

ПРИЙМАЧЕНКО Д. В.,
доктор юридичних наук, професор,
проректор з наукової роботи
(Університет митної справи
та фінансів)

УДК 342.9

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2024.4.23>

СТАНОВЛЕННЯ МЕТОДУ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ СУЧАСНИХ СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Стаття присвячена аналізу методів адміністративно-правового регулювання соціально-трудомих відносин в умовах сучасних викликів, зокрема воєнного стану. Автор розглядає метод адміністративно-правового регулювання як ключовий інструмент управління соціально-трудомих відносинами, наголошуючи на його специфічних рисах, що відрізняють його від інших методів правового регулювання.

У дослідженні проводиться детальний аналіз позитивних (стимулюючих) та негативних (гальмуючих) факторів, які впливають на предмет дослідження. Особлива увага приділяється зовнішнім факторам, таким як війна в Україні, економічні втрати, пандемія та воєнні дії, які впливають на розвиток адміністративного права та методологію регулювання трудових відносин. Відзначається, що війна спричинила масове безробіття, недофінансування підприємств і порушення трудових договорів, що вимагає вдосконалення методів регулювання для підвищення їх гнучкості та адаптивності. Зокрема, аналізується недостатня ефективність чинного трудового законодавства в умовах нових викликів, таких як дистанційна робота та захист прав працівників на тимчасово окупованих територіях.

Окремо досліджуються позитивні (стимулюючі) фактори, такі як поглиблення євроінтеграційних процесів та цифровізація, які сприяють розвитку нових форм організації праці. Підкреслюється, що на тлі зазначених факторів відбувається зміна та формування нових моделей поєднання рівнів адміністративно-правового регулювання, що зумовлює трансформацію юридичного інструментарію методу адміністративно-правового регулювання.

У роботі наголошується на необхідності забезпечення балансу між методами примусу та переконання в адміністративно-правовому регулюванні соціально-трудомих відносин, враховуючи специфіку воєнного стану. Примус може бути доцільним для забезпечення обороноздатності та уникнення соціальних потрясінь, але водночас переконання залишається важливим для збереження соціальної стабільності та довіри до держави.

***Ключові слова:** метод адміністративно-правового регулювання, фактори розвитку, трудові відносини, соціально-трудомих відносини, воєнний стан.*

Pryimachenko D. V. Formation of the method of administrative and legal regulation of social and labor relations in the context of contemporary social transformations

The article is dedicated to the analysis of methods of administrative and legal regulation of social and labor relations under contemporary challenges, particularly martial law. The author examines the method of administrative and legal regulation



as a key tool in managing social and labor relations, emphasizing its specific features that distinguish it from other legal regulation methods.

The study conducts a detailed analysis of positive (stimulating) and negative (inhibiting) factors that influence the subject of the research. Special attention is given to external factors such as the war in Ukraine, economic losses, the pandemic, and military actions, which impact the development of administrative law and the methodology of labor relations regulation. It is noted that the war has caused mass unemployment, underfunding of enterprises, and breaches of labor contracts, necessitating the improvement of regulatory methods to enhance their flexibility and adaptability. In particular, the insufficient effectiveness of the current labor legislation in the context of new challenges, such as remote work and the protection of workers' rights in temporarily occupied territories, is analyzed.

The study also examines positive (stimulating) factors, such as the deepening of European integration processes and digitalization, which contribute to the development of new forms of labor organization. It is emphasized that, against the backdrop of these factors, changes and the formation of new models of combining levels of administrative and legal regulation are taking place, leading to the transformation of the legal tools used in the method of administrative and legal regulation.

The article highlights the need to balance coercive and persuasive methods in the administrative and legal regulation of social and labor relations, taking into account the specifics of martial law. Coercion may be appropriate for ensuring defense capability and avoiding social upheaval, while persuasion remains crucial for maintaining social stability and trust in the state.

Key words: *method of administrative and legal regulation, development factors, labor relations, social and labor relations, martial law.*

Постановка проблеми. Зміни у вітчизняному правовому регулюванні суспільних відносин обумовлені системою об'єктивних негативних та позитивних факторів, які впливають на українське суспільство. Серед таких факторів можна виокремити наступні: повномасштабне вторгнення Російської Федерації на територію України, запровадження воєнного стану в Україні, поглиблення євроінтеграційних процесів та підвищення рівня цифровізації всіх сфер суспільного життя. Зазначені фактори спричиняють радикальні зміни у всіх сферах суспільного життя, включаючи сферу трудових відносин та соціального захисту населення. Вони формують безпрецедентні виклики для системи правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні, що вимагає переосмислення існуючих методологічних підходів і розробки нового правового інструментарію для забезпечення соціальної справедливості та ефективного регулювання ринку праці.

