

УДК 349-2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.93.2.19>

**ПРАВОВА ПОЛІТИКА
В МЕХАНІЗМІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
ЯК ЗАКОНОМІРНИЙ ЧИННИК
СОЦІАЛЬНОГО ПРИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Гетьманцева Н.Д.,

*докторка юридичних наук, професорка,
завідувачка кафедри приватного права,
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
ORCID: 0000-0002-6143-1627*

Анатійчук В.В.,

*докторка філософії (PhD), асистентка,
асистентка кафедри приватного права
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича,
ORCID: 0000-0002-8036-4351*

Гетьманцева Н.Д., Анатійчук В.В. Правова політика в механізмі правового регулювання трудових відносин як закономірний чинник соціального призначення трудового права.

У статті розкривається суть правової політики в механізмі правового регулювання трудових відносин як закономірного чинника соціального призначення трудового права. Взаємодіючи між собою, правова політика та ідеологія формує соціальну політику та впливає на способи правового регулювання, трудово-правовий режим, принципи та метод правового регулювання галузі в цілому, забезпечуючи права та обов'язки сторін через норми права. Підкреслюється, що соціальна політика є методом державного регулювання ринкової економіки шляхом розподілу і перерозподілу суспільних благ та розбудови відносин між працівниками при їх створенні. Вона має специфічні особливості, такі як гуманістичне спрямування, орієнтованість на розвиток людини. Соціальна політика держави реалізується через соціальні програми, які базуються на законодавчо-нормативній базі країни.

Одним із напрямків державної політики в галузі прав людини є недопущення звуження змісту та обсягу існуючих прав і основних свобод людини, проголошених Конституцією України, законами України.

Констатується, що на сьогодні державна політика України як ідеологічна основа реалізації соціального призначення трудового права потребує перегляду й закріплення пріоритету соціально-економічних потреб працівників. Соціальний вимір правової політики, що впливає на механізм правового регулювання трудових відносин, має націлювати суб'єктів трудового права на пошук, закріплення та реалізацію шляхів доступу населення, що працює, до суспільних благ. Тріада принципів соціальної складової праці - свобода, справедливість і гуманізм - повинні набути реального втілення в соціальній політиці України, її регіонів та роботодавців.

Підкреслюється, що необхідно розробити системну державну політику, яка б сприяла розвитку людського кадрового потенціалу, мета якої була б спрямована на підвищення якості життя та добробуту людини-праці та одночасного підвищення її конкурентоспроможності в умовах цифровізації як на національному так і міжнародному рівнях.

Робиться висновок, що практичні засади формування нової трудової моделі правової політики у механізмі правового регулюванні трудових відносин повинні будуватися та функціонувати на

основі гуманістичного спрямування, орієнтованості на розвиток людини, недопущення звуження змісту та обсягу існуючих її прав і основних свобод.

Ключові слова: механізм правового регулювання, правова політика, соціальна політика, трудові відносини, економічний розвиток, сторони трудових відносин, міжнародна практика, гідна праця, соціальне партнерство, людський капітал, держава.

Getmantseva N.D, Anatiichuk V.V. Legal policy in the mechanism of legal regulation of labor relations as a natural factor of social certainty of labor law.

The article reveals the essence of legal policy in the mechanism of legal regulation of labor relations as a natural factor of the social purpose of labor law. Interacting with each other, legal policy and ideology shape social policy and influence the methods of legal regulation, the labor law regime, the principles and method of legal regulation of the industry as a whole, ensuring the rights and obligations of the parties through the norms of law.

It is emphasized that social policy is a method of state regulation of a market economy through the distribution and redistribution of public goods and the development of relations between employees during their creation. It has specific features, such as a humanistic orientation, focus on human development. The state's social policy is implemented through social programs that are based on the country's legislative and regulatory framework.

One of the directions of state policy in the field of human rights is to prevent the narrowing of the content and scope of existing human rights and fundamental freedoms proclaimed by the Constitution of Ukraine and the laws of Ukraine.

