Система нормативно-правового забезпечення процесу регулювання трудових відносин у сфері державного управління на даному етапі є достатньо слабкою та потребує стратегічного впливу держави щодо правового забезпечення й оптимізації нормативно-правових норм. Досліджено особливості нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні в системі державного управління, виявлено ключові проблеми його забезпечення та окреслено необхідність внесення інституційних змін в механізм державного регулювання трудових відносин. Проаналізовано принципи нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні та встановлено вагомість їх дотримання, оскільки за їх допомогою регламентуються загальні регулятивні правила поведінки усіх суб'єктів трудових відносин. З'ясовано вагомі об'єктивні й суб'єктивні причини дестабілізації процесу реформування трудового законодавства в Україні. Зважаючи на наявність істотних негативних чинників формування трудових відносин в системі державного управління, доведено необхідність удосконалення чинного трудового законодавства України, його уніфікації та гармонізації із міжнародними і європейськими нормами та стандартами, що пропонується здійснити шляхом прийняття Трудового кодексу України. Обґрунтовано необхідність формування комплексу заходів детінізації трудових відносин на національному ринку праці, що потребує розроблення та реалізації державної політики детінізації трудових відносин. Потужне інституційне середовище спроможне забезпечити високі показники ефективності нормативно-правового регулювання трудових відносин.

**Ключові слова:** інституалізація, трудові відносини, нормативно-правове забезпе-

чення, трудове законодавство, державне управління, Трудовий кодекс.

The purpose of the article is to provide theoretical and applied justifications for the institutional foundations of regulatory and legal regulation of labor relations in Ukraine in the state administration system. The development of Ukraine as an independent, sovereign state based on the principles of democracy requires the construction of an effective and efficient system of normative and legal support for the process of regulating labor relations in the state administration system, because the strategic vectors of its development involve the creation and constant improvement of its own legal system, taking into account the factors of geopoliticization. The system of regulatory and legal support of the process of regulating labor relations in the sphere of public administration at this stage is quite weak and requires the strategic influence of the state regarding legal support and optimization of regulatory and legal norms. Peculiarities of regulatory and legal regulation of labor relations in Ukraine in the state administration system were studied, key problems of its provision were identified, and the need for institutional changes in the mechanism of state regulation of labor relations was outlined. The principles of normative and legal regulation of labor relations in Ukraine were analyzed and the importance of their observance was established, since they are used to regulate the general regulatory rules of behavior of all subjects of labor relations. Significant objective and subjective reasons for the destabilization of the labor legislation reform process in Ukraine have been clarified. Taking into account the existence of significant negative factors in the formation of labor relations in the state administration system, the necessity of improving the current labor legislation of Ukraine, its unification and harmonization with international and European norms and standards, which is proposed to be implemented through the adoption of the Labor Code of Ukraine, has been proven. The need to form a set of measures for the decriminalization of labor relations on the national labor market, which requires the development and implementation of a state policy for the decriminalization of labor relations, is substantiated. A strong institutional environment is able to ensure high efficiency indicators of normative and legal regulation of labor relations.

**Key words:** corporate secrecy, public trust, Prosecutor General's Office, prosecutors' attestation, downsizing, prosecutors' salaries.

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/pma2663-5240-2023.33.7>

**Атабггов М.І.**

аспірант кафедри публічного управління та адміністрування  
Університет Григорія Сковороди  
в Переяславі

**Постановка проблеми** у загальному вигляді. Забезпечення ефективного нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні в системі державного управління потребує формування потужного інституційного середовища, спроможного уніфікувати основоположні суспільно-політичні

та соціально-економічні норми організації, функціонування та регулювання відносин між усіма їх учасниками. Особливо гостро в умовах сьогодення постала проблема інституційного забезпечення нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні в системі державного управління, адже наяв-

ність дестабілізуючих факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, а також деструктивних змін системи державного управління внаслідок воєнного конфлікту із Російською Федерацією, обумовлюють необхідність врегулювання трудових відносин та унормування їх особливостей. Більше того, потреба регламентації загальнообов'язкових правових норм у сфері трудових відносин обґрунтовується необхідністю упорядкування трудових відносин, їх принципів, порядку охорони та функціонування на різних рівнях управління, що потребує втручання органів державної влади та їх інституційної взаємодії. Зважаючи на окреслені тенденції, тематика дослідження виявляється надзвичайно актуальною та потребує поглибленого вивчення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематика дослідження інституційних засад нормативно-правового регулювання трудових відносин в системі державного управління в Україні набуває особливої гостроти в умовах стійкої невизначеності та непередбачуваності подальшого розвитку подій. Виклики й небезпеки запровадження воєнного стану та повномасштабне військове вторгнення на територію України зі сторони Російської Федерації зумовили виникнення значних деструктивних змін в системі трудових відносин, а їх функціонування істотно залежить від тих подій, що відбуваються в країні. За таких обставин О. Єщенко та В. Михальчук [1, с. 82] наполягають на необхідності внесення інституційних змін в механізм державного регулювання трудових відносин та стверджують, що потребують удосконалення правові інструменти їх регулювання. Більше того, науковцями встановлено обмеженість рівноправності учасників трудових відносин, тому, вважають за необхідне в сучасних умовах посилення законодавчого регулювання в даному напрямку. При цьому, К. Машков, О. Горностай та Т. Товт [2, с. 127] стверджують, що навіть в умовах війни та стійкої невизначеності нормативно-правове регулювання трудових відносин повинно відповідати встановленим стандартам та не порушувати прав працюючих й роботодавців. Оскільки трудові відносини являються сформованою та науково обґрунтованою цілісною категорією, то, на думку науковців, вони володіють певними рисами й ознаками, які детермінують специфіку взаємодії між суб'єктами та державою. Зокрема, державу, як суб'єкт трудових відносин, К. Машков, О. Горностай та Т. Товт вважають основним джерелом інституалізації таких відносин.

Провівши ґрунтовні дослідження проблемних аспектів інституалізації нормативно-

правового регулювання трудових відносин в Україні в системі державного управління О. Ярошенко та інші [3, с. 9] дійшли висновку, що кардинальні зміни соціально-економічних засад українського суспільства потребують інноваційного підходу до вдосконалення правової регламентації трудових відносин, адже, як виявляється, в Україні поглибилися вагомі об'єктивні й суб'єктивні причини дестабілізації процесу реформування трудового законодавства. Серед найбільш вагомих науковці виділяють: (1) спірність теоретико-прикладних положень реформування трудового законодавства; (2) існування істотних соціальних та політичних протиріч, що негативно впливають на законодавчий процес; (3) інтенсифікацію розвитку тіньового ринку праці та активізацію діяльності тіньових регуляторів трудових відносин, що не забезпечують належного рівня захисту трудових прав та не дають юридичних гарантій; (4) несформованість єдиного координаційного центру з проблем удосконалення трудових відносин; (5) відсутність чіткого планування законопроектної роботи у сфері трудових відносин; (6) несформованість основних завдань реформування трудового законодавства, що зумовлює безсистемне внесення змін і доповнень до існуючих законодавчих та нормативно-правових актів; (7) нерівномірність розвитку інститутів та дублювання їх функцій.

Водночас, Т. Кириченко [4, с. 69] регулювання трудових відносин в системі державного управління в Україні вбачає у необхідності інституційного закріплення норм трудового права та наполягає на нагальності прийняття Трудового кодексу України. При цьому, науковиця дотримується думки, що прийняття нового Трудового кодексу становитиме основу для скасування нормативно-правових та законодавчих актів, що не відповідають вимогам сучасності, в першу чергу Кодексу законів про працю України. Зазначені дії вважаються основним напрямком оптимізації трудового законодавства та нормативно-правового регулювання трудових відносин.

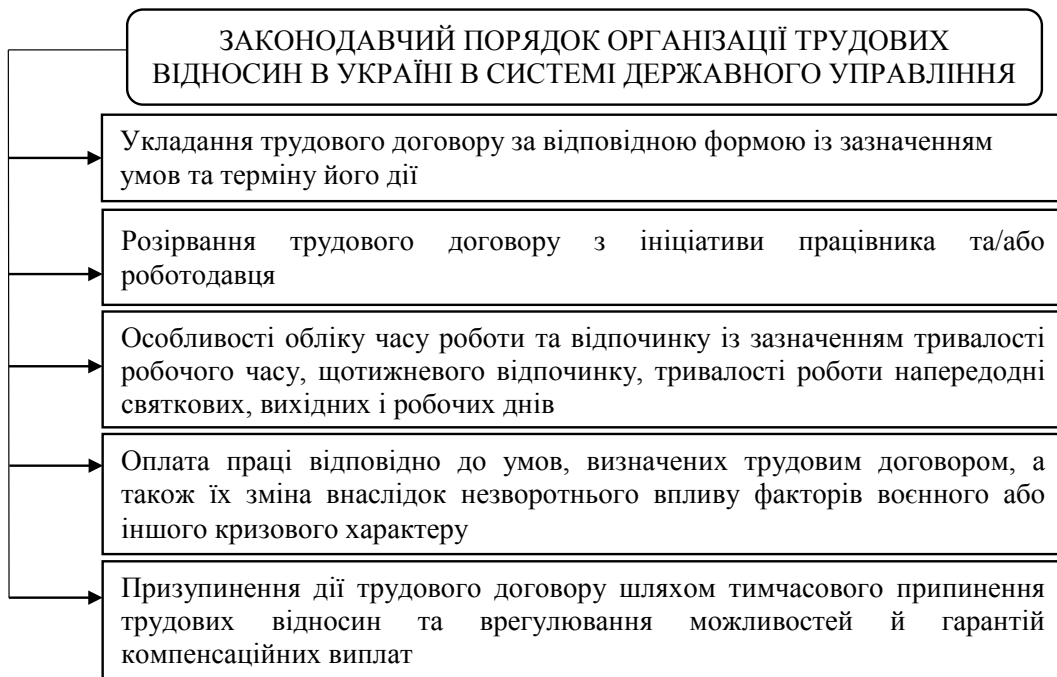
С. Бортник [5, с. 61] стверджує, що формування вітчизняного трудового законодавства повинно передбачати нові сучасні підходи до регулювання трудових відносин, а також містити сучасні норми правового регулювання таких їх структурних елементів як умови праці та відпочинку. При цьому, С. Внучко та М. Скорик [6, с. 5] наголошують на тому, що підписавши й ратифікувавши Угоду про асоціацію з Європейським Союзом, Україна довела прагнення демократичного розвитку й задекларувала вектори збереження європейських цінностей, що зумовило необхідність гармо-

нізації національного трудового законодавства із європейськими нормами й стандартами. Як наслідок, потенційні зміни трудового законодавства повинні корелювати із положеннями міжнародних та європейських нормативно-правових актів.

Отже, зважаючи на значні напрацювання в напрямку дослідження можливих напрямів удосконалення інституційних засад нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні в системі державного управління, варто констатувати, що даний

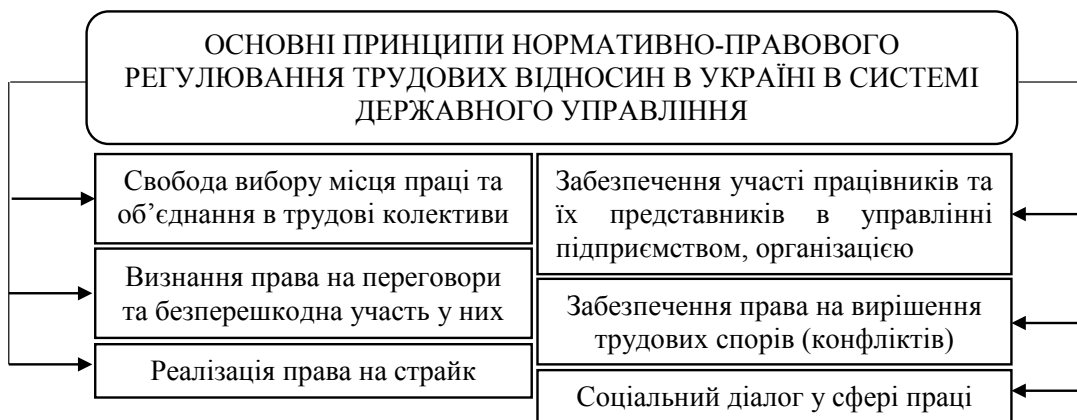
процес досі незавершений та потребує додаткового вивчення.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Поглиблення негативного впливу сучасних викликів і небезпек довело неготовність та слабкість вітчизняного законодавства ефективно здійснювати регулювання трудових відносин в системі державного управління. Очевидно, що існуюче нормативно-правове й законодавче регулювання трудових відносин потребує перегляду та удосконалення, що доведено, зокрема, й небез-



**Рис. 1. Законодавчий порядок організації трудових відносин в Україні в системі державного управління, в тому числі з урахуванням факторів воєнного часу**

Джерело: сформовано на основі [8, с. 218]



**Рис. 2. Основні принципи нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні в системі державного управління**

Джерело: сформовано автором на основі [8, с. 218]

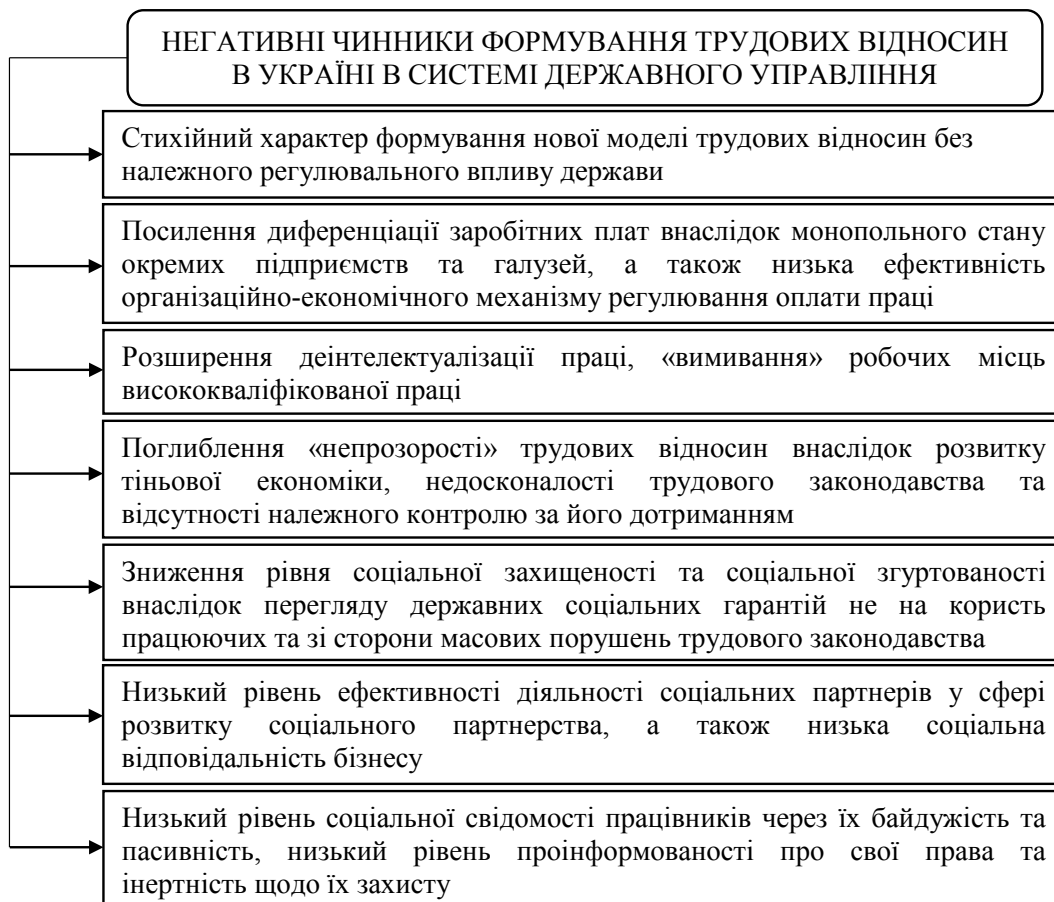
пеками й порушенням прав на працю в умовах запровадження воєнного стану в Україні. Зважаючи на окреслені тенденції актуалізується необхідність посилення інституційних засад нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні в системі державного управління та приведення їх у відповідність до міжнародних і європейських норм.

**Метою статті** виявляються теоретико-прикладні обґрунтування інституційних засад нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні в системі державного управління.

**Виклад основного матеріалу.** Соціально-орієнтований вектор розвитку держави і суспільства на засадах демократії потребує врегулювання відносин у сфері забезпечення права громадян на працю, її безпеку та захист трудових інтересів. Вагома роль при цьому належить інститутам державної влади, на які покладається завдання налагодити комунікацію між суб'єктами трудових відносин та забезпечити належний рівень їх нормативно-правового регулювання.

Проведені дослідження теоретико-прикладних засад інституційного забезпечення нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні в системі державного управління доводять, що трудові відносини виникають на підставі трудового договору та характеризуються наявністю вагомих проблем їх регламентації та регулювання. Тому, важливим є порядок організації трудових відносин, схематичне відображення якого пропонуємо систематизувати на рис. 1, який передбачає чітке дотримання процедури укладання, розірвання й призупинення дії трудового договору, а також визначення особливостей обліку часу роботи, відпочинку та оплати праці.

Очевидно, що інституційне забезпечення нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні в системі державного управління не можливе без чіткого визначення переліку й змісту принципів нормативно-правового регулювання, які мають власну ієрархію та включають системи загального права, міжгалузеві й галузеві принципи правового регулювання трудових відносин, а також принципи



**Рис. 3. Негативні чинники формування трудових відносин в Україні в системі державного управління**

*Джерело: сформовано автором на основі [8, с. 218]*

окремих правових інститутів. На рис. 2 відобразимо основні принципи нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні в системі державного управління.

При цьому зазначимо, що вагомого значення набуває дотримання окреслених принципів, адже вони:

- 1) набувають значення загальних правил поведінки регулятивного характеру;
- 2) дають можливість з'ясувати сутність норм трудового законодавства;
- 3) впливають на зміст правового регулювання трудових відносин;
- 4) виступають критерієм правозастосовної практики врегулювання конфліктних ситуацій;
- 5) вказують на цілі та загальні напрями регулювання трудових відносин.

Однак, проведені дослідження засвідчують неоднозначність щодо ефективності нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні в системі державного управління, внаслідок чого продукуються вагомі негативні чинники формування й функціонування трудових відносин в країні. Основні із них пропонуємо систематизувати на рис. 3.

Очевидно, що деструктивні зміни системи формування трудових відносин в Україні в системі державного управління пов'язані із соціально-економічним розвитком країни та обумовлені дестабілізуючим впливом факторів зовнішнього та внутрішнього середовища. Тому, вкрай необхідним виявляється доцільність уніфікації та удосконалення вітчизняного трудового законодавства, а також його гармонізація із нормами міжнародного та європейського права, що можна досягнути завдяки прийняттю Трудового кодексу України.

Не менш важливим залишається необхідність формування комплексу заходів щодо протидії тінізації ринку праці та трудових відносин, внаслідок чого працюючі втрачають право на соціальні гарантії та захист власних трудових інтересів. Такі тенденції потребують розроблення та реалізації державної політики детінізації трудових відносин та протидії ризикам і загрозам їх подальшої тінізації.

Запропоновані заходи дозволять підвищити ефективність нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні в системі державного управління та наблизити вітчизняне трудове законодавство до міжнародних та європейських стандартів.

**Висновки.** Таким чином, проведені дослідження інституційних засад нормативно-пра-

вового регулювання трудових відносин в Україні в системі державного управління дають підстави стверджувати, що потужне інституційне середовище спроможне забезпечити високі показники ефективності нормативно-правового регулювання трудових відносин. Одержані результати свідчать про необхідність удосконалення чинного трудового законодавства України, адже виявлено наявність низки негативних чинників формування трудових відносин в системі державного управління. Встановлено вагомість дотримання принципів нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні, оскільки вони регламентують загальні регулятивні правила поведінки суб'єктів трудових відносин. Запропоновано основні напрями удосконалення нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні в системі державного управління, серед найбільш вагомих із яких є необхідність прийняття Трудового кодексу України та формування комплексу заходів детінізації трудових відносин на національному ринку праці.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Єщенко О. Г., Михальчук В. М. Особливості державного регулювання трудових відносин в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 18. С. 78–84.
2. Машков К. Є., Горностай О. Б., Товт Т. О. Особливості трудових в умовах воєнного стану: нормативно-правове регулювання. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2022. № 1. С. 125–131.
3. Трудове право: підручник за редакцією проф. О. М. Ярошенко. Харків: Видавництво Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого, 2022. 376 с.
4. Кириченко Т. Оптимізація правового регулювання трудових відносин в Україні. *Підприємство, господарство і право*. 2020. № 11. С. 66–72.
5. Бортник С. М. Сучасний стан правового регулювання трудових відносин в Україні. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2022. № 3 (98). С. 58–66.
6. Внучко С., Скорик М. Стандарти регулювання трудових відносин: правові норми ЄС та України. Українська національна платформа Форуму громадянського суспільства Східного партнерства. Київ, 2021. 63 с.
7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 1.03.2022 № 2136–ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
8. Меркулов М. О., Бондар О. С. Правове регулювання колективних трудових відносин на підприємстві. 2022. № 4. С. 216–219.