Відповідно, актуальність нашого дослідження обумовлена необхідністю адаптації системи адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин до нових реалій, забезпечення соціальної справедливості та захисту прав працівників в сучасних умовах, розробки ефективних механізмів правового регулювання, які б забезпечили стабільний розвиток ринку праці та соціальну гармонію в українському суспільстві

Аналіз останніх публікацій. Огляд існуючих досліджень демонструє значний інтерес вітчизняних дослідників до проблем адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин. Такі вчені як В. Авер'янов, О. Бандурка, Ю. Битяк, Н. Бортник, М. Газуда, А. Матвійчук, С. Мельник, В. Нижник, С. Петков, С. Пеньковський, Н. Слівінська, В. Сичова, О. Стахів, О. Фоміна та інші, присвятили свої праці аналізу характерних рис цих відносин та правового статусу їх суб'єктів. З. Бевз О. Жадан, О. Лавріненко, Т. Мірошниченко, М. Семикіна, В.Смутчак, – звертали увагу на соціальний аспект трудових відносин, аналізуючи стан цих відносин та тенденції їх розвитку. В. Алексейчук, М. Мішук,



Л. Могілевський, В. Процевський, А. Щербакова аналізували соціально-трудові відносини з точки зору впливу на них таких факторів як державне управління, публічно-правове та приватно-правове партнерство. Проте, існуюча література в основному зосереджується на змістовному та функціональному аспектах соціально-трудових відносин, не приділяючи достатньої уваги методологічним аспектам їх адміністративно-правового регулювання. Це зумовлює необхідність проведення окремого наукового дослідження, спрямованого на заповнення цієї прогалини.

Постановка завдання. Стаття має на меті здійснення аналізу методології адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин шляхом дослідження їх сучасного стану з виявленням проблем та переваг в системі методології правового регулювання даної сфери.

Результати дослідження. Протягом багатьох років формування доктрини адміністративного права метод адміністративно-правового регулювання розглядався як у вузькому, так і в широкому значенні. У вузькому розумінні метод адміністративно-правового регулювання сприймався як інструмент регулювання конкретної сфери адміністративних правовідносин, в той час як у широкому – як специфічна сукупність «зафіксованих в адміністративно-правових нормах способів і прийомів (засобів) впливу на суспільні відносини, що формують предмет адміністративного права, збалансоване застосування яких дає змогу створити належні й достатні умови для забезпечення реалізації та захисту прав особи в публічній сфері» [2, с. 191].

В цьому контексті варто звернути увагу на те, що метод адміністративно-правового регулювання має певні особливості, які відрізняють його від інших методів правового регулювання. Зокрема, вітчизняні автори виділяють наступні особливості: інструментарій методу реалізується в процесі адміністративно-правового регулювання; під час реалізації адміністративно-правового методу виражається упорядковувачий вплив з боку публічної адміністрації на поведінку суб'єктів адміністративних правовідносин; за своєю природою метод адміністративно-правового регулювання відображає зміст публічного інтересу і закріплюється у владних приписах публічної адміністрації; прийоми та способи методу адміністративно-правового регулювання застосовуються суб'єктами публічної адміністрації з метою реалізації їх компетенції [3, с. 57]. З цього випливає, що метод адміністративно-правового регулювання виступає як засіб цілеспрямованого впливу на різні сфери суспільних відносин.

Слід погодитися з думкою О.В. Мирошниченка, що динамізм розвитку соціально-трудових відносин відбувається через еволюцію адміністративного права в цілому і, в свою чергу, впливає на появу нових інструментів регулювання соціально-трудових відносин у адміністративному праві [1, с. 99]. Таким чином, розвиток суспільних відносин та необхідність їх правового забезпечення формує сучасний метод адміністративно-правового регулювання.

Отже, реалізація поставленої мети дослідження можлива лише з урахуванням основних факторів, що впливають на формування методології адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин у сучасних умовах. Для цього їх слід класифікувати на позитивні (стимулюючі) та негативні (гальмуючі) за характером впливу на предмет дослідження.

Аналізуючи негативні аспекти, які потребують удосконалення методології адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин, слід зазначити, що війна в Україні спричинила значні економічні втрати, що призвели до масового безробіття, недофінансування підприємств та порушення трудових договорів. Крім того, стрімкі зміни в суспільному та економічному житті країни в умовах пандемії, а пізніше воєнних дій, виявили нову проблему – недостатню гнучкість та адаптивність вітчизняного законодавства до змін. Це призводить до неефективного регулювання нових трудових відносин, наприклад, таких як віддалена робота. Відверто застарілі та жорсткі норми діючого Кодексу законів про працю (КЗПП) стримують розвиток бізнесу, гальмують інновації, знижують захист прав



працівників у нових умовах і, в деяких випадках, є абсолютно неефективними. Наприклад, відсутність належного механізму захисту прав працівників на тимчасово окупованих, деокупованих територіях та зонах бойових дій є серйозною проблемою. Зокрема, коли роботодавець (в основному приватні підприємства) виїжджає за кордон і припиняє будь-яку взаємодію з трудовим колективом, працівник залишається у невизначеному правовому статусі, не отримує заробітну плату та позбавлений будь-якого соціального захисту в умовах воєнного стану.

До інших негативних факторів, які впливають на необхідність удосконалення методології адміністративно-правового регулювання соціально-трудова відносин слід віднести: 1) недостатню координацію між різними рівнями влади, що яскраво проявляється в умовах зонування територій України в умовах війни за ознакою ведення на них бойових дій; 2) незначну участь соціальних партнерів (роботодавців і профспілок) у розробці трудового законодавства, що призводить до його незбалансованості та неврахування нагальних проблем сторін соціально-трудова правовідносин; 3) низький рівень правової культури учасників соціально-трудова правовідносин, що ускладнює ефективну реалізацію закріплених у законодавстві правових механізмів; 4) неефективність державного контролю за соціально-трудова відносинами.

Серед позитивних (стимулюючих) факторів, що впливають на становлення методології адміністративно-правового регулювання соціально-трудова відносин на сучасному етапі розвитку, на нашу думку, слід відзначити: поглиблення євроінтеграційних процесів та укріплення ролі України на світовій арені; цифровізацію сфер суспільного життя. Так, прискорення та поглиблення євроінтеграційних процесів, обумовлених підвищенням ролі України в безпековому та оборонному полі Європейського Союзу, викликає потребу у формуванні нових професій і нових форм організації праці, а також адаптації діючого трудового законодавства до стандартів ЄС.

Наступним викликом для формування методології адміністративно-правового регулювання соціально-трудова відносин в Україні є трансформація та розвиток нових технологій, які змінюють структуру зайнятості, викликають потребу в нових професіях і сприяють появі нових форм організації праці. Зокрема, це вимагає належного регулювання дистанційної та тимчасової праці. Крім того, глобалізаційні процеси, що відбуваються у сучасному світі, вимагають від держави України формування дієвого законодавства, яке забезпечує гнучкі та ефективні механізми регулювання трудових відносин, роблячи українських працівників конкурентоспроможними та захищеними на міжнародному ринку праці.

Урахування зазначених факторів призводить до зміни і формування нових моделей поєднання рівнів адміністративно-правового регулювання, внаслідок чого трансформується юридичний інструментарій методу адміністративно-правового регулювання. Важливо також зазначити, що формування інструментарію методу адміністративно-правового регулювання залежить не лише від сукупності зовнішніх факторів, але й від особливостей самих правовідносин, які є предметом правового регулювання. У цьому контексті слушною є позиція О. Поплавської, яка акцентує увагу на особливостях сфери соціально-трудова відносин, що проявляються у формуванні антикризової політики держави, спрямованої на усунення протиріч між інтересами учасників трудової діяльності, створення соціальних стандартів та зниження рівня соціальної напруженості у трудовій сфері [4, с. 83]. Отже, враховуючи специфіку соціально-трудова відносин, які характеризуються наявністю протиріч між інтересами різних учасників трудового процесу, вибір прийомів, способів і засобів методу адміністративно-правового регулювання має бути зваженим і враховувати як зовнішні фактори, так і внутрішні особливості правовідносин.

З огляду на природу соціально-трудова відносин, доцільним є використання нормативного регулювання, яке забезпечує встановлення чітких соціальних стандартів та гарантій, спрямованих на зниження соціальної напруженості та забезпечення стабільних умов взаємодії працівників і роботодавців. Також важливим є застосування дієвого контролю та нагляду з боку держави за дотриманням законодавства у сфері соціально-трудова відносин,



що сприяє попередженню та виявленню порушень. Необхідним є і впровадження державних програм, спрямованих на підтримку зайнятості та підвищення кваліфікації працівників, а також застосування медіації та інших форм врегулювання конфліктів між працівниками і роботодавцями для зменшення соціальної напруженості. Ефективним засобом у вдосконаленні методу адміністративно-правового регулювання у соціально-трудовій сфері можна вважати також застосування санкцій за порушення трудового законодавства, що носить превентивний характер. Водночас вважаємо недоцільним використання жорсткого адміністрування, яке може пригнічувати ініціативу та знижувати гнучкість трудових відносин, а також уніфікованих підходів, які не враховують специфіку різних галузей економіки та сфер трудових відносин.

На жаль, цей підхід є дієвим переважно для мирного часу формування соціально-правових відносин, і українська держава повинна враховувати наслідки військової агресії з боку Росії та запровадження воєнного стану, які активно впливають на сферу соціально-трудових відносин. Відповідно, застосування запропонованих позитивних змін у методах адміністративно-правового регулювання у сфері соціально-трудових відносин під час воєнного стану потребує ретельного аналізу та оцінки доцільності з огляду на особливі умови, які супроводжують функціонування держави в цей період. З одного боку, нормативне регулювання та встановлення соціальних стандартів є важливими для забезпечення стабільності та соціального захисту. Однак, під час воєнного стану, коли держава стикається з підвищеним рівнем невизначеності, мобілізацією ресурсів та необхідністю швидкого прийняття рішень, надмірна увага до впровадження нових соціальних стандартів може бути недоцільною. Наприклад, значні економічні виклики, такі як скорочення виробництва, зменшення доходів населення та зростання безробіття, обмежують можливості держави забезпечувати належний рівень соціальних гарантій. Введення нових соціальних стандартів у таких умовах може виявитися економічно необґрунтованим і викликати додаткове фінансове навантаження на бюджет, що, в свою чергу, призведе до скорочення інших важливих соціальних витрат.

Водночас, можна припустити, що під час запровадження воєнного стану держава може надавати перевагу методу примусу в усіх сферах суспільного життя. Проте, ми вважаємо, що схиляння до методу примусу в адміністративно-правовому регулюванні соціально-трудової сфери може бути доцільним лише за певних обставин. Воєнний стан характеризується підвищеною загрозою національній безпеці та необхідністю швидкого прийняття рішень, що часто потребує рішучих і жорстких заходів з боку держави. Метод примусу може бути виправданим для забезпечення дотримання ключових вимог і норм, що стосуються обороноздатності країни, підтримки стратегічно важливих виробництв, а також уникнення соціальних потрясінь.

З іншого боку, надмірне застосування примусу в соціально-трудовій сфері може призвести до зростання соціальної напруженості, зниження морального духу працівників, а також до опору з боку громадськості. Тому метод переконання, що передбачає роз'яснення, мотивацію та стимулювання добровільного виконання вимог, залишається важливим інструментом навіть у кризових умовах. Він може забезпечити стабільність та зменшити ризик соціальних конфліктів, що є критично важливим у часи підвищеної напруги.

Таким чином, хоча метод примусу може бути доцільним і необхідним під час воєнного стану, його застосування має бути збалансованим із методами переконання для збереження соціальної стабільності та підтримки довіри до держави.

Висновки. Підсумовуючи викладене, варто зазначити, що метод адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин розглядається як система специфічних правових прийомів, способів та засобів впливу на суспільні відносини для забезпечення реалізації та захисту прав осіб у соціально-трудовій сфері. Особливості цього методу виражаються в упорядковуючому впливі публічної адміністрації на поведінку суб'єктів, відображаючи публічний інтерес і закріплюючи його у владних приписах. Сучасна динаміка соціально-трудових відносин сприяє появі нових інструментів регулювання, що вимагає врахування як зовнішніх факторів, так і внутрішніх особливостей правовідносин при виборі



приймів та засобів адміністративно-правового регулювання. Важливим є впровадження чітких соціальних стандартів, дієвого контролю та підтримки держави для зниження соціальної напруженості, але методи адміністративно-правового регулювання мають бути адаптивними до сучасних умов і викликів.

Список використаних джерел:

1. Мірошниченко О.В. Розвиток соціально-трудоного партнерства в Україні : методологія, методика аналізу, напрямки вдосконалення: монографія. Київ : РВПСУ, 2003. 187 с.
2. Юровська Ю. Метод адміністративного права: теоретико-правовий аналіз. *Підприємство, господарство і право*. 2017. № 12. С. 188-192.
3. Стахів О. О. Сучасний метод адміністративно-правового регулювання соціально-трудоного відносин в Україні в умовах євроінтеграції. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Юридичні науки*. 2021. № 10. С. 55-61.
4. Поплавська О. М. Договірне регулювання соціально-трудоного відносин: проблеми, побудова нової моделі в умовах розвитку цифрової економіки. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент*. 2018. Вип. 31. С. 81-84.