It is stated that today the state policy of Ukraine as the ideological basis for the implementation of the social purpose of labor law requires revision and consolidation of the priority of the socio-economic needs of employees. The social dimension of legal policy, which influences the mechanism of legal regulation of labor relations, should aim labor law subjects at finding, consolidating, and implementing ways for the working population to access public goods. The triad of principles of the social component of labor – freedom, justice, and humanism - must be implemented in the social policy of Ukraine, its regions, and employers.

It is emphasized that it is necessary to develop a systemic state policy that would contribute to the development of human resource potential, the goal of which would be aimed at improving the quality of life and well-being of the working person and simultaneously increasing its competitiveness in the conditions of digitalization both at the national and international levels.

It is concluded that the practical principles of forming a new labor model of legal policy in the mechanism of legal regulation of labor relations should be built and function on the basis of a humanistic orientation, orientation on human development, and prevention of narrowing the content and scope of existing human rights and fundamental freedoms.

Key words: legal regulation mechanism, legal policy, social policy, labor relations, economic development, aspects of labor relations, international practice, decent work, social partnership, human capital, state.

Постановка проблеми. Правова політика у сфері трудових відносин в Україні - це система державних заходів, спрямованих на регулювання відносин між працівником і роботодавцем, що базується на правових засобах централізованого регулювання з метою забезпечення, захисту прав і інтересів сторін трудового договору та держави та забезпечення сталого балансу їх інтересів. Основною метою державної правової політики виступає абсолютне гарантування та захист прав і свобод людини. Для створення ефективних засобів захисту цих цінностей необхідною є активна діяльність органів державної влади, громади й кожного особисто. Базою формування ефективної правової політики покликаний служити системний науковий аналіз змісту та тенденцій розвитку суспільних відносин у сфері найманої праці, що потребує зусиль вчених-юристів. Найважливішим завданням є вироблення стратегічних і тактичних орієнтирів розвитку вітчизняного трудового права, прогнозування можливих наслідків прийняття тих чи інших рішень, щоб заздалегідь нейтралізувати виникаючі ризики негативних тенденцій у сфері трудового права, викликані процесами, що мають глобалізаційний та інтеграційний характер. Наукове обґрунтування та забезпечення правової, соціальної політики покликане сприяти оновленню самого механізму правового регулювання трудових відносин, більш повному розкриттю соціально-економічного потенціалу самої держави.

Аналіз наукових публікацій. Питанням правової політики у сфері трудових відносин приділялася увага на сторінках юридичної літератури, вченими трудовиками, коли висвітлювалися питання соціально-трудова сфери, реформування трудового законодавства, гарантій, захисту та охорони трудових прав працівників, питаннях колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин. Дана проблематика висвітлювалися у працях таких вчених як: В.Я. Бурака, С.В. Вишновецької, Н.Д. Гетьманцевої, А.М. Колот, К.Ю. Мельник, П.Д. Пилипенка, О.І. Процевського, О.Г. Середи, С.М. Черноус, О.В. Тищенко, Г.І. Чанишевої, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка та інших вчених. Глобалізація економічних і соціальних інститутів продукує нові й нові проблеми, розв'язання яких можливе лише за активної участі держави та її політики. Вказане вимагає нових підходів до суті і змісту правової політики в механізмі правового регулювання трудових відносин, що потребує нових аналізів і досліджень.

Мета роботи полягає у розкритті суті правової політики в механізмі правового регулювання трудових відносин як закономірного чинника соціального призначення трудового права.

Виклад основного матеріалу. Правова політика є передусім діяльністю відповідних суб'єктів у юридичній сфері. Ідеї, погляди програми є лише основою правової політики, є елементом правової ідеології. Правова ідеологія є основою правової політики. Необхідно зауважити, що ідеологія становить підґрунтя, що виражається у відповідній меті, цінностях, доктрині правової політики, що, в свою чергу, визначає пріоритети держави, що проявляються через захист працівників, баланс інтересів сторін трудового договору та держави, гнучкість ринку праці тощо. Взаємодіючи між собою, правова політика та ідеологія формує соціальну політику та впливає на способи правового регулювання, трудово-правовий режим, принципи та метод правового регулювання галузі в цілому, забезпечуючи права та обов'язки сторін через норми права. При проведенні державою соціальної політики, спрямованої на забезпечення реалізації громадянами конституційного права на захист від безробіття необхідне ефективне правове регулювання у сфері зайнятості населення та досягнення балансу органів державної влади, роботодавців, працівників та їх об'єднань, які є учасниками ринку праці. Відповідно, соціальна політика держави реалізується через соціальні програми, які базуються на законодавчо-нормативній базі країни, що забезпечує задоволення соціальних потреб, соціальний захист, соціальну безпеку. Адже мета соціальної політики полягає у створенні умов для розвитку та оптимального функціонування соціальних відносин, всебічного розкриття творчого потенціалу людини, її сутнісних сил, досягнення в суспільстві суспільної злагоди і стабільності [5, с. 283].

Соціальна політика є складовою внутрішньої політики держави. Вона спрямована на забезпечення добробуту громадян через надання їм можливості отримати необхідні матеріальні, культурні та духовні блага. Соціальна політика є методом державного регулювання ринкової економіки шляхом розподілу і перерозподілу суспільних благ та розбудови відносин між працівниками при їх створенні. Вона має специфічні особливості, такі як гуманістичне спрямування, орієнтованість на розвиток людини. Соціальна політика держави реалізується через соціальні програми, які базуються на законодавчо-нормативній базі країни. Соціальна політика впливає на конкурентоспроможність національної економіки, так як забезпечує розвиток людського потенціалу, покращення інвестиційно-інноваційного клімату в країні, соціальну стабільність та у суспільстві [1].

В Україні існують свої традиції, свій менталітет, свої особливості правового регулювання суспільних відносин, зокрема, у сфері праці» [3, с. 71]. Тому національне трудове право повинно зберегти свої традиції і продовжити свій розвиток на основі тенденцій, які забезпечують ефективний захист прав працівників і сприяють динамічному розвитку ринку праці [16, с.235] та ефективному функціонуванні самого механізму правового регулювання трудових відносин.

Саме «державна політика щодо співвідношення інтересів роботодавців та інтересів працівників є важливим чинником забезпечення правового режиму в трудовому праві, який полягає в тому, що від спрямованості державної політики у вказаному контексті залежить яким саме буде трудове право в країні: соціальним, заідеологізованим чи буде відбуватися його економізація» [2, с. 54]. Привертає увагу й той факт, що одним із напрямків державної політики в галузі прав людини є недопущення звуження змісту та обсягу існуючих прав і основних свобод людини, проголошених Конституцією України, законами України та підзаконними нормативними актами, який закріплений у постанові ВРУ від 17.06.1999 року № 757-XIV «Про засади державної політики України в галузі прав людини» [8]. Проте, військові дії, викликані російською агресією зумовили фактори, що викликали негативні зміни у соціально-трудова відносинах сучасного періоду, які характе-

ризуються частковим безробіттям з однієї сторони та зростанням зайнятості у неформальному секторі економіки; зниженням соціального захисту населення та якості його життя; невідповідною диференціації оплати праці тощо. Війна внесла корективи в життя не лише мирних українців, але й підприємств. З одного боку, бойові дії можуть перешкоджати працівникам та роботодавцям виконувати їхні трудові обов'язки. Наприклад, працівники не можуть з'являтися на роботі або не можуть її виконувати [15, с. 82]. З іншого, за наявності певних обставин, наприклад, у зв'язку зі знищенням виробництва, роботодавці не можуть забезпечувати роботою працівників або потребують переміщення бізнесу та виробничих потужностей до іншого регіону, що, як наслідок, зумовлює й переміщення працівників. Разом з тим, чинні механізми, передбачені трудовим законодавством, попри своє спрямування на максимальне дотримання прав та гарантій для працівників, об'єктивно не завжди можуть бути виконані роботодавцями в умовах воєнного стану [15, с. 82].

Прийняття Верховною Радою України змін до кодексу законів про працю України дозволило частково вирішити найбільш гострі питання щодо подолання воєнних викликів, які постали перед роботодавцями в частині організації трудових відносин та забезпечення трудових прав працівників. Разом з тим на сьогодні залишаються невирішеними ряд проблем, а також зберігаються старі законодавчі прогалини, пов'язані з неефективною організацією трудових відносин як під час воєнного стану, так і за мирних умов [15, с. 84].

На сьогодні державна політика України як ідеологічна основа реалізації соціального призначення трудового права потребує перегляду й закріплення пріоритету соціально-економічних потреб працівників. Соціальний вимір державної соціальної політики, що впливає на механізм правового регулювання трудових відносин, має націлювати суб'єктів трудового права на пошук, закріплення та реалізацію шляхів доступу населення, що працює, до суспільних благ. Тріада принципів соціальної складової праці – свобода, справедливість і гуманізм - повинні набути реального втілення в соціальній політиці України, її регіонів та роботодавців. На рівні закону має бути закріплена пропорція справедливого розподілу прибутку роботодавця, створеного працею трудового колективу. Розширення громадського контролю за дотриманням трудового законодавства та посилення державного нагляду й контролю у сфері праці також повинні стати частиною державної політики, спрямованої на протидію порушенням трудових прав працівників [12, с. 77].

Соціально-трудова сфера характеризується крайньою неефективністю механізмів соціального партнерства, зокрема колективно-договірного регулювання що переважно викликане використанням владою та бізнесом неефективних механізмів, що задають основні параметри соціально-трудої сфери; формальна діяльність профспілок із захисту інтересів працівників та байдуже ставлення працівників щодо активної участі у захисті своїх інтересів. Невирішеним до кінця залишається процес регулювання трудових конфліктів, механізми регулювання яких функціонують ще не досить ефективно. Відповідне відноситься й до механізму відновлення порушеного права так і до механізму соціального діалогу, медіації, наслідком яких є зростання кількості конфліктів, які або залишаються невирішеними, або вирішуються не на користь працівників. Відповідно, значною тут є роль держави як сторони соціального партнерства. Тристороннє співробітництво – перевірена на практиці багатьох країн форма досягнення балансу інтересів держави, роботодавців, найманих працівників. За такої форми співпраці реалізація соціальної політики розподіляється між трьома партнерами, а органи, що представляють інтереси держави, мають можливість на практиці перевірити дієвість принципів соціального партнерства, досконалість чинної правової бази, реалізувати загальнодержавні інтереси. При цьому держава має здійснювати процедури, що забезпечують ефективні консультації, регулярні переговори між представниками сторін соціального партнерства з питань, які становлять предмет соціально-трудої відносин. Значна роль належить державним органам і в регулюванні питань щодо застосування колективних договорів та угод, зокрема зі встановленням правової відповідальності за невиконання їх умов. Стабілізуюча й регулююча роль держави в галузі соціально-трудої відносин виявляється і в поширенні сфери дії укладених угод на інші підприємства та суміжні галузі. Хоч формально колективні договори поширюються лише на підприємства (організації), представницькі органи яких підписали ці акти, у реальній дійсності нерідко їхні умови поширюються державними органами на інші суб'єкти господарювання. Підставою є боротьба з недобросовісною конкуренцією та необхідність створення єдиного соціального простору у сфері праці. Подібна практика особливо характерна для періоду економічної нестабільності, коли підприємці задля виживання в конкурентній боротьбі намагаються знизити витрати соціального характеру. Підприємці, які не охоплені колективними угода-

ми, суттєво знижують витрати соціального характеру, тож мають певний економічний вигравш. Правовий механізм поширення укладених угод на інші підприємства як запобіжник вирівнювання стартових умов підприємств діє в багатьох країнах Західної Європи (Франція, Італія, ФРН, Нідерланди, Бельгія, Швейцарія) [11, с. 11-12]. Державу слід розглядати і як гаранта конституційних, законодавчих прав усіх сторін соціального партнерства, і як організатора, координатора, незалежного регулятора соціально-трудових відносин. Ці функції реалізуються як через уведення в дію законодавчих, нормативних актів, так і ініціювання розвитку соціального партнерства, прийняття державних програм удосконалення соціально-трудових відносин, участь у підготовці кадрів для соціального сектору, координацію наукових досліджень у цій сфері тощо [11, с. 12].

Необхідне таке регулювання трудових відносин, де б діяв повноцінний механізм виявлення та узгодження інтересів усередині підприємства, без якого неможливий рівноправний конструктивний діалог між соціальними партнерами. Адже негативна динаміка трудових конфліктів, повинна бути результатом не придушення чи ігнорування вимог працівників, а розвитком компромісних форм узгодження інтересів у сфері трудових відносин.

Фактичні показники в Україні, за багатьма індикаторами не вписуються в оптимальні інтервали, що свідчить про слабку ефективність державної політики у сфері праці та кризовий стан соціально-трудових відносин. Найбільш проблемними місцями є порушення законодавства у сфері зайнятості, невиправдані перекося в оплаті праці, слабка соціальна активність працівників щодо захисту своїх трудових прав і інтересів. Як зазначав, О.І. Процевський «ефективність правового регулювання трудових і тісно з ними пов'язаних відносин залежить не від кількості нормативно-правових актів, а від їх змісту, якості і спрямованості, тобто відображення в них конституційної формули» [14, с. 10]. На цьому положенні повинні відбудовуватися пріоритети державної політики.

Щоб розкрити теоретичні та практичні засади формування нової трудової моделі правової політики держави доцільно звернутися до міжнародної практики та, насамперед, до напрацювань, зроблених у рамках Міжнародної організації праці. Найважливішою є концепція гідної праці умовах глобалізації, яка була сформульована у доповіді Генерального директора Міжнародного бюро праці у 1999 р. на 87-й сесії Міжнародної конференції праці. Згідно з визначенням МОП, гідна праця, це «продуктивна праця, яка є вільною, в нормальних умовах, розвиває і не принижує гідність людини, передбачає справедливу оплату, соціальні гарантії, відсутність дискримінації на робочому місці, забезпечення всієї сукупності трудових прав, а також можливість реалізувати здібності і особисті прагнення людини» [7]. Надалі, у 2001 р. на 89-й сесії Міжнародної конференції праці була сформульована Програма гідної праці, а у Декларації МОП «Про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації» в 2008 р. була остаточно сформульована Концепція гідної праці. Основні складові концепції гідної праці МОП містять: зайнятість - можливість працевлаштування для кожного, хто бажає працювати; вільний вибір роботи, без будь-якого примусу, заборони та ліквідації рабської, дитячої праці; продуктивна праця, адекватна заробітна плата для гідного життя працівників та їх родин; рівні можливості та справедливе ставлення, відсутність дискримінації на робочому місці, поєднання трудової діяльності із особистим розвитком та сімейними обов'язками; соціальна безпека та безпечне середовище на виробництві, збереження здоров'я; свобода асоціацій.

Складова гідної праці багато в чому аналогічна тому, що Європейський Союз називає «якістю зайнятості». Такі аспекти гідної праці, як можливість працювати та свобода вибору зайнятості, пов'язані з наявністю роботи та її прийнятністю. Такі аспекти як продуктивна праця, справедливість, гідність та захищеність пов'язані з тим, наскільки є наявна гідна та вільно обрана робота. Важливими є також соціально-економічні умови, що визначають зміст «гідність» в даному суспільстві, а також те, якою мірою забезпечення гідної праці сприяє підвищенню ефективності економіки, соціальної сфери та ринку праці.

Попри все, необхідно враховувати, що порівняльний аналіз окремих аспектів гідної праці є різним у кожній країні, а тому міжнародно прийняті рекомендації у напрямку гідної праці, запропоновані МОП, як правило, носять загальний характер. Відповідно, у межах конкретних країн вони мають бути доповнені конкретними розробками щодо зміни політики у соціально-трудої сфері.

Глобалізація економічних і соціальних інститутів продукує нові й нові проблеми, розв'язання яких можливе лише за активної участі держави. Не потребує спеціальних доведень, що для біль-

шості країн світу дедалі загальнішими постають проблеми: регулювання міграційних процесів, небувалої конкуренції та боротьби за інтелектуальні ресурси, у тому числі за носіїв найбільш високоякісного людського капіталу, подолання теперішньої практики відмивання брудних грошей, що зачіпає інтереси усіх суб'єктів соціально-трудова відносин; унормування оподаткування в умовах перебування на території країни філій транснаціональних компаній, що пов'язане з наповненням бюджетів різних рівнів та створенням передумов для розв'язання проблем у соціально-трудова сфері; контролю фінансової сфери задля пом'якшення впливу фінансових криз на соціально-трудова сферу; боротьби з ухиленням від сплати податків [11, с. 12].

Державі повинна належати провідна роль у подоланні кризових явищ у трудовій сфері та налагодженні цивілізованих соціально-трудова відносин України. Посилення соціальної спрямованості державного регулювання відповідає як традиціям української держави так і загальносвітовим трендам регулювання сучасної економіки.

Фундаментом практики соціально орієнтованого регулювання соціально-трудова відносин є розвиток загальнонаціональної системи соціально-економічних гарантій у сфері праці, що забезпечує соціальну єдність всієї території країни. Для підвищення ефективності цієї сторони діяльності держави ключове значення набуває не звуження набору соціальних зобов'язань, а підвищення ефективності механізмів забезпечення виконання законів, що в цілому буде підвищувати належне функціонування всього механізму правового регулювання трудових відносин.

У сфері зайнятості має бути забезпечена принципово інша політика, яка направлена на створення нових ефективних робочих місць, як з погляду продуктивності так і якості зайнятості й оплати праці. Водночас у нову складову політики зайнятості має бути вбудована більша підтримка безробітних. Суть принципово нового підходу до регулювання трудових відносин повинен полягати у поєднанні економічної ефективності та певного мінімуму гарантій зайнятості, його гнучкості та комплексному характері. Так, виявляючи проблемні аспекти правового регулювання гнучкого режиму робочого часу та визначаючи шляхи їх подолання С. В. Вишневецька підкреслює, що основною проблемою правового регулювання гнучкого режиму робочого часу є розвиток локального регулювання, зокрема питань щодо співвідношення права працівника на автономію в організації і використанні свого робочого часу і обов'язку бути на зв'язку з роботодавцем, а також здійснення моніторингу та спостереження за продуктивністю та робочим часом працівників. Ці питання повинні бути чітко врегульовані в локальних актах роботодавця [4, с. 144-145], оскільки «водночас можна засвідчити недостатність правового регулювання цієї сфери відносин на локальному рівні. Як показує аналіз судової практики, впровадження гнучкого режиму робочого часу повинно бути чітко зафіксоване в локальних нормативних актах підприємства і відображене у відповідній кадровій документації. А на централізованому рівні гнучкість у правовому регулюванні повинна бути врівноважена відповідними заходами соціального захисту працівників» [4, с. 144].

Слід зауважити, що в сучасний період економіка не є головною ланкою у боротьбі з тіньовою економікою. Враховуючи складність та багатоплановість тіньових трудових відносин, боротьба з ними повинна бути комплексною. Комплексний підхід не заперечує ієрархії проблем. Найпроблемнішими місцями є непрозорість господарської діяльності, корупція контролюючих органів влади, слабкість практики правозастосування. Податкова система повинна бути диференційована, як у більшості західних країн, де масштаби тіньової економіки значно менші.

Важливим елементом становлення цивілізованих трудових відносин у економіці є міграційна політика. Сьогодні імміграція як основний шлях вирішення проблеми дефіциту трудових ресурсів, особливо у повоєнний період повинна мати майбутнє. Відповідно, акцент має бути зроблено на використанні наявних трудових ресурсів і посиленні диференційованого характеру міграційної політики, а перспективі – на забезпеченні трудозберігаючого інноваційного шляху економічного розвитку нашої держави.

У сфері оплати праці слід ставити питання про надання їй професійно-кваліфікаційного характеру. У сучасній економіці інтенсивні процеси інтелектуалізації праці, зростання її творчого характеру йдуть одночасно із збереженням виконавчої, некваліфікованої праці. Як наслідок зростає розрив у кваліфікації працівників та ступеня складності праці, що, природно, є об'єктивною основою для посилення диференціації в оплаті. Для уникнення посилення подальшого зростання диференціації оплати праці між високооплачуваними та низькооплачуваними працівниками необхідно знижувати диференціацію за іншими факторами – міжгалузевими, міжрегіональними

тощо. З цією метою пропонується: змінити методику визