

**Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Львівська політехніка»**

ОСТАПЕНКО ЛЕОНІД ОЛЕКСІЙОВИЧ



УДК 342.9:[331.1.:316.334.3] (477) (043.5)

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ
ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ**

12.00.07 – адміністративне право і процес;
фінансове право; інформаційне право

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора юридичних наук

Львів – 2021

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка» Міністерства освіти і науки України.

Науковий консультант – доктор юридичних наук, професор,
Заслужений юрист України
Ортинський Володимир Львович,
Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка», директор

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор,
Колпаков Валерій Костянтинович,
Запорізький національний університет,
юридичний факультет, завідувач кафедри
адміністративного та господарського права;

доктор юридичних наук, професор,
Сопільник Любомир Іванович,
ЗВО «Львівський університет бізнесу та права»,
професор кафедри адміністративного права та процесу, інформаційного та фінансового права;
доктор юридичних наук, доцент,

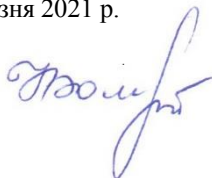
Зьолка Валентин Леонідович,
Науково-дослідна лабораторія дослідження проблем юридичного та організаційного забезпечення діяльності Державної прикордонної служби України Науково-дослідного відділу Держприкордонслужби України імені Богдана Хмельницького, провідний науковий співробітник.

Захист відбудеться «22» квітня 2021 р. о 10-00 год. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 35.052.19 у Національному університеті «Львівська політехніка» (79013, м. Львів, вул. С. Бандери, 12, ауд. 226 головного корпусу).

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Національного університету «Львівська політехніка» (79013, м. Львів, вул. Професорська, 1).

Автореферат розісланий «19» березня 2021 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



Н. П. Бортник

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Серед проблем України, що потребують вирішення, шляхом використання правових механізмів, які за своїм змістом і наповненням мають комплексний, галузевий і міжгалузевий характер, важливе місце належить сфері праці. Особливо це стосується аспектів адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці, які взаємообумовлюють, взаємодоповнюють і взаєморозвивають ці відносини за допомогою реалізації політики держави спрямованої на захист і соціальне забезпечення населення України.

Водночас, наявність політичних рішень, що пов'язані з правовим регулюванням у сфері праці, залишається на стадії вирішення шляхом реформ, які покликані розв'язати проблеми зайнятості та працевлаштування населення, запровадження у суспільстві використання соціального діалогу між суб'єктами договірних відносин у сфері праці, визначення і закріплення в нормативно-правових актах положення щодо трудових відносин у сфері праці.

Адміністративно-правовий аспект політики держави у сфері праці передбачає реалізацію досягнень національної правової науки та її окремих галузей, зокрема адміністративного, трудового права для ефективного застосування механізму правового регулювання трудових та інших, пов'язаних з ними, відносин.

Наявність політичних рішень, які закріплені в положеннях щодо стратегії розвитку України на період до 2020 року, свідчать про наміри держави продовжити реформування відносин у сфері праці для припинення дії застарілого законодавства радянського періоду. Так, до сьогодні регулювання відносин у сфері праці здійснюється з використанням Кодексу законів про працю України, прийнятого ще у 1971 році, а охорона трудових відносин покладена на Кодекс України про адміністративні правопорушення, який діє від 1981 року. Водночас, досить часті зміни і доповнення до національного законодавства у сфері праці хоча й свідчать про намагання законодавця здійснювати своєчасне реагування на процеси, що відбуваються у сфері праці, однак, мають місце певні труднощі теоретико-правового і прикладного змісту, що вказують на одностороннє, без врахування адміністративного впливу, регулювання соціально-трудова відносин.

Запропоновані для розгляду у Верховній Раді України проекти Трудового кодексу України свідчать про відсутність або небажання законодавця (окремих ініціаторів надання проектів Трудового кодексу України) використовувати напрацювання науковців у сфері права для пояснення і закріплення відносин між державою, роботодавцями і найманими працівниками у сфері праці.

Не применшуючи ролі проведених раніше наукових досліджень правового регулювання відносин у сфері праці, зазначаємо, що, з урахуванням сучасних умов розвитку держави і суспільства, назріла потреба оновленого погляду на правове регулювання відносин у сфері праці в контексті її адміністративно-

правового змісту та впливу держави на процеси, що пов'язані з соціальним захистом і працюючого, і непрацюючого населення.

Дослідження адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці в контексті соціальної політики держави проведено з урахуванням результатів наукової роботи вітчизняних та іноземних учених у сфері адміністративного, трудового та інших галузей національного права, серед яких до іноземних вчених належать Е. Аннерс, Д. Бахрах, Ж. Ведель, Астон Грем, Рандерс Йорген, Г. Кельзен, Д. Керімов, В. Кудрявцев, Фрідман Мілтон, Б. Россінський, Ю. Старілов та інші.

Історіографічний масив наукової літератури, який позитивно вплинув на результати дисертаційного дослідження, охоплює наукові праці фахівців у галузі теорії та історії держави і права, філософії права, конституційного права, серед яких К. Андрющенко, Т. Гарасимів, І. Жаровська, М. Кельман, В. Ковальчук, В. Макарчук, П. Рабінович, С. Сливка, А. Токарська, Л. Ярмол та інші.

Відаючи належне цим науковим дослідженням, варто зазначити, що у національній юридичній науці не здійснено комплексного системного наукового дослідження адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці в контексті соціальної політики держави. Це зумовлює актуальність теми дослідження та важливість наукового пошуку шляхів вирішення проблем адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці.

Дослідження державної політики України щодо адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці проведено з урахуванням результатів наукової роботи вітчизняних науковців, зокрема, у сфері адміністративного права, серед яких В. Авер'янов, І. Арістова, Г. Атаманчук, О. Баїк, О. Бандурка, Ю. Битяк, М. Бліхар, В. Богущкий, Н. Бортник, Т. Василевська, М. Гарашук, Д. Голосніченко, І. Голосніченко, В. Гриньова, С. Гусаров, О. Дніпров, В. Зуй, Є. Додін, С. Ківалов, С. Ковалевська, М. Ковалів, Т. Коломоєць, В. Колпаков, Н. Лесько, І. Личенко, А. Мельник, М. Мельник, В. Ортинський, Н. Ортинська, У. Парпан, І. Пахомов, Л. Попова, І. Самсін, О. Сушинський, О. Хитра, Л. Чистоклетов, А. Школик та інші.

Серед вітчизняних праць у галузі трудового права важливими для характеристики соціально-трудових відносин є публікації науковців, серед яких Н. Болотіна, С. Вавженчук, В. Венедіктов, С. Венедіктов, С. Вишневецька, Н. Гетьманцева, Ю. Дмитренко, В. Жернаков, Т. Занфірова, М. Іншин, З. Козак, О. Панасюк, П. Пилипенко, С. Прилипко, О. Процевський, А. Слюсар, Г. Чанишева, О. Ярошенко та інші.

Ученими у різний час розглядалися питання правового регулювання відносин, що мали галузеве і міжгалузеве науково-теоретичне і прикладне наповнення, що стало основою для тлумачення змісту і впливу адміністративно-правового регулювання на відносини у сфері праці, зокрема такими є наукові праці: Шмідт Асман «Загальне адміністративне право як ідея врегулювання: основні засади та завдання систематики адміністративного права» (2009 р.);

І. Личенко «Адміністративно-деліктні аспекти захисту права власності» (2011 р.); С. Краснов «Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України» (2012 р.); І. Жаровська «Правова природа державної влади: теоретико-правове дослідження» (2013 р.); С. Вавженчук «Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників» (2013 р.); В. Грищук «Філософсько-правове розуміння відповідальності людини» (2013 р.); О. Процевський «Методологічні засади трудового права» (2014 р.); «Держава та її органи як суб'єкти трудового права: теоретико-прикладний нарис» за науковою редакцією О. Ярошенка (2014 р.); «Людський розвиток в Україні: історичний вимір трансформації державної соціальної політики» (2014 р.); С. Синчук «Правовідносини соціального забезпечення: суб'єкти, зміст, об'єкти» (2015 р.); В. Савенко «Закон у структурі правової реальності» (2015 р.); «Теорія трудового права України» (2015 р.) за редакцією І. Якушева (2015 р.); «Теорія трудового права» (2015 р.); А. Бернюкова «Юридична реальність» (2016 р.); Г. Чанишева «Правове регулювання індивідуальних трудових відносин» (2016 р.); «Правові проблеми трудового та пенсійного законодавства України в контексті європейської інтеграції» відповідальний редактор Н. Хуторян (2017 р.); С. Венедіктова «Трудове право в державах Європи» (2017 р.); Н. Лесько «Державна політика у сфері захисту дітей від насильства та інших протиправних дій: адміністративно-правові проблеми формування та реалізації» (2017 р.); Б. Шварц «Чому ми працюємо» (2018 р.); О. Кочубейнік «Соціальний діалог у вимірах когнітивного спілкування» (2018 р.).

Результати цих наукових досліджень мали важливе значення для пояснення та формування висновків і пропозицій, що пов'язані з адміністративно-правовим регулюванням відносин у сфері праці в контексті соціальної політики держави.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана відповідно до Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2016–2020 роки, затверджених постановою Загальних зборів Національної академії правових наук України від 3 березня 2016 року; спрямована на реалізацію Стратегії сталого розвитку «Україна–2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015.

Тема дисертаційної роботи відповідає науковому напрямку Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»: «Правові, психологічні та інформаційні проблеми розвитку державності в Україні», затвердженею Вченою радою Національного університету «Львівська політехніка» від 24 червня 2014 р., протокол № 5. Дисертація виконана в межах науково-дослідної роботи кафедри цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»: «Цивільно-правове забезпечення суспільних трансформацій в умовах євроінтеграції» (державний реєстраційний номер 0119U103040).

Мета і завдання дослідження. *Мета* дисертаційного дослідження

полягає в тому, щоб на основі аналізу пріоритетних напрямів розвитку правової науки, положень національного законодавства та практики його застосування розкрити ознаки, особливості і зміст адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці в контексті соціальної політики держави, комплексно розробити підходи до вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці, обґрунтувати пропозиції щодо подальшого розвитку соціально-трудова відносин на засадах оновленого законодавства України про працю та інших галузей права.

Реалізація окресленої мети зумовила необхідність вирішення таких завдань:

- обґрунтувати роль і значення політики держави у соціальному захисті населення України;
- застосувати методологічні підходи у поясненні адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці;
- охарактеризувати сучасні напрями політики держави у сфері зайнятості населення;
- проаналізувати правові основи зайнятості населення України;
- розглянути категорії зайнятості і працевлаштування як умов забезпечення державою права громадян на працю;
- з'ясувати адміністративно-правові аспекти регулювання безробіття серед населення України;
- охарактеризувати діяльність органів публічного управління в регулюванні відносин у сфері праці;
- здійснити аналіз нормативно-правового середовища як одного із джерел регулювання відносин у сфері праці;
- проаналізувати поняття, ознаки та особливості механізму адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці;
- визначити генезу об'єктно-суб'єктних елементів та юридичних фактів в системі адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці;
- визначити та охарактеризувати адміністративно-правові акти як правову основу регулювання відносин у сфері праці;
- розглянути адміністративну, дисциплінарну та матеріальну відповідальність суб'єктів трудових відносин за правопорушення, вчинені у сфері праці;
- охарактеризувати правові аспекти державної політики України щодо соціального діалогу в системі договірних відносин у сфері праці;
- проаналізувати роль і значення політичного забезпечення державою заробітної плати найманих працівників у сфері праці;
- визначити роль і місце державного контролю та нагляду за дотриманням законодавства у сфері праці;
- сформулювати авторські пропозиції щодо удосконалення правового регулювання відносин у сфері праці з урахуванням їх адміністративно-правового

змісту.

Об'єктом дослідження є адміністративно-правове регулювання відносин у сфері праці.

Предмет дослідження – адміністративно-правові відносини у сфері праці в контексті соціальної політики держави.

Методи дослідження. Методи дослідження обрані з урахуванням мети та завдань дослідження, його об'єкта та предмета. У ході дослідження використовувались філософські, загальнонаукові, а також спеціально-юридичні методи наукового пізнання. Зокрема *діалектичний* та *історичний* методи сприяли визначенню основ державної політики України щодо безробіття, зайнятості і працевлаштування населення в умовах ринкової економіки та реалізації права приватної власності на засоби виробництва і результати праці найманих працівників (*підрозділи 1.4, 1.5, 1.6, 1.8*). Використання *логічного* методу забезпечило послідовність аналізу державної політики щодо адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці (*підрозділи 1.8, 2.2, 2.3, 2.4*). За допомогою *формально-юридичного* методу здійснено всебічний науковий аналіз сучасного національного законодавства щодо політики держави у регулюванні відносин у сфері праці та заходів, що пов'язані із соціальним забезпеченням населення (*підрозділи 1.8, 1.4, 2.5, 2.6*). Методи *класифікації* та *групування* стали важливими для визначення адміністративно-правового змісту механізму регулювання відносин у сфері праці (*підрозділи 2.1, 2.2, 2.3, 2.4*). *Структурно-функціональний* метод дав змогу визначити структуру механізму регулювання відносин у сфері праці (*підрозділ 2.1*). *Порівняльно-правовий* метод використано під час ознайомлення і вивчення законодавства у сфері праці, наукової літератури, а також основних підходів щодо вирішення поставлених завдань дослідження, аналізу законодавства, що регламентує адміністративно-правове регулювання відносин у сфері праці (*підрозділи 3.1, 3.2*). *Статистичний* метод дав змогу здійснити аналіз кількісного та «якісного» складу порушень, що вчиняються у сфері праці (*підрозділ 2.6*). На основі *логіко-семантичного* методу розроблено пропозиції щодо подальшого розвитку адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці, а також внесення змін до нормативно-правових актів, якими передбачено реалізацію положень державної політики України у сфері праці (*підрозділи 1.8, 2.5*).

Використання цих методів дало змогу провести аналіз науково-теоретичних і прикладних правових аспектів, що пов'язані з адміністративно-правовим регулюванням державної політики у сфері праці.

Нормативно-правовою основою роботи стали правові норми Конституції України, КУпАП, КЗпП України та інших законів і підзаконних нормативно-правових актів, що регламентують відносини у сфері праці, а також законодавство країн Європейського Союзу щодо регулювання відносин у сфері праці.

Емпіричну базу дослідження становлять: статистичні матеріали, практика діяльності органів публічного управління, уповноважених державою регулювати відносини у сфері праці.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є одним із перших у національній науковій літературі дослідженням, у якому на належному рівні розглянуті та акумульовані сучасні науково-теоретичні та прикладні перспективи адміністративно-правового регулювання державної політики України у сфері праці та соціального забезпечення населення.

Основні результати роботи, що становлять наукову новизну і практичну значущість, полягають у такому:

вперше:

– шляхом аналізу сучасної державної політики України у регулюванні відносин у сфері праці запропоновано новий за змістом авторський підхід щодо розуміння та визначення поняття «адміністративно-правове регулювання відносин у сфері праці», яке за своїм змістом та застосуванням взаємопов'язане з механізмом регулювання відносин у сфері праці. Зокрема, вказаний термін доцільно вважати результатом узагальнення істотних ознак державної політики і трудової реальної дійсності, який як форму мислення варто використовувати для пізнання взаємозв'язку між відносинами у сфері праці, що врегульовані нормами адміністративного, трудового права та інших галузей національного права;

– ґрунтуючись на загальнотеоретичних підходах, розроблено і використано власну методологічну основу дослідження державної політики щодо адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці, яку поряд із загальнонауковими методами (абстрагування, аналіз, аналогія, дедукція, індукція, ідеалізація, узагальнення, формалізація, аксіологічний, імовірнісно-статистичний, історичний, логічний) розглянуто з використанням методів спеціального змісту (контент-аналіз, порівняльно-правовий, статистично-математичний, логіко-юридичний, формально-юридичний) тощо;

– з'ясовано вплив наукових теорій вітчизняних і зарубіжних вчених на формування та реалізацію положень державної політики України, що пов'язана з адміністративно-правовим регулюванням відносин у сфері праці. Це сприяло розкриттю змісту соціального діалогу в системі договірних відносин у сфері праці, положень, пов'язаних з політикою держави щодо заробітної плати найманих працівників у сфері праці;

– сформульовано визначення державної політики України у сфері праці як системи взаємопов'язаних і взаємодіючих між собою правових інститутів, які обґрунтовують і позначають адміністративно-правові відносини, за допомогою яких здійснюється регулювання відносин у сфері праці;

– комплексний аналіз положень адміністративно-правового регулювання відносин у сфері адміністративного і трудового права дозволив зауважити про їх багатоаспектне поєднання, а також про відсутність системності у поясненні

адміністративно-правового змісту державної політики України в регулюванні трудових відносин;

– в контексті осмислення політики держави в регулюванні відносин у сфері праці визначена не лише її роль, але й сучасні напрями, що тісно пов'язані із безробіттям, зайнятістю і працевлаштуванням економічно активного і працездатного віку населення країни;

– за результатами проведених узагальнень теоретичного і прикладного змісту, що характеризують діяльність органів публічного управління у сфері праці, сформульовано авторські пропозиції та відповідно розкрито адміністративно-правові аспекти політики держави в регулюванні відносин у сфері праці. Зокрема, такими, що характеризують механізм адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці, є: 1) загальні та особливі ознаки, що характеризують взаємообумовленість і взаємозв'язок механізму адміністративно-правового регулювання з відносинами у сфері праці; 2) внутрішня побудова об'єкта відносин у сфері праці має аналогічну з адміністративно-правовими відносинами дворовневу конструкцію, що має основний і допоміжний рівні. Зауважено, що основний рівень конструкції об'єкта у сфері праці складають трудові права та обов'язки суб'єктів цих відносин. Допоміжний рівень характеризується поведінковими діями, сутність яких полягає в реалізації наявних у них матеріальних і нематеріальних благ та законних трудових інтересів найманих працівників і роботодавців; 3) предмет правового регулювання відносин у сфері праці залежить від ступеня його деталізації та відображення в науці адміністративного і трудового права та інших галузях національного права;

– використовуючи наукові підходи та конкретизуючи їх у сфері адміністративного і трудового права, запропоновано: 1) вважати, що одним із важливих напрямів формування державної політики є сфера зайнятості і працевлаштування економічно активного та працездатного віку населення; 2) соціальний захист населення в Україні має складний системний характер, що вміщує сукупність економічних, фінансових, політичних, юридичних засобів, за допомогою яких держава захищає населення країни від соціальних ризиків, які можуть виникати незалежно від її діяльності; 3) політика і влада держави у сфері праці повинна мати комплексний характер, з використанням правових інструментів і галузевого, і міжгалузевого призначення для реалізації інтересів населення країни загалом, конкретних найманих працівників і держави зокрема; 4) усунути сучасні перепони у працевлаштуванні фізичної особи, що стосуються віку, психологічного стану, освіти, набутої спеціальності, професійного досвіду, наявності інформації, що негативно характеризує особу в частині, пов'язаній з трудовою діяльністю;

удосконалено:

– наукову позицію щодо використання поняття адміністративно-правового регулювання відносин з боку держави у сфері праці, яка за ступенем її

узагальненості, значущості має широкий діапазон впливу на державну політику. З урахуванням норм адміністративного, трудового законодавства, а також окремих законів України, конкретизовано, що положення цих правових норм у більшості випадків мають адміністративно-правовий зміст і стосуються публічного управління у сфері праці та соціального забезпечення;

– наявну систематизацію нормативно-правового середовища, що є основою регулювання відносин у сфері праці, та адаптацію їх з міжнародно-правовими нормами, які регулюють відносини у сфері праці між роботодавцем і найманим працівником. Особливе значення у формуванні нормативно-правового середовища як основи проведення державної політики у сфері праці має класифікація цих джерел за: 1) загальнобов'язковістю дотримання і виконання норм, що регулюють адміністративно-правові відносини у сфері праці з умовним поділом, на: а) нормативно-правові акти, норми яких чітко спрямовані на регулювання адміністративно-правових та трудових відносин і становлять більшість джерел галузі трудового права; б) нормативно-правові акти, що містять окремі правові норми, присвячені регулюванню певної частини як адміністративно-правових відносин, основне призначення яких полягає у регулюванні лише певної частини суспільних відносин, що пов'язані з сферою праці і соціальним забезпечення населення; 2) суб'єктом видання, на: нормативно-правові акти органів законодавчої і виконавчої влади; акти Президента України; підвідомчі правові акти органів місцевого самоврядування щодо регулювання відносин у сфері праці; 3) юридичною силою, на: закони та підзаконні нормативно-правові акти; 4) дією в часі, на: чинні та такі, які були чинними протягом певного періоду часу, до прийняття нових правових актів;

– розуміння термінів «трудова відносина», «найманий працівник», «роботодавець», «трудова угода», «колективна угода» у правових відносинах, що врегульовані нормами міжнародного трудового права, з метою їх адаптації до міжнародно-правових норм, що регулюють відносини у сфері праці та соціального забезпечення;

– систему принципів адміністративного і трудового права, що є основою правового регулювання відносин у сфері праці, а також підходи до їх оптимізації, з урахуванням того, що принципи, які закріплені у Конституції України (конституційні принципи), відображено у принципах, які прийнято вважати галузевими та спеціальними, що є важливим правовим інструментом в регулюванні трудових відносин між суб'єктами праці;

– наявну класифікацію трудових відносин, з урахуванням їх загальних, особливих та індивідуальних ознак, що значною мірою мають адміністративно-правове наповнення і впливають на регулювання відносин у сфері праці. На основі теоретичних узагальнень запропоновано за доцільне підтримати поділ відносин у сфері праці: за відображенням і взаємозв'язком між функціями адміністративного і трудового права в регулюванні відносин у сфері праці; за структурою відносин у сфері праці; залежно від особливостей об'єкта правових

відносин, на який впливає державна політика України у сфері праці; за суб'єктним складом відносин у сфері праці, характером і змістом міжсуб'єктних зв'язків тощо;

- характеристику правового статусу суб'єктів у сфері праці з визначенням їх прав, обов'язків на основі норм, закріплених в законодавстві України про працю та інших нормативно-правових актах, що регулюють відносини у сфері праці;

- наявну класифікацію юридичних фактів, з урахуванням загально-теоретичних підходів, що впливають на характеристику відносин у сфері праці щодо: 1) наявності вольової поведінки, яка проявляється в діях чи бездіяльності суб'єктів трудових відносин; 2) тривалості трудової діяльності найманого працівника; 3) залежно від характеру правових наслідків реалізації адміністративно-правових відносин у сфері праці; 4) зв'язку між адміністративно-правовими відносинами і трудовими відносинами; 5) за юридичним складом відносин у сфері праці; 6) документального правового закріплення відносин у сфері праці; 7) наявної ознаки реальності юридично значимого факту;

- положення щодо визначення поняття, структури складових елементів соціального діалогу та особливостей ролі держави, як суб'єкта захисту права людини на працю, у трудових конфліктах і спорах;

набули подальшого розвитку:

- характеристика становлення і розвитку державної політики в регулюванні відносин у сфері праці та соціального добробуту населення;

- наукові твердження про потребу комплексного розгляду відносин у сфері праці із застосуванням положень норм адміністративного права, які регулюють відносини у сфері праці;

- наукова характеристика понять, що допомагають обґрунтувати державну політику України шляхом регулювання адміністративно-правових відносин у сфері праці;

- теоретичні положення щодо визначення структури адміністративно-правових відносин, пов'язаних з регулюванням відносин у сфері праці;

- визначення політичної ролі держави у забезпеченні заробітної плати, гарантованих і компенсаційних виплат працівникам у сфері праці;

- положення щодо адміністративного впливу держави у здійсненні нагляду (контролю) за дотриманням законодавства у сфері праці.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що зроблені висновки та рекомендації можуть бути використані у:

- *науково-дослідній діяльності* – для подальшого подолання проблем формування та застосування напрямів державної політики України у закріпленні і розвитку відносин у сфері праці (*акт впровадження вид. ЗВО «Львівський університет бізнесу та права» від 02 грудня 2020 р. № 56/5*);

- *правотворчості* – для розвитку державної політики України щодо соціального діалогу в системі договірних відносин у сфері праці;

– *правозастосовній діяльності* – для підвищення ефективності діяльності суб'єктів трудових відносин у сфері праці;

– *навчальному процесі* – під час викладання навчальних дисциплін «Адміністративне право», «Адміністративна діяльність», «Трудове право», «Фінансове право», інших правових дисциплін, пов'язаних з темою дисертації (довідка вид. Національним університетом «Львівська політехніка» від 29 січня 2021 р. № 67-01-162; акт впровадження вид. Львівським державним університетом внутрішніх справ від 02 лютого 2021 р. № 11).

Особистий внесок здобувача. Усі сформульовані в дисертаційній роботі положення та висновки обґрунтовано на основі особистих досліджень автора.

Апробація результатів дисертації. Дисертаційна робота обговорювалася на засіданні кафедри цивільного права та процесу Національного університету «Львівська політехніка», фаховому семінарі зі спеціальності 081 «Право» Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка». Окрім цього, основні положення дисертації висвітлено в доповідях і повідомленнях на таких конференціях та науково-практичних заходах: «*Держава і право: проблеми становлення і стратегія розвитку*» (м. Ужгород, 25–26 грудня 2015 р.); «*Правові, соціально-психологічні та інформаційні процеси в контексті державотворення в процесі євроінтеграції*» (м. Львів, 8–9 лютого 2016 р.); «*Актуальні питання кримінального права, кримінального процесу та криміналістики (на вшанування пам'яті Ганса Гросса)*» (м. Львів, 29 січня 2016 р.); «*O nouă perspectivă a proceselor de integrare Europeană a Moldovei și Ucrainei: aspectul juridic*» (Chișinău (Moldova), 25–26 martie 2016); «*Перспективні напрями розвитку сучасної юридичної науки*» (м. Кривий Ріг, 29–30 січня 2016 р.); «*Актуальні питання публічного та приватного права в контексті реформування законодавства*» (м. Острог, 7–8 квітня 2017 р.); «*Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення*» (м. Харків, 29 вересня 2017 р.); «*Актуальні питання юриспруденції: теоретичний та практичний виміри*» (м. Суми, 25–26 квітня 2018 р.); «*Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення*» (м. Харків, 11 жовтня 2019 р.); «*Scientific discoveries: projects, strategies and development*» (Edinburgh, Scotland, UK, October 25, 2019); «*Particularitățile adaptării legislației Republicii Moldova și Ucrainei la legislația Uniunii Europene*» (Chișinău, 23–24 martie 2019); «*Дослідження актуальних питань юридичних наук*» (м. Миколаїв, 11–12 грудня 2020 р.); «*Весняні наукові зібрання – 2020*» (м. Суми, 22 травня 2020 р.).

Публікації. Основні положення та результати дисертації повністю відображено у 40 наукових публікаціях автора, з них: 1 одноосібна монографія; 16 статей у наукових фахових виданнях України, 5 статей у наукових періодичних виданнях інших держав, 3 статті у наукових виданнях, які входять до наукометричних баз Web of Science, Scopus, 15 тез виступів на конференціях та науково-практичних заходах.

Структура роботи. Дисертація складається з анотації, вступу, п'яти розділів, що містять двадцять п'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації становить 523 сторінки, з яких 410 – основний текст, 78 – список використаних джерел (881 найменування), 14 – додатки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації; вказано на зв'язок роботи з науковою тематикою; визначено мету, завдання, об'єкт, предмет, методи дослідження; висвітлено наукову новизну та практичне значення одержаних результатів; наведено дані про апробацію, структуру й обсяг дисертації.

Розділ 1 «Адміністративно-правова характеристика політики держави в регулюванні відносин у сфері праці» складається з восьми підрозділів.

У підрозділі 1.1 *«Роль держави та її політики у соціальному захисті та соціальному забезпеченні населення України»* встановлено, що розвиток українського суспільства, реалізація трудових відносин залежить від впливу держави на регулювання цих відносин. Держава зобов'язана забезпечити використання своєї влади на користь людини і громадянина, і суспільства, з дотриманням їх прав, свобод і законних інтересів, зокрема і в сфері праці. Державні завдання мають публічний характер, а їх реалізація сприяє загальному інтересу шляхом задоволення суспільних потреб суб'єктів трудової діяльності. Водночас, «здійснення» і «виконання» державних завдань не визначають єдиного типу дій, а обіймають різноманітні типи діяльності, що впливають на соціальний захист і соціальне забезпечення населення України.

Аргументовано, що одним із важливих напрямів формування державної політики є сфера зайнятості і працевлаштування економічно активного населення України, реалізація якої стає можливою за умов її формування, визначення мети, векторів руху для досягнення сталого розвитку України. Сьогодні держава на ринку праці не може обмежитись лише регулюючими функціями і пускати цю проблему на самоплив або віддавати її на відкуп договірному регулюванню. Держава, шляхом задіяння своїх механізмів, повинна бути ефективним сприяючим регулятором на ринку праці та інших державних послуг.

Визначено, що безпосередній вплив соціальної політики держави на конкретну людину і громадянина стосується: 1) територіальних громад, до складу яких належить конкретна людина (як правило, заходи держави спрямовані на покращення їх соціально-економічного розвитку та усунення негативних результатів екологічного та технічного характеру); 2) спеціальних груп, які умовно поєднані за віковою, фаховою та іншими ознаками (це стосується соціальних виплат по безробіттю, інвалідності, дітям-сиротам, біженцям, тимчасово переміщеним особам, людям похилого віку тощо); 3) конкретної сім'ї, члени якої не зайняті трудовою діяльністю і потребують допомоги, маючи статус

малозабезпеченій (реалізація права на житлові субсидії та інші соціальні виплати); 4) конкретної людини, якій надається адресна соціальна допомога, за умови, якщо вона звертається за нею до органів державної влади.

У підрозділі 1.2 «Методологічні підходи в регулюванні відносин у сфері праці» доведено, що методологія визначення засад адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці ґрунтується на дотриманні певного напрямку дослідження та певних узагальнень. Узагальнення знання про засади адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці охоплює філософський, правовий та емпіричний аспекти дослідження. Адміністративно-правовому регулюванню підлягають відносини, які пов'язані з: укладенням колективних та індивідуальних трудових договорів; робочим часом і часом відпочинку; нормуванням праці і оплатою праці; гарантіями, компенсаціями, і пільгами для найманих працівників під час виконання трудових та інших обов'язків; трудовою дисципліною і охороною праці; працею жінок і молоді; матеріальною і дисциплінарною відповідальністю працівників та роботодавців; діяльністю профспілок, що спрямована на захист прав, свобод і законних інтересів найманих працівників у сфері праці; загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням та пенсійним забезпеченням; наглядом і контролем за додержанням законодавства про працю; розглядом і вирішенням індивідуальних трудових спорів. Адміністративно-правові аспекти регулювання відносин у сфері праці мають теоретичні напрацювання і нормативно-правові закріплення, що пов'язані з: принципами правового регулювання трудових відносин; характеристикою об'єктів і суб'єктів трудових відносин; правами і обов'язками суб'єктів трудових відносин; правовим статусом суб'єктів трудових відносин тощо.

Зауважено, що методологічною основою сучасних засад адміністративно-правових відносин у сфері праці є закони і категорії матеріалістичної діалектики. На їхній основі визначаються шляхи для розуміння правового регулювання, його адміністративної природи та соціально-трудового призначення. Передусім, це стосується таких категорій діалектики як сутність і явище, одиничне, особливе і загальне, необхідне і випадкове тощо. Закон єдності та боротьби протилежностей можна вважати методологічною передумовою для з'ясування і дослідження засад сучасної політики держави щодо адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці, застосування механізму в регулюванні відносин, які пов'язані із зайнятістю й працевлаштуванням населення. Це впливає на виявлення і позитивних, і негативних властивостей, що характерні для сфери правового регулювання відносин у сфері праці. Завдяки закону перетікання кількісних змін у якісні стало можливим з'ясувати дієвість нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю.

Перехід від уніфікованої «єдинодержавної» та єдинодозволеної методології до різноманітних методологічних засад, призначених повніше і всебічно досягнути предмет дослідження, свідчить про специфіку трудових

відносин в контексті соціальної політики держави та її адміністративно-правовим регулюванням. Наявна різноманітність методологічних підходів у поясненні сутності та значення адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці, вимагала визначення загально-методологічних постулатів, що дало змогу уникнути «методологічного анархізму», методологічної нерозбірливості у поясненні сучасних засад регулювання трудових відносин.

Крім того, важливою щодо цього є об'єктивна обумовленість у виборі методів дослідження, їх практичної доцільності та прийнятності у поясненні відносин у сфері праці. Використана методологія дослідження відносин у сфері праці забезпечила досягнення таких результатів: розкрито історичну взаємозалежність між трудовими та іншими пов'язаними з ними відносинами; достовірно обґрунтовано адміністративно-трудова сутність відносин та їхнє значення для трудової діяльності їх учасників.

У підрозділі 1.3 «Сучасні напрями державної політики у сфері зайнятості населення» аргументовано, що у сучасному українському суспільстві державна політика у сфері зайнятості і працевлаштування населення щодо реалізації його трудових інтересів залишається незначною. Це означає, що серед правотворчої та правозастосовної мети державної політики у сфері зайнятості вольовий характер державних інституцій, ще не має відповідного закріплення, що негативно впливає не лише на окреслення напрямів політики, але й на їх реалізацію. Воля законодавця повинна бути спрямована на те, щоб максимально можливими способами здійснювати: а) адміністративно-правове регулювання відносин у сфері зайнятості; б) сприяти зайнятості населення (повній, неповній, самозайнятості) і в умовах міста, і в сільській місцевості; в) забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття. Політика і влада держави у сфері зайнятості економічно активного населення повинна мати комплексний зміст, з наявним використанням адміністративно-правових інструментів для реалізації інтересів населення країни, конкретної фізичної особи і держави загалом.

У підрозділі 1.4 «Правові основи державної політики у сфері зайнятості населення» доведено, що прояви державної політики у сфері зайнятості населення (внутрішні, зовнішні), повинні відповідати прагненням українського суспільства бачити свою державу органом, який керується принципами у забезпеченні прав, свобод і законних інтересів громадян у сфері праці. До основних принципів, які прямо чи опосередковано впливають на відносини у сфері зайнятості населення належать принципи демократизму, законності, захисту прав людини і громадянина, галузевий зміст принципів впливає на формування і розвиток управлінських і трудових відносин у сфері праці шляхом закріплення норм у національному законодавстві. Вказані принципи: 1) виражають політику держави в галузі адміністративно-правового регулювання ринку праці та ефективною зайнятості населення; 2) містять керівні

засади, що пов'язані з встановленням умов праці; 3) визначають правове регулювання у забезпеченні умов праці; 4) закріплюють і захищають трудові і соціальні права найманих працівників у сфері праці.

У підрозділі 1.5 «Зайнятість і працевлаштування, як умова забезпечення державою реалізації громадянами права на працю» з'ясовано, що сучасна Україна не має обов'язку перед людиною і громадянином щодо забезпечення їх роботою. Кожна людина має змогу заробляти собі на життя працею, вільно вибирати професію чи спеціальність відповідно до своїх здібностей і бажань, реалізувати свої бажання щодо заняття працею за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі, організації незалежно від форм власності або самостійно забезпечувати себе шляхом праці. Запропоновано під свободою вибору професії та подальшої трудової діяльності людини, розуміти відсутність політичного й економічного утиску та обмежень, що створює можливість для активної чи навпаки, пасивної зайнятості людини у сфері праці. Аналіз аспектів зайнятості населення України дозволив виявити низку проблем. Серед них: 1) масовий характер безробіття, що спонукає працездатне населення до міграції (легальної, нелегальної), і внутрішньої, і зовнішньої з метою працевлаштування; 2) бездіяльність в окремих випадках органів державної влади й управління у формуванні національного ринку праці; 3) формальні підходи у забезпеченні соціальної захищеності та зайнятості населення з боку органів державної влади і управління; 4) скорочення рівня виробництва у сфері економіки, що негативно впливає на потік робочої сили, на купівельну спроможність населення, на зміни в демографічній структурі населення (вікові, освітні, професійні, міграційні показники робочої сили).

У підрозділі 1.6 «Адміністративно-правові аспекти регулювання безробіття серед населення України» зауважено, що вимушений зміст безробіття в Україні негативно впливає на моральний і матеріальний стан конкретної особи та членів її родини, а також на соціально-економічний розвиток держави загалом.

Адміністрологічний аналіз змісту критеріїв визначення статусу безробіття в Україні свідчить про наявні недоліки, що мають місце у порушенні вимог міжнародних стандартів, передбачених МОП щодо визначення особи в статусі безробітного, за наявності таких умов: 1) особа не має роботи; 2) особа активно шукає роботу або намагається організувати власну справу; 3) особа готова розпочати роботу впродовж двох найближчих тижнів.

Можна вважати, що безробітний – це фізична, економічно активна особа працездатного віку, яка не має заробітку або інших, передбачених законодавством доходів як джерела існування, шукає роботу і здатна приступити до роботи.

У підрозділі 1.7 «Діяльність органів публічного управління у сфері регулювання відносин у сфері праці» встановлено, що наявна сьогодні система органів державного управління у сфері зайнятості й працевлаштування населення входить до системи органів виконавчої влади, що свідчить про системний

характер їх діяльності на основі взаємодії та взаємозалежності між собою. Взаємодія між наявними гілками органів виконавчої влади стимулює державне регулювання відносин у сфері праці від початку їх виникнення, під час функціонування та припинення.

Держава, виступаючи суб'єктом регулювання відносин у сфері праці, використовує правові, економічні, соціальні та інші чинники для досягнення певного рівня якості та ефективності цих відносин, що впливає на створення умов для ефективності зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує професійну перепідготовку осіб, які вивільнюються у результаті функціонування ринкових відносин і приватної власності в Україні.

Під діяльністю щодо державного регулювання у сфері праці варто розуміти дії уповноважених на це органів державного управління, що пов'язані з підготовкою та виконанням завдань, заходів, спрямованих на забезпечення та реалізацію відносин у сфері праці.

У підрозділі 1.8 *«Нормативно-правове середовище як джерело регулювання відносин у сфері праці»* визначено, що серед джерел регулювання відносин у сфері праці важливе місце займають закони, що приймаються вищими органами державної влади, які встановлюють певні норми, що є результатом волевиявлення народу, покликані регулювати найбільш важливі суспільні відносини, в яких втілені основні права, свободи та інші загально-людські цінності.

Вважаємо, що центральний орган виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці, повинен здійснювати нормативне регулювання відносин у сфері праці відповідно до його повноважень.

Підзаконні нормативно-правові акти у регулюванні соціально-трудова відносин мають збірне за змістом поняття, єдність якого охоплює широкий перелік адміністративно-правових приписів розпочинаючи від актів Президента України до актів локального значення.

Нормативний зміст відносин у сфері праці завжди потребує їх оновлення та вдосконалення, що залежить від: 1) тривалого характеру відносин у сфері праці, на які впливає відсутність законодавчих змін у їх правовому регулюванні; 2) необхідності упорядкування та оптимізації відносин у сфері праці, для забезпечення реалізації їх громадянами права на працю і належний соціальний захист; 3) процедурних відносин у сфері праці, які мають взаємний зв'язок і послідовність в реалізації для досягнення того чи іншого юридично значимого результату; 4) співучасті і партнерства між суб'єктами відносин у сфері праці на рівні імплементації та виконання чинного національного законодавства.

Розділ 2 «Адміністративно-правові аспекти регулювання відносин у сфері праці» складається з шести підрозділів.

У підрозділі 2.1 «*Поняття та взаємозв'язок механізму адміністративно-правового регулювання з правовим механізмом регулювання у сфері праці*» доведено, що адміністративно-правове регулювання є складовою правового регулювання і містить у собі сукупність правових засобів, за допомогою яких здійснюється упорядкованість суспільних відносин, зокрема і в сфері праці, відповідно до цілей і завдань правового регулювання. Типовими ознаками адміністративно-правового регулювання у сфері праці є унормованість законодавства України про працю, що містить у собі дозвіл, припис і заборону, застосування яких має спільний з адміністративно-правовими відносинами метод правового регулювання.

Базовою основою механізму правового регулювання у сфері праці є сукупність конституційних норм, норм адміністративного права, норм трудового права, утворених і розподілених за загальним, родовим і безпосереднім (конкретним) об'єктом правового регулювання відносин у сфері праці.

Діяльність правового механізму у сфері праці передбачає певні стадії (періоди, стани, певні моменти), які залежать від наявного юридичного факту, завдяючи якому у працівника і роботодавця виникають, змінюються трудові відносини, що в окремих випадках мають адміністративно-правовий зміст.

У підрозділі 2.2 «*Об'єкт і предмет правового регулювання відносин у сфері праці*» аргументовано, що характеристика об'єкта відносин у сфері праці має низку спільних з іншими галузями права (адміністративне право, кримінальне право, цивільне право тощо) обставин, за яких відбуваються ті чи інші події, регулюються правові відносини. Це стосується: рівня розробки поняття, об'єкта відносин у сфері праці; нових підходів у розумінні та поясненні цілей і змісту застосування об'єкта при правовому регулюванні відносин у сфері праці.

Зазначено, що внутрішня побудова об'єкта відносин у сфері праці має аналогічну з адміністративно-правовими відносинами дворівневу конструкцію. Основний рівень конструкції об'єкта відносин у сфері праці складають трудові права і обов'язки суб'єктів цих відносин. Складовою об'єкта у сфері праці є допоміжний рівень, що характеризується поведінковими діями, сутність яких полягає в реалізації наявних у них матеріальних і нематеріальних благ та законних інтересів. Для базової основи об'єкта відносин у сфері праці, на відміну від допоміжної основи, властивий статистичний стан, що характеризується закріпленими в нормах трудового права правами і обов'язками, реалізація яких має динамічний допоміжний зміст.

Зазначено, що співставлення відмінностей та спільного між об'єктом і предметом правового регулювання у сфері праці залежить від ступеня їх деталізації і відображення і в науці трудового та адміністративного права, і в інших галузях права. Зауважено, що в науці не повинно бути обмежень щодо застосування методологічних підходів у поясненні предмета, який пов'язаний з відносинами у сфері праці. Застосування у поясненні предмета трудового права

категорій від складного до простого, і навпаки, від простого до складного синтезу поняття є підтвердженням істинності пізнання сутностей предмета у сфері праці. Предмет, що характеризує відносини у сфері праці, є складовою об'єкта трудових відносин, що регулюються правовим шляхом і є одним з основних засобів державного впливу на відносини у сфері праці в інтересах людини, суспільства і держави.

У підрозділі 2.3 «Суб'єкти і сторони відносин у сфері праці» визначено, що суб'єкти у сфері праці є учасниками трудових та інших, пов'язаних з ними, відносин, що врегульовані законодавством України про працю і наділені трудовими правами і обов'язками та можуть їх реалізувати в процесі трудової діяльності. Зазначено, що класифікація видів суб'єктів у сфері праці залежить від напрямів їх суспільно-корисної діяльності, що дозволяє умовно поділити їх на основні та неосновні. Основні суб'єкти у сфері праці відіграють головну роль у трудових відносинах і власне забезпечують їх існування. До них належать працівники і роботодавці. Неосновні суб'єкти у сфері праці є незалежними від основних суб'єктів, а їх діяльність спрямована на забезпечення функціонування основних (головних) суб'єктів трудових відносин. Зауважено, що суб'єктами відносин у сфері праці, крім індивідуальних суб'єктів трудових відносин (працівник і роботодавець) є колективні трудові утворення, профспілки, органи зайнятості й працевлаштування, соціальні партнери на загальнодержавному, галузевому, а також територіальному рівнях в особі профспілок, їх об'єднань, об'єднань роботодавців, органів публічного управління, органів охорони праці та примирення між учасниками трудових конфліктів.

У підрозділі 2.4 «Юридичні факти в системі адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці» зауважено, що юридичні факти, незважаючи на їхнє багаточисельне загально-правове та галузеве дослідження, продовжують займати важливе місце в механізмі регулювання відносин у сфері праці.

Закріплені у нормах трудового права та інших галузях права, юридичні факти, сприяють фіксації юридично-значимих дій, за допомогою яких здійснюється правове регулювання відносин у сфері праці. Зазначено, що важливим щодо цього є співвідношення юридичного факту у сфері праці з юридичним фактом, що розглядається в науці адміністративного права з урахуванням його об'єктивної і суб'єктивної єдності, а також взаємодії між суб'єктом і об'єктом у сфері управлінських і трудових відносин, що спрямовані на отримання, обробку фактичних даних і формування юридичного факту.

Аргументовано, що вказаний перехід факту до складу юридичного факту у сфері праці відбувається за умови накопичення інших елементів, які утворюють юридичний склад факту. Юридичний склад факту в механізмі регулювання правових відносин у сфері праці повинен передбачати сукупність інших юридично значимих фактів, що позначені нормами інших галузей права і є підставою для настання правових наслідків для сторін трудових відносин.

Визначено, що юридичним фактом у сфері праці варто вважати обставини, які впливають на виникнення, зміну та припинення трудових відносин шляхом їх нормативно-правового закріплення.

У підрозділі 2.5 «Адміністративно-правові акти в реалізації відносин у сфері праці» визначено, що наявні джерела трудового права та інших галузей права, які впливають на регулювання відносин у сфері праці, потребують чіткого юридичного упорядкування, а також напрацювання, так званих, законодавчих концепцій, що допомагають правовим нормам регулювати застосування механізму реалізації відносин у сфері праці. Зазначено, що результатом таких дій стане істотне покращення і процесу трудової діяльності, соціального рівня трудящих, й інтересів суб'єктів трудових відносин на основі чинних нормативно-правових актів.

Вказано, що недостатнє опрацювання проєктів нормативно-правових актів свідчить про їх недосконалість, політичну «доцільність» та інші недоліки, що негативно впливають на діяльність органів публічного управління у сфері праці і викликають незадоволення серед населення держави. Зміст актів, що регулюють відносини у сфері праці в нинішньому вигляді є гальмом не лише для модернізації країни, а й просто для нормальної життєдіяльності десятків мільйонів громадян України.

У підрозділі 2.6 «Відповідальність за порушення дисципліни у сфері праці» розглянуто теоретичні та законодавчі основи настання відповідальності за порушення законодавства України про працю. Обґрунтовано, що сучасне розуміння відповідальності у сфері праці не відповідає наявним вимогам, правилам поведінки в державному і соціальному житті, встановлених у суспільстві правовими і соціальними нормами.

Визначено, що нормативно-правове закріплення відповідальності за правопорушення у сфері праці свідчить про: 1) реакцію держави на вчинене правопорушення суб'єктами трудових відносин у сфері праці та їх повноваження у застосуванні до правопорушника заходів примусу, передбачених не лише у законодавстві про працю, а й в інших нормативно-правових актах; 2) реакцію про наслідки від протиправного, неналежного виконання чи невиконання однією із сторін трудових відносин, передбачених трудовим договором, угодою трудових обов'язків та застосування до винної особи примусових заходів різного за змістом (кримінально-правового, адміністративного, дисциплінарного); 3) обов'язок зі сторони винної особи у вчиненні правопорушення у сфері праці відповісти за вчинене правопорушення; реакцію зі сторони роботодавця чи уповноваженого ним органу на порушення найманим працівником виробничої чи технологічної дисципліни і застосування до нього заходів примусового впливу в межах повноважень, передбачених національним законодавством України.

Розділ 3 «Державна політика України щодо соціального діалогу в системі договірних відносин у сфері праці» складається з п'яти підрозділів.

У підрозділі 3.1 «Філософсько-правові аспекти соціального діалогу і договірних відносин у сфері праці» з'ясовано, що діалектика соціального діалогу з точки зору філософії включає в себе одиничне, особливе і загальне. Цей взаємозв'язок має важливе значення для практичної діяльності, зокрема, для аналізу людського фактору, маючи на увазі одиничне як конкретного роботодавця або найманого працівника.

Аргументовано, що в ході соціального діалогу є можливість вирішити цілу низку проблем шляхом застосування легітимних способів зняття соціальних суперечностей, використовуючи пізнавальну, регулятивну, контрольну, консолідуючу, прогностичну, а також комунікативну функції.

Зазначено, що адміністративно-правовий механізм державного регулювання відносин у сфері праці, шляхом застосування соціального діалогу, має: застаріле і суперечливе за змістом норм законодавство у сфері праці; неналежне виконання уповноваженими державними органами функцій щодо соціального діалогу у сфері праці; поєднання зі сторони держави і роботодавця політичних, економічних і бізнесових інтересів, що посягають на права і свободи найманих працівників; недостатньо ефективну наявну модель соціального діалогу, яка використовується під час переговорного процесу між сторонами діалогу і залишається в окремих випадках непрозорою, та такою, що має низький рівень обговорення положень, які формують правову конструкцію договорів, угод, пов'язаних з регулюванням відносин у сфері праці.

У підрозділі 3.2 «Суб'єкти соціального діалогу в системі колективних договірних відносин» на основі аналізу напрямів соціально-трудової політики держави визначено, що в соціальному діалозі між державою і громадянським суспільством в Україні повинні бути: 1) об'єднання зусиль органів публічного управління, спрямовані на вирішення гострих соціально-економічних проблем; 2) визнання й усвідомлення економічного і трудового положення найманих працівників та їх готовність до вирішення їхніх проблем; 3) прагнення до взаєморозуміння між органами публічного управління з учасниками соціального діалогу.

Встановлено, що у взаємовідносинах держави з працівниками і роботодавцями вступає в дію об'єктивний закон взаємозв'язку, в якому тісно пов'язані мета, засоби і результати діяльності всіх суб'єктів трудових відносин. Це означає, що: 1) держава через видання нормативно-правових актів реалізує свої владні інтереси; 2) інші суб'єкти соціально-трудових відносин повинні усвідомлювати значення своїх цілей, інтересів, а також дій у сфері праці; 3) суб'єкти відносин у сфері соціального діалогу несуть відповідальність, передбачену законом, а у разі вчинення правопорушення притягаються до юридичної відповідальності.

Доведено, що роботодавці є одним з основних суб'єктів соціального діалогу і трудових правовідносин. Зазначено, що у взаємовідносинах між суб'єктами відносин у сфері праці, особливо з боку роботодавця, важливе

значення має категорія справедливості, дотримання якої буде свідчити про їх здатність виконувати вимоги, закріплені в трудових договорах, угодах відносно праці та винагороди за її результати для найманих працівників.

Одним з основних суб'єктів у сфері праці є працівник, який на підставі трудового договору працює на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи, яка використовує найману працю. Обсяг трудової правосуб'єктності працівника складають його трудові права й обов'язки, захист яких є одним із завдань органів державної влади й управління.

У підрозділі 3.3 «Соціальний діалог як процес публічного пошуку компромісних рішень (вирішення проблем) між учасниками договірних відносин» розглянуто у двох аспектах: в широкому розумінні – як суспільний діалог між класами і соціальними групами щодо забезпечення певних умов співіснування на основі узгодження їх інтересів та у вузькому розумінні – як спосіб узгодження інтересів соціальних груп тільки у сфері праці між урядом, профспілками і роботодавцями, що має трьохсторонній характер (трипартизму). Охарактеризовано суть трипартизму, яка полягає в тому, що держава бере на себе роль соціального партнера при укладенні загальнонаціональних угод з питань праці або регулярно проводить консультації з організаціями роботодавців і працівників, представниками яких є професійні спілки з основних проблем у сфері праці.

Підкреслено, що активна роль держави, організацій роботодавців у проведенні соціального діалогу дає змогу знайти повноцінне компромісне рішення, яке забезпечує задоволення вимог найманих працівників та знімає напругу в трудових колективах.

Визначено, що перевагою соціального діалогу є не тільки те, що він регулює відносини між працею і капіталом, знижує рівень конфліктів між різними соціальними класами та групами суспільства, а й, що важливо, формує політико-правову культуру найманих працівників, підвищує їх відповідальність за ефективність виробництва і результати праці.

Отже, діалогічні відносини у сфері соціально-трудова відносин спрямовані, передусім, на вирішення завдань чи спільного пошуку рішень у якому зацікавлені сторони соціального діалогу.

Вказано, що колективні переговори та колективні договори в системі соціального діалогу виконують функції захисту інтересів обох сторін соціально-трудова відносин, впливають на організацію (упорядкування), а також на стабілізацію.

Аналіз практики проведення колективних переговорів та їх укладення свідчить, що Закон України «Про колективні договори і угоди» не має чіткого визначення принципів, якими повинні керуватись сторони колективних переговорів, на законодавчому рівні не вирішено питання про призначення повноважного представника сторін, а також, закон не розмежовує належним чином компетенцію, цілі, завдання окремих рівнів колективних договорів, угод,

зокрема галузевого та державного. Правовою прогалиною залишається відсутність права представників працівників вести колективні переговори, якщо в трудовому колективі немає первинних профспілкових організацій працівників.

Залишаються неврегульованими в законодавчому порядку питання щодо механізму обміну інформацією під час ведення колективних переговорів і під час укладення колективних угод. Це стосується права роботодавця щодо отримання повної, об'єктивної, достовірної інформації від професійних спілок на предмет рекомендацій та вимог найманих працівників.

Охарактеризовано соціально-психологічну характеристику соціального діалогу в ході переговорного процесу між його учасниками, які в процесі діалогових відносин володіють різними соціальними характеристиками, цільовими настановами та інтересами, займають різне становище в суспільстві, беруть не однакову участь в громадському житті, що помітно розрізняє їх за рівнем доходів, матеріальним становищем і структурою особистого споживання.

Визначено, що стан розвитку соціального діалогу в Україні, на жаль, має низький рівень соціальної зрілості суб'єктів переговорного процесу, відсутність в окремих випадках чітких настанов на досягнення цілей переговорного процесу компромісним шляхом, наявністю в окремих випадках вузькогрупових інтересів, без урахування інтересів інших учасників соціального діалогу.

Доведено, що запорукою вирішення проблем у сфері праці повинні бути гармонійні відносини між суб'єктами під час переговорного процесу і діалогу, які свідчать про: використання інноваційних технологій і розвитку соціального діалогу; широкий соціальний діалог, який має стати частиною світогляду органів влади, професійних спілок, роботодавців; діалог між інститутами соціального суспільства, роботодавцями та органами влади, що повинен охоплювати широкий спектр проблем, пов'язаних з вирішенням найважливіших соціально-економічних завдань розвитку держави. Зауважено, що вказаний підхід до реалізації соціального захисту працюючих за сприяння держави закріплений в положеннях Генеральної угоди на 2019–2021 роки.

У підрозділі 3.4 «Адміністративно-правові аспекти участі держави у формуванні колективних та індивідуальних договорів у сфері праці» доведено, що наявні колективні та індивідуальні договірні відносини у сфері праці здебільшого залишаються недостатньо узгодженими між сторонами колективних договорів, угод та індивідуальних трудових договорів, а ефективність їх використання є незначною, що негативно впливає на розвиток економіки в державі та соціальний добробут населення. Підвищення ролі договору в житті українського суспільства обумовлено не лише внутрішніми, але й зовнішніми сторонами, а саме процесами правової та економічної інтеграції, що відбувається в Україні та інших країнах Європи. Аргументовано, що держава зобов'язана допомагати людині реалізувати право на працю через відповідні органи працевлаштування. Таку допомогу надає не лише Державна служба зайнятості

України через свої територіальні структурні підрозділи, але й приватні суб'єкти господарювання, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні. Однак, наявність окремих правових прогалин та упущень в діяльності суб'єктів, які надають посередницькі послуги у сфері зайнятості і працевлаштування населення не створюють у більшості випадках умов для залучення працездатного і незайнятого економічно активного населення до трудової діяльності.

Загальний характер участі держави у формуванні колективних та індивідуальних договорів проявляється через законодавчу діяльність, метою якої є створення і функціонування динамічних і ефективних правових нормативних актів у регулюванні відносин у сфері праці.

У підрозділі 3.5 «*Держава як суб'єкт захисту права людини на працю у трудових спорах*» розглянуто теоретико-правові положення, що пов'язані з конфліктами та спорами у сфері праці між працівниками і роботодавцями, окремі з яких можуть мати протиправний характер, вчинення (розв'язання) яких за правовими наслідками може передбачати притягнення винної особи до одного з видів юридичної відповідальності. Доведено, що держава відповідно до чинного національного законодавства, міжнародних норм, які регулюють відносини у сфері праці гарантує юридичну рівність суб'єктів трудових відносин перед законом та судом. Обов'язком органів, посадових осіб, що уповноважені розглядати конфлікти і трудові спори є дія на підставі визначених законом процесуальних норм і в межах наданих їм повноважень, шляхом застосування механізму адміністративно-правового регулювання, а також нагляду і контролю за виконанням винесеного рішення по справі. Аргументовано, що саме ці дії забезпечують судовий захист трудових, соціально-економічних прав, честі та гідності учасників відносин у сфері праці, зокрема гарантування зі сторони держави права на справедливе розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів.

Розділ 4 «Заробітна плата та її політичне забезпечення державою у сфері праці» складається із чотирьох підрозділів.

У підрозділі 4.1 «*Заробітна плата як економіко-правова категорія в системі договірних відносин у сфері праці*» її розглянуто з урахуванням того, що заробітна плата в Україні має низький рівень і для більшості найманих працівників вона перетворилася на невелику соціальну виплату. Доведено, що така ситуація не сприяє зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці. Водночас, використовуючи дешеву робочу силу підприємці не зацікавлені підвищувати продуктивність праці шляхом вкладання коштів в оновлення робочих фондів. Органи державної влади визначають, що дешева робоча сила зумовлює не лише низький рівень продуктивності праці, але й низьку якість продукції, і у зв'язку з тим її неконкурентну спроможність.

Аргументовано, що вплив держави на рівень заробітної плати з позначенням її соціально-економічного і правового змісту залежить від реалізації таких функцій: 1) функції відтворення робочої сили працівників та забезпечення

членам їх сімей достатнього рівня життя; 2) стимулювання трудової діяльності працівників; 3) мотивації підвищення рівня заробітної плати за її результати зі сторони роботодавців; 4) компенсації працівнику додаткових витрат, що пов'язані з його трудовою діяльністю; 5) соціального забезпечення добробуту працюючого населення в межах рівня розвитку економіки країни. Досвід розвитку економіки України свідчить про складність реалізації державою вказаних функцій, що пов'язані із заробітною платою та заходами щодо її забезпечення.

Запропоновано під заробітною платою розуміти економічну категорію відносно розподілу доходу між власником підприємства та найманим працівником, а також як винагороду за виконану роботу, розмір якої залежить від складності та умов її виконання, професійно-ділових якостей працівника, його особистих виробничих результатів та кінцевих результатів діяльності колективу взагалі.

У підрозділі 4.2 *«Роль держави у забезпеченні гарантійних та компенсаційних виплат працівникам у сфері праці»* вказано, що державою передбачено вільний вибір трудової діяльності, безоплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі для громадян підходящої для них за фахом роботи, для випускників державних навчальних закладів, безоплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку з виплатою стипендій, компенсацію матеріальних витрат пов'язаних з переїздом на роботу в іншу місцевість, надання правового захисту за порушення законодавства про працю.

Доведено, що державна політика у сфері праці базується на принципах, які сприяють реалізації гарантій і компенсацій. Це стосується гарантій: 1) під час укладання трудового договору; 2) під час роботи; 3) під час виплати пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці; 4) забезпечення працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та іншими знешкоджувальними засобами; 5) у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті; 6) праці жінок, неповнолітніх, інвалідів.

Аргументованою є позиція законодавця, яка закріплена в проєкті Трудового кодексу України (№ 1658) щодо правового регулювання гарантованого захисту трудових прав і законних інтересів працівників, що полягає у такому: 1) кожному суб'єкту відносин у сфері праці гарантується захист особистих трудових прав і свобод та законних інтересів; 2) держава гарантує і визнає, що праця є вищою соціальною цінністю суспільства, а її захист здійснюється шляхом судового захисту трудових і соціально-економічних прав учасників трудових відносин; 3) гарантії захисту зі сторони держави передбачаються для неповнолітніх учасників трудових відносин та жінок в частині недопущення дискримінації у сфері праці, заборони примусової праці, відповідальності посадових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування, які не забезпечують реалізацію людиною і громадянином належного їй права на працю; 4) існуванні процесуальних гарантій захисту трудових прав і свобод у сфері праці.

Зазначено, що сучасна побудова гарантій зі сторони держави у сфері праці передбачає їх наявність і закріплення: при укладенні трудових договорів, угод та індивідуальних трудових договорів при припиненні трудових відносин між працівником і роботодавцем (і за ініціативою працівника, і за ініціативою роботодавця); про робочий час, відпочинок, заробітну плату працівника, про охорону праці працівника.

У підрозділі 4.3 «Правова характеристика договірного регулювання оплати праці в Україні та країнах Європейського Союзу» це питання розглянуто з урахуванням того, що система соціального партнерства в Україні проходить стан становлення і не всі соціально-трудова відносини врегульовані у ній належно через недосконалість національного законодавства, відсутність традицій розв'язання проблем у соціально-трудова сфері на принципах соціального партнерства, застосування стандартної системи оплати праці, що базується на засадах колективно-договірного регулювання з використанням тарифної сітки (схеми посадових окладів) та домінуванням почасової форми оплати результатів праці.

Зауважено, що в країнах Європи у сфері праці переважають індивідуальні договори між працівником і роботодавцем, при цьому залишається вирішальною роль держави та законів у сфері зайнятості і працевлаштування. Істотними причинами досягнення країнами Західної Європи досить високого економічного і соціального розвитку є володіння сучасним науково-технічним потенціалом, наявністю високих темпів економічного зростання, динамічної системи оплати праці, яка забезпечує достатній життєвий рівень працюючих. Особливе місце серед міжнародних законодавчих актів, що регулюють відносини у сфері праці, займають акти Міжнародної організації праці, членство в якій Україна набула в 1954 р.

Важливим є те, що Україна дотримується вимог міжнародного законодавства у сфері праці, приймаючи до уваги, передусім, те, що регулювання заробітної плати в ринковій економіці повинно передбачати повну самостійність підприємств у питаннях розробки структури заробітної плати, рівнів і методів матеріального стимулювання, з урахуванням конкурентної здатності підприємства на ринках праці, товарів і послуг.

У підрозділі 4.4 «Філософсько-правова категорія справедливості в оплаті праці найманого працівника» вказана категорія розглянута з позиції розподілу результатів праці між найманим працівником і роботодавцем. Зауважено, що категорія «справедливість» є достатньо складною, особливо щодо визначення економічних взаємовідносин між власниками капіталу (роботодавцями), що використовують найману працю, і найманими працівниками. Аргументовано, що в сучасному українському суспільстві принципи і механізми розподілу суспільного продукту встановлені державою, але вони не відповідають повністю й об'єктивним економічним законам, і наявним «моделям» соціальної справедливості, що пов'язана з використанням найманої праці.

Доведено, що соціальна захищеність найманих працівників, реалізація права на працю економічно активного і працездатного населення, за умови гідної винагороди за результати праці, потребують вирішення на засадах справедливого розподілу результатів праці.

Визначено, що дотримання принципу соціальної справедливості зі сторони держави повинно передбачати визначення пропорційної вартості ресурсів, що витрачені на виготовлення продукції і частки участі найманих працівників у створенні товару. Звернено увагу на позицію ООН, яка наголошує, що згідно з принципом справедливості та міжнародного права усі країни-члени ООН вирішують свої міжнародні спори мирними засобами в такий спосіб, щоб не загрожувати міжнародному миру та справедливості. Зазначено, що це стосується не лише права на працю, на справедливість та сприятливі умови праці, але й на право кожного працюючого на справедливу і гідну винагороду за результатами праці.

Від реалізації державної політики України у сфері праці та соціального захисту населення залежить виконання зобов'язання забезпечити працююче населення справедливою, гідною заробітною платою, що дозволить підвищити соціальний добробут населення.

Розділ 5 «Нагляд і контроль за дотриманням законодавства у сфері праці як один з адміністративно-правових інститутів правової політики держави» складається з двох підрозділів.

У підрозділі 5.1 «Адміністративно-правовий зміст політики держави у здійсненні нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю» визначено, що сучасний період розвитку України все більше переконує у необхідності застосування достатніх і розумних меж втручання держави у суспільну життєдіяльність шляхом здійснення контролю. Ускладнення контрольної функції держави сприяло виокремленню з неї: контролю за органами державної влади й управління адміністративного, відомчого, індивідуального контролю; прокурорського нагляду; судового нагляду. Зауважено, що в Україні відсутній єдиний законодавчий акт про контроль і нагляд, що негативно впливає на адміністративно-правове регулювання суспільних відносин та створює суперечливі умови для контрольно-наглядової діяльності органів виконавчої влади у сфері праці.

Кожен з наявних сьогодні центральних органів виконавчої влади, крім визначених Конституцією України повноважень, містить «власні» контрольні та наглядові функції, серед яких є завдання додержання законодавства у сфері праці.

Доведено, що зміст адміністративно-правових засад здійснення контролю за дотриманням законодавства України про працю, передбачає сукупність елементів контролю, до яких належать: самостійна або зовнішньо ініційована діяльність уповноважених на це державних і недержавних органів; перевірка функціонування об'єктів контролю за додержанням законодавства про працю; застосування заходів впливу за додержанням законодавства про працю;

виявлення умов і причин порушень законодавства про працю. Запропоновано право здійснення державного контролю у сфері праці делегувати органам місцевого самоврядування, що передбачає реалізацію принципу демократизму в управлінні відносинами у сфері праці. Обґрунтовано, що розширення повноважень Державної інспекції праці сприятиме розмежуванню сфери державного нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю в частині більш конкурентної реалізації функцій у порівнянні з положеннями, які закріплені в чинному КЗпП України. Доведено, що основні функції національної системи інспекції праці полягають у забезпеченні дотримання законів про працю шляхом надання правових, технічних рекомендацій роботодавцям і працівникам про дотримання чинних законів і правил, а також надання допомоги відповідним законодавчим органам з метою виявлення прогалин та недоліків нормативно-правової бази. Логічним є поєднання повноважень Державної інспекції праці з правами державних інститутів праці, які покликані реалізувати державну політику у сфері державного нагляду (контролю), спрямовану на виконання завдань за дотриманням законодавства у сфері праці, серед яких важливими є: забезпечення неухильного виконання суб'єктами відносин у сфері праці інших нормативно-правових актів, які регламентують їх трудову діяльність; вчасне та якісне виконання вимог суб'єктами трудових відносин, що передбачені колективними договорами, угодами, трудовими договорами, контрактами; своєчасне вжиття заходів, спрямованих на усунення порушень законодавства про працю, виявлених під час перевірки трудової діяльності суб'єктів.

У підрозділі 5.2 *«Професійні спілки України на захисті економічних, соціальних та трудових прав працівників»* ця інституція розглянута як суб'єкти у сфері праці, що мають важливе значення у захисті інтересів і найманих працівників, і роботодавців. Зауважено, що адміністративно-правовий статус професійних спілок визначає їх правове становище в державі та юридичні можливості профспілкових органів у сфері суспільних відносин, особливо у сфері праці. Зазначено, що варто розрізняти трудову правосуб'єктність профспілок у вузькому і широкому значенні. Трудова правосуб'єктність профспілок у вузькому значенні виражається в здатності брати участь в укладенні трудових договорів з громадянами. У широкому аспекті, профспілки наділені багатоманітними функціями, реалізація яких впливає на соціально-трудові відносини.

Визначено, що профспілки не можуть бути поза політикою чи аполітичними. В цьому аспекті існує суб'єктивна суперечність. З одного боку існує небезпека перетворення їх в політичні партії, з іншого боку, інтереси та права людини можуть ефективно захищати за умов надійного захисту прав найманого працівника, які є прерогативою політичного та державного буття.

Обґрунтовано необхідність співпраці профспілок з роботодавцями щодо вирішення соціально-трудових проблем щодо розподілу реальних доходів на підприємстві з дотриманням принципу справедливості і гуманізму.

ВИСНОВКИ

У дисертації на основі вивчення та аналізу в контексті соціальної політики держави адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці наведено її теоретичне узагальнення й вирішення наукової проблеми, яка полягає у наданні загальнотеоретичної характеристики адміністративно-правових аспектів регулювання відносин у сфері праці, що пов'язані із зайнятістю і працевлаштуванням населення, веденням соціального діалогу в колективних та індивідуальних трудових договірних відносин, що передбачають, передусім, захист соціально-трудова прав і законних інтересів і найманих працівників, і роботодавців.

Основні наукові й практичні результати дослідження.

1. Визначено, що утвердження і забезпечення прав і свобод людини у сфері праці є головним конституційним обов'язком України, діяльність якої розвивається на засадах верховенства права. Держава шляхом правового регулювання створює умови для реалізації громадянами права на працю, гарантуючи, водночас, рівні можливості для суб'єктів трудових відносин щодо вибору професії, підготовки, навчання та участі у трудовій діяльності.

Адміністративно-правовий зміст політики України в регулюванні відносин у сфері праці має досить «вузьке» за виміром висвітлення, що пов'язано, передусім, з галузевим підходом у поясненні правового регулювання відносин у сфері праці і предметом правового регулювання відносин у сфері праці.

2. Історія розвитку держави тісно пов'язана з її відношенням до людини у реалізації права на працю і соціального забезпечення населення країни і працюючого, і непрацюючого з тих чи інших причин. Особливо важливим аспектом у різні епохи розвитку людства є свобода реалізації права на працю і вибір трудової діяльності залежно від об'єктивних і суб'єктивних чинників функціонування державних інститутів влади та засад їх правового регулювання у сфері праці.

З'ясовано, що роль держави та її політика у сфері праці залежать від мети, векторів руху для досягнення поетапного розвитку України, що є можливим за умови політичного забезпечення проведення структурних реформ у сфері зайнятості і працевлаштування населення, розвитку національної економіки, формування сталого ринку праці, міжнародного співробітництва у сфері праці на засадах сучасного за змістом і призначенням правового регулювання.

3. Адміністративно-правова політика держави і реалізація її влади у регулюванні відносин у сфері праці є одним із феноменів публічного управління, до якого належать: 1) адміністративно-правовий аспект влади держави характеризується реальною можливістю держави управляти відносинами суб'єктів у сфері праці, погоджуючи спірні (конфліктні) індивідуальні та колективні інтереси між роботодавцями і найманими працівниками, підпорядковуючи їх державній волі за допомогою переконання та адміністративно-правового впливу. Це означає, що державна політика шляхом

реалізації влади у сфері праці має публічний охоронний характер, з урахуванням санкцій, що закріплені в нормах адміністративного, кримінального і трудового законодавства; 2) владний характер повноважень держави в реалізації завдань, що пов'язані з регулюванням відносин у сфері праці з одночасним формуванням і розвитком нових за змістом державних інститутів влади, що покликані забезпечити реалізацію державної волі у політиці, яка передбачає виконання завдань щодо зайнятості та працевлаштування економічно активного і працездатного населення; 3) державна влада в системі регулювання адміністративно-правових відносин є частиною влади соціальної та політичної, що свідчить про її наявну специфіку. Так, варто вважати, що сферою дії адміністративно-політичної влади держави є комплекс відносин, які закріплені в межах наявної політичної системи, що, на жаль, залишається недосконалою і недостатньо ефективною. Державний вплив на трудові відносини передбачає й інтереси держави, й інтереси суб'єктів трудових відносин (роботодавці і наймані працівники). Вказані інтереси взаємообумовлені та взаємопов'язані між собою. Це означає, що держава, з одного боку, спирається на свою політику у сфері правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин, а з іншого боку – використовує механізм адміністративно-правового регулювання для визначення меж свого правового впливу на суб'єктів відносин у сфері праці.

4. Встановлено, що у вітчизняних науково-теоретичних виданнях питання адміністративно-правової політики держави у сфері праці розглядається фрагментарно. У зв'язку з цим на основі аналізу та узагальнення нормативно-правової бази, покликаної регулювати відносини у сфері праці, особливу увагу звернено на наявний адміністративно-правовий характер цих відносин, які шляхом взаємодії доповнюють правове регулювання соціально-трудових відносин на засадах державної політики України в окресленій сфері. Запропоновано авторське визначення державної політики України щодо адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці, яка має комплексний характер, передбачає сукупність основних засад і завдань забезпечення і реалізації населенням країни права на працю.

5. Адміністративно-правовий зміст політики держави у сфері праці і соціального забезпечення є одним з інструментів соціальної дії за допомогою якого визначено методологічні підходи в регулюванні відносин у сфері праці. Сучасний етап розвитку України свідчить, що її політика у сфері праці перебуває в центрі уваги представників економіки, історії, філософії, юридичної науки загалом і трудового та адміністративного права, зокрема. Опрацювання історіографічних, методологічних і правових аспектів, понять «держава», «державна політика», «державна влада», «організація», «установа», «роботодавець», «найманий працівник» та інших дає підстави стверджувати, що має місце їх співвідношення та взаємозв'язок з іншими поняттями, закріпленими в праві, які характеризують роль і місце держави у реалізації напрямів, пов'язаних

із зайнятістю і працевлаштуванням за віком населення, діяльністю органів публічного управління у сфері праці.

6. Зміст політики держави, особливо у сфері праці, залишається невизначеним, незважаючи на те, що нормативно-правове середовище і засади державної політики України у сфері праці переконливо свідчать про наявність та обов'язковий характер адміністративно-правової регламентації напрямів політики у сфері праці. Нормативно-правове середовище, як одне із джерел регулювання відносин у сфері праці, закріплюється в нормативно-правових актах України різних за впливом юридичної сили на внутрішню та зовнішню державну політику, яка пов'язана з євроінтеграцією і використанням трудових ресурсів на засадах демократії, використання гуманних засобів забезпечення трудової зайнятості населення України за кордоном, шляхом імплементації міжнародних стандартів у сфері праці в національну систему трудових відносин.

7. Європейські та міжнародні стандарти державної політики України у сфері праці – це еталони, правила, принципи, за допомогою яких держава реалізує свою трудову політику, яка спрямована на утвердження та забезпечення адміністративно-правовими засобами загальноновизнаних цінностей свободи праці, що закріплена у міжнародних документах (деклараціях, директивах, договорах, конвенціях, положеннях, регламентах, рішеннях, угодах тощо) на рівні норм міжнародного права, що мають адміністративно-правовий зміст і впливають на регулювання відносин у сфері праці. Міжнародні стандарти у сфері праці є результатом досягнень міжнародного співтовариства, яке підтримує трудову політику України, спрямовану на уніфікацію і гармонізацію державно-правових процесів, що пов'язані з відносинами між державою, роботодавцями, найманими працівниками і громадськими формуваннями (профспілками).

8. Ідея свободи праці в усіх її проявах має закріплення у нормах Конституції України, а також законодавстві про працю, що передбачає зміст свободи трудового договору і колективного, й індивідуального, але, водночас, не має нормативно-правового закріплення самого принципу свободи трудового договору. Сучасна правова регламентація принципу свободи трудового договору, з урахуванням його еволюційних змін, повинна мати комплексне міжгалузеве правове наповнення, що сприятиме розвитку сучасного законодавства про працю в межах правового регулювання відносин у сфері праці, відповідальності за порушення вказаних відносин і роботодавцем, і найманим працівником.

9. Охарактеризовано адміністративно-правові основи регулювання та їхній вплив на функціонування відносин у сфері праці на міжнародному, загальнодержавному, територіальному і локальному рівнях.

Зазначено, що зайнятість і працевлаштування економічно активного і працездатного населення значно залежить від безпосередньої участі та впливу держави на вказані процеси шляхом адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці.

10. Адміністративно-правові аспекти регулювання безробіття в Україні розглянуто з позицій чинного національного законодавства та сприяння нашої держави в реалізації заходів, що позитивно вплинуть на вирішення проблеми безробіття населення. До цих заходів належать:

- упорядкування національного законодавства України з питань, які пов'язані із зайнятістю, працевлаштуванням, соціально-трудовими відносинами, відповідно до норм міжнародного законодавства про працю і соціального захист працюючих;

- практична реалізація державної та регіональної програм зайнятості й працевлаштування економічно активного, але незайнятого працюю населення;

- зменшення розмірів податків і зборів для суб'єктів підприємницької діяльності за умови збереження ними робочих місць;

- захист внутрішнього ринку для зайнятості працездатного населення з використанням апробованих на практиці адміністративно-правових механізмів регулювання відносин.

11. Встановлено науково-теоретичний та практичний вплив нормативно-правового середовища як джерела відносин у сфері праці, що свідчить про їх структурованість і міжсистемні (міжгалузеві та галузеві) зв'язки, на які впливають зовнішні та внутрішні умови правового регулювання соціально-трудових відносин з боку держави. Водночас, зауважено про наявність дисбалансу між галузевими джерелами і безпосередньо джерелами трудового права, що припиняє їх дію або суперечить принципам трудового права.

Обґрунтовано вплив механізму адміністративно-правового регулювання на відносини у сфері праці. Своєю чергою, це дало змогу охарактеризувати взаємопов'язані між собою ознаки механізму, його особливості, що стосуються: об'єкта і предмета правового регулювання; суб'єктів і сторін відносин у сфері праці; характеристики юридичних фактів у сфері праці; ролі і впливу держави на відносини, що пов'язані з захистом права людини на працю, її реалізацію та відповідальність у разі порушення умов індивідуального трудового договору і працівником, і роботодавцем.

12. Визначення сутності соціального діалогу як різновиду соціальної політики держави в системі договірних відносин ґрунтується на філософсько-правових засадах, що позитивно впливає на публічний пошук компромісних рішень між суб'єктами колективних договірних відносин.

Доведено, що держава в системі колективних та індивідуальних договірних відносин у сфері праці є одним з основних суб'єктів захисту права людини на працю, особливо в умовах вирішення конфліктів (трудових спорів) між суб'єктами відносин.

13. Обґрунтовано, що ефективним інструментом у забезпеченні соціальної справедливості серед працюючого населення є заробітна плата, матеріальні гарантії і компенсації та їх політико-правове забезпечення державою за допомогою фінансово-правових методів, шляхом встановлення державних норм

і мінімальних гарантій в оплаті праці, з урахуванням показників економічного розвитку держави. Зауважено про те, що Україна запроваджує основні міжнародні стандарти у сфері правового регулювання оплати праці, зокрема, стандартів міжнародної організації праці та стандартів Європейського Союзу.

14. Адміністративно-правова природа нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства розвивається на засадах конституційних вимог, що пов'язані з регулюванням відносин між суб'єктами у сфері праці. Намагання України впроваджувати міжнародні та європейські стандарти у сфері праці обґрунтовано появою нових деліктних адміністративно-карних посягань на об'єкти у сфері праці, що виникають у результаті порушень вимог нагляду і контролю за дотриманням законодавства у сфері праці. Підтримка і забезпечення належного стану дотримання законності у сфері праці й посилення захисту суб'єктів трудових відносин з боку держави залежить від адміністративно-правового регулювання деліктних порушень, які є недостатньо визначені та закріплені в адміністративному законодавстві України. Звернено увагу на зміст ст. 3 Конституції України, яка передбачає провідну роль держави та уповноважених нею органів виконавчої влади на забезпечення належного контролю і нагляду за безпечними і здоровими умовами праці найманих працівників на робочому місці і на виробничих об'єктах. Завершення адміністративної реформи є однією з підстав для подолання нестабільності у реалізації завдань контролю і нагляду за додержанням законодавства про працю. Наявні зміни, що пов'язані з регулюванням відносин у сфері праці, характеризуються тим, що нормативно-правові акти, які передбачають реалізацію наглядових і контрольних функцій, не мають фактично адміністративно-правових засобів для їх забезпечення, що свідчить про необхідність створення нових оптимальних за змістом і динамічних у застосуванні правових норм.

Адміністративно-правовий зміст нагляду і контролю за дотриманням законодавства у сфері праці закріплений в міжнародних нормах права і розглядається як зобов'язання держав-членів Європейського Союзу та інших країн. Нормативно-правові акти країн ЄС у сфері праці не обмежують ці країни у виборі адміністративно-правових форм, методів, прийомів, способів і засобів, за допомогою яких відбувається імплементація національних норм, що регулюють відносини у сфері праці. Визначено, що законодавство України загалом має позитивні тенденції для подальшого розвитку регулювання нагляду і контролю за додержанням законодавства у сфері праці, про що свідчать положення низки проектів Трудового кодексу України. Однак, відсутність єдиного «універсального» Кодексу України «Про контроль» створює проблеми для застосування і міжнародних, і національних правових норм у регулюванні відносин у сфері праці.

15. Наголошено, що державні та громадські механізми, які використовуються в процесі нагляду і контролю за дотриманням законодавства у сфері праці, є спільними для всієї системи органів державного управління, але,

водночас, мають специфіку, що пов'язана з галузевим характером виробництва. Задля вироблення дієвого контролю і нагляду з боку держави за дотриманням законодавства у сфері праці запропоновано:

– з урахуванням наявних науково-теоретичних положень виокремити поняття предмета державного контролю і нагляду за дотриманням законодавства у сфері праці;

– здійснити розроблення проекту Закону України «Про контроль», що дасть змогу законодавчо відмежувати його від інших видів контрольно-наглядової діяльності (судових, правоохоронних органів, громадських організацій тощо);

– вдосконалити, з урахуванням доцільності та ефективності, систему органів державного контролю і нагляду у сфері праці, що сприятиме створенню оптимальної і динамічної структури з чітко визначеними контрольно-наглядовими повноваженнями;

– запровадити в діяльність органів державного контролю і нагляду критерії оцінки достовірності результатів проведення контролю і нагляду, що стане підставою для вироблення ефективних заходів, спрямованих на усунення, ліквідацію та запобігання порушень законодавства у сфері праці.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Остапенко Л. О. Державна політика України щодо адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці: *монографія*. Львів: Растр-7, 2020. 688 с.

2. Остапенко Л. О. Про договір як основу виникнення трудових відносин в античний період. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: *Юридичні науки*. 2015. № 827. С. 115–119.

3. Остапенко Л. О. Стан адміністративної відповідальності за порушення законодавства в галузі охорони праці в Україні. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: *Юридичні науки*. 2015. № 824. С. 77–83.

4. Остапенко Л. О. Правове регулювання зайнятості населення України. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: *Юридичні науки*. 2016. Вип. 1, т. 2. С. 86–88.

5. Остапенко Л. О. Про гарантії права на працю в нових економічних умовах. *Порівняльно-аналітичне право*. 2016. № 5. С. 153–156.

6. Остапенко Л. О. Про специфіку трудових відносин та діяльності в Європі у Середні віки. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: *Юридичні науки*. 2016. № 837. С. 198–201.

7. Остапенко Л. О. Правові гарантії реалізації права на працю та працевлаштування населення України й окремих європейських країн. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2016. № 2. Vol. 1. P. 104–107.

8. Остапенко Л. О. Нормативно-правове регулювання інституту соціального діалогу в Україні. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія : Право.* 2016. Вип. 11. С. 57–62.

9. Остапенко Л. О. Щодо юридичної відповідальності за порушення гарантій та компенсацій суб'єктів трудових відносин в Україні. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Юридичні науки.* 2016. № 855. С. 441–445.

10. Остапенко Л. О. Сучасний правовий статус роботодавців в Україні. *Evropský politický a právní diskurz.* 2017. Vol. 4, iss. 2. P. 234–238.

11. Остапенко Л. О. Про сутність понять «держава» і «влада» у сфері соціально-трудова відносин. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія: Юридична.* 2017. Вип. 18. С. 48–50.

12. Остапенко Л. О. Гарантійні виплати і компенсації науково-педагогічним працівникам ВНЗ та їх правове регулювання. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Юридичні науки.* 2017. № 884. С. 170–175.

13. Остапенко Л. О. Соціальний діалог як інструмент регулювання соціально-трудова відносин в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2017. Вип. 44, т. 1. С. 139–141.

14. Остапенко Л. О. Соціально-трудова відносини в Україні та Республіці Вірменія: порівняльний аналіз. *Eurasian Academic Research Journal.* 2017. № 2 (08). P. 125–130.

15. Остапенко Л. О. Державна політика України як один із різновидів її впливу на зайнятість населення. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції.* 2017. № 6, т. 3. С. 60–62.

16. Остапенко Л. О. Щодо ролі державної політики України та правових принципів у регулюванні трудових відносин. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки.* 2018. Вип. 2, т. 1. С. 122–124.

17. Chystokletov L., Khytra O., Ostapenko L., Skrynkovskyu R. Поняття, ознаки та зміст правових режимів, що запроваджуються під час виникнення кризових ситуацій. *Traektoriâ Nauki = Path of Science.* 2018. Vol. 4, № 3. P. 6001–6006.

18. Остапенко Л. О. Про джерела правового регулювання зайнятості і працевлаштування населення. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: Юридичні науки.* 2018. № 4 (9). С. 46–51.

19. Ostapenko O., Skrynkovskyu R., Ostapenko L., Khytra O., Chystokletov L. Про відшкодування моральної шкоди за вчинені адміністративні правопорушення в Україні. *Traektoriâ Nauki = Path of Science.* 2018. Vol. 4. No 6. P. 5001–5009.

20. Остапенко Л. О. Нормативно-правові акти, як один з видів джерел реалізації трудових відносин. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: Юридичні науки.* 2019. № 2 (16). С. 50–56. DOI: 10.25313/2520-2308-2019-2-4854.

21. Ostapenko O., Ostapenko L., Khytra O., Tsvok M., Vasylyv S. A modern vision of methodological approaches in regulation of labor relations. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*. 2019. Vol. 10, No 7. P. 2070–2076. URL: <https://journals.aserspublishing.eu/jarle/article/view/5000>.

22. Kutsyk V., Ostapenko L., Pudryk D. Development of procedures for ensuring the repayment of tax debt as a guarantee of the formation of an investment climate. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2019. Vol. 5, No. 2. P. 86–89.

23. Остапенко Л. О. Адміністративно-правові передумови політики держави у сфері праці. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*. 2020. Вип. 26. С. 89–95.

24. Остапенко Л. О. Адміністративно-юрисдикційні повноваження держави за порушення укладення колективних договорів, угод у сфері праці. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*. 2020. Вип. 27. С. 87–94.

25. Tkachuk T. Y., Chystokletov L. G., Khytra O. L., Shyshko V. V., Ostapenko L. O. Philosophical reflections on the information society in the context of a security-creating paradigm. *International Journal of Electronic Security and Digital Forensics*. 2021. Vol. 13, iss. 1. P. 105–113.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

26. Остапенко Л. О. Специфіка трудових правовідносин з працівниками які є творцями (авторами) об'єктів права інтелектуальної власності в Україні. *Держава і право: проблеми становлення і стратегія розвитку: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Ужгород, 25-26 грудня 2015 р.)*. 2015. С. 126–127.

27. Остапенко Л. О. Правове регулювання некласичної зайнятості населення в Україні. *Правові, соціально-психологічні та інформаційні процеси в контексті державотворення в процесі євроінтеграції: збірник матеріалів науково-практичної конференції (Львів, 8–9 лютого 2016 р.)*. 2016. С. 187–188.

28. Остапенко Л. О. Кримінальна відповідальність за зайняття нелегальною «тіньовою» трудовою зайнятістю в Україні. *Актуальні питання кримінального права, кримінального процесу та криміналістики (на вшанування пам'яті Ганса Гросса): збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (Львів, 29 січня 2016 р.)*. 2016. С. 43–44.

29. Остапенко Л. О. Щодо сучасних правових моделей соціального діалогу (партнерства). *O nouă perspectivă a proceselor de integrare Europeană a Moldovei și Ucrainei: aspectul juridic: materialele conferinței internaționale științifico-practice*. (Chișinău (Moldova), 25–26 martie 2016). 2016. С. 41–44.

30. Остапенко Л. О. Проблематика реалізації правових норм законодавства України з питань зайнятості населення. *Перспективні напрями розвитку сучасної юридичної науки: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Кривий Ріг, 29–30 січня 2016 р.)*. 2016. С. 96–97.

31. Остапенко Л. О. Про актуальність перебудови соціально-трудових відносин в Україні. *Актуальні питання публічного та приватного права в контексті реформування законодавства*: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (Острог, 7–8 квітня 2017 р.). 2017. С. 91–93.

32. Остапенко Л. О. Зайнятість населення як один із різновидів права на працю. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення*: тези доповідей та наукових повідомлень учасників VII Міжнародної науково-практичної конференції (Харків, 29 вересня 2017 р.). 2017. С. 257–261.

33. Остапенко Л. О. Пріоритетність в системі принципів державної політики України у сфері зайнятості населення. *Актуальні питання юриспруденції: теоретичний та практичний виміри*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Суми, 25–26 квітня 2018 р.): у 2 ч. 2018. С. 161–165.

34. Остапенко Л. О. Про роль української держави у забезпеченні правового регулювання трудових та інших пов'язаних з ними відносин. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення*: тези доповідей та наукових повідомлень учасників IX Міжнародної науково-практичної конференції, яка присвячена 50-річчю створення кафедри трудового права Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого (Харків, 11 жовтня 2019 р.). 2019. С. 224–227.

35. Остапенко Л. О. Про сутність ознак, що характеризують юридичний факт. *АГОС: collection of scientific papers / NGO «European Scientific Platform»*. 2019. Vol. 3: With proceedings of the International scientific and practical conference «Scientific discoveries: projects, strategies and development», October 25, 2019, Edinburgh, Scotland, UK. P. 90–94.

36. Остапенко Л. О. Про загальне бачення актів реалізації трудових відносин. *Particularitățile adaptării legislației Republicii Moldova și Ucrainei la legislația Uniunii Europene*: conferința internațională științifico-practică (Chișinău, 23–24 martie 2019). 2019. С. 147–150.

37. Остапенко Л. О., Басараб М. Ю. Особливості правового регулювання трудових відносин в умовах карантину: оплата, відпустки, режими роботи. *Дослідження актуальних питань юридичних наук*: матеріали II науково-практичної конференції (Миколаїв, 11–12 грудня 2020 р.). 2020. С. 113–115.

38. Остапенко Л. О., Боднар Ю. Я. Правовий порядок працевлаштування іноземців в Україні. *Дослідження актуальних питань юридичних наук*: матеріали II науково-практичної конференції (Миколаїв, 11–12 грудня 2020 р.). 2020. С. 116–119.

39. Остапенко Л. О., Рудницька Ю. С. Сутність та суб'єкти трудових правовідносин. *Весняні наукові зібрання – 2020*: збірник наукових матеріалів

XLV міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (Суми, 22 травня 2020 р.). 2020. С. 91–95.

40. Остапенко Л. О., Свищо В. С. Трудовий договір в електронній формі. Тенденції впровадження до національного трудового законодавства. *Дослідження актуальних питань юридичних наук*: матеріали II науково-практичної конференції (Миколаїв, 11–12 грудня 2020 р.). 2020. С. 132–135.

АНОТАЦІЯ

Остапенко Л. О. Адміністративно-правове регулювання відносин у сфері праці в контексті соціальної політики держави. – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. – Національний університет «Львівська політехніка» Міністерства освіти і науки України, Львів, 2021.

У дисертації в процесі комплексного аналізу правового регулювання відносин у сфері праці, а також проблемних питань адміністративно-правового регулювання, на основі міжнародного і національного загального, галузевого законодавства, нормативно-правових актів та інших правових документів, вироблено та запропоновано рекомендації науково-теоретичного і законодавчого змісту, що сприяють реалізації державної політики України у сфері праці.

Визначено, що в регулюванні відносин у сфері праці адміністративно-правова характеристика політики держави є лише фрагментарною, особливо це стосується правових основ і реалізації сучасних напрямів державної політики у регулюванні правових відносин, що пов'язані із зайнятістю і працевлаштуванням населення та його соціальним забезпеченням.

Обґрунтовано, що державна політика України щодо адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці є результатом розвитку і соціально-трудова, і адміністративно-правових відносин, які позитивно впливають на розвиток наявних та появу нових за змістом підходів у розумінні та поясненні змісту і призначення адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці.

Наголошено, що в Україні використання норм адміністративного права є одним з основних правових інструментів не лише в діяльності органів публічного управління, але й у регулюванні соціально-трудова відносин.

Зазначено, що шляхом консенсусу, соціального партнерства формується, закріплюється та забезпечується трудово-права поведінка між сторонами (суб'єктами) у сфері праці.

Ключові слова: адміністративно-правове регулювання, відносини у сфері праці, державна політика, заробітна плата, контроль, механізм адміністративно-правового регулювання, нагляд, найманий працівник, роботодавець, соціальний діалог.

АННОТАЦИЯ

Остапенко Л. А. Административно-правовое регулирование отношений в сфере труда в контексте социальной политики государства. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание научной степени доктора юридических наук по специальности 12.00.07 – административное право и процесс; финансовое право; информационное право. – Национальный университет «Львовская политехника» Министерства образования и науки Украины, Львов, 2021.

В диссертации в процессе комплексного анализа правового регулирования отношений в сфере труда, а также проблемных вопросов административно-правового регулирования, возникающих в сфере труда на основе международного и национального общего, отраслевого законодательства, нормативно-правовых актов и других правовых документов, выработаны рекомендации научно теоретического и законодательного содержания относительно государственной политики Украины в рамках административно-правового регулирования отношений в сфере труда.

Определено, что в регулировании отношений в сфере труда административно-правовая характеристика политики государства является лишь фрагментарной, особенно это касается правовых основ и реализации направлений государственной политики в регулировании правовых отношений, связанных с занятостью и трудоустройством населения и его социальным обеспечением.

Обоснованно, что государственная политика Украины по административно-правовому регулированию отношений в сфере труда является результатом развития как социально-трудовых, так и административно-правовых отношений, что положительно влияет на развитие имеющихся и появление новых по содержанию подходов в понимании и объяснении содержания и назначения административно-правового регулирования отношений в сфере труда.

Отмечено, что сегодня в Украине использование норм административного права является одним из основных правовых инструментов не только в деятельности органов публичного управления, но и в регулировании социально-трудовых отношений.

Определено, что путем консенсуса, социального партнерства формируется, закрепляется и обеспечивается трудовое поведение между сторонами (субъектами) в сфере труда.

Ключевые слова: административно-правовое регулирование, отношения в сфере труда, государственная политика, заработная плата, контроль, механизм административно-правового регулирования, надзор, наемный работник, работодатель, социальный диалог.

ANNOTATION

Ostapenko L. O. Administrative Legal Regulation of Relations in the Area of Labor in the Context of State Social Policy. – *Printed as a manuscript.*

The thesis for the scientific degree of Doctor of Law in specialty 12.00.07 – Administrative law and Process; Financial law; Informational law. – Lviv Polytechnic National University of the Ministry of Education and Science of Ukraine, Lviv, 2021.

In the process of complex analysis of legal regulation of labor relations, as well as problematic issues of administrative and legal regulation, on the basis of international and national common, sectoral legislation, regulations and other legal documents, the recommendations of scientific, theoretical, and legislative content are made and suggested in the dissertation research.

By logical, linguistic, semantic, and philosophical analysis the following concepts are considered in the dissertation: «administrative and legal regulation», «state policy», «employment», «control», «employee», «employer», «social dialogue» and others, which allowed determining their general and special features. Along with this, it is noticed that in labor law for a meaningful description of its conceptual and categorical apparatus, the mechanism of legal regulation of social and labor relations, there are no studies of administrative and legal nature that affect the regulation of relations in the field of labor.

It is determined that in the regulation of labor relations the administrative and legal characteristic of state policy is only fragmentary, especially in the legal framework and implementation of modern policies on the regulation of legal relations related to employment, hiring and social security of the population. At the same time, the dissertation focuses on the fact that for the administrative and legal regulation of relations in the field of labor it is necessary to use public administration bodies, which are authorized for this activity in accordance with current national legislation.

The state policy of Ukraine on administrative and legal regulation of labor relations, using methodological tools, was determined as the result of the development of both social-labor and administrative-legal relations, which positively affect the development of existing and the emergence of new approaches to understanding and explaining the content and purpose of administrative and legal regulation relations in the field of labor.

It is determined that the undoubted influence on the state policy of Ukraine in the field of labor have theories that stimulate the development of relations related to employment and hiring, the use of social dialogue in the system of contractual relations in the field of labor.

It is emphasized that today in Ukraine the use of rules of administrative law is one of the main legal instruments not only in the activities of public administration bodies but also in the regulation of the most important for society and state social-labor relations. In modern science, there are still ongoing discussions on defining the place and content of administrative and legal policy of the state in the regulation of labor relations.

Thus, this issue is particularly relevant, because the subject of legal regulation relations in the field of labor should be considered in both broad and narrow dimensions, filling their content with the regulation of rules of international labor law as well as rules of common and intersectoral national law. At the same time, it is important to define the mechanism of administrative and legal regulation of relations in the field of labor. It is the norms of administrative law, which are enshrined in its sources, that are closely connected with the norms of labor law and other branches of national law.

It is noticed that the reproduction and combination of the basic principles of administrative and labor law are based on the principles that, being enshrined in the Constitution of Ukraine, are reflected in the draft Labor Code of Ukraine, which will contribute to proper regulation of labor relations.

Ukrainian state policy and its influence on the regulation of labor relations, occupying a special place among other directions of its implementation, is quite voluminous, which requires the allocation of only part of the legal aspects related to relations in the field of labor.

For the settlement of relations in the field of labor, it is obligatory to consolidate the legal status of the employee and the employer, who are the main subjects of social and labor relations. The protection of their rights, freedoms and legitimate interests in the field of labor cannot have a unipolar dimension and be enshrined in law. Through consensus, social partnership, labor law behavior between the parties (subjects) in the field of labor is being formed, established and ensured.

For the violation of labor legislation that legal liability comes, which does not have a sufficient amount of legal protection of relations in the field of labor. This especially applies to the consolidation in the Code of Ukraine on Administrative Offenses of liability for: unreasonable refusal to enter into a collective agreement; violation or non-fulfillment of obligations under the collective agreement; evasion of the received requirements of employees, as well as participation in conciliation procedures and bringing the perpetrators to justice for its violation.

Key words: administrative and legal regulation, relations in the field of labor, state policy, wages, control, mechanism of administrative and legal regulation, supervision, employee, employer, social dialogue.

Підписано до друку 15.03.2021 р.
Формат 60×84/16.
Папір друкарський. Ум. друк. арк. 1,9.
Зам. № 3. Наклад 100 пр.

Видавець та виготовлювач:
Видавництво «Растр-7»
79005, м. Львів, вул. Кн.Романа, 9/1
тел./факс: (032) 235-52-05, 235-72-13
e-mail: rastr.sim@gmail.com
www.rastr-7.com.ua

Свідоцтво державної реєстрації
ЛВ №22 від 19.11.2002 р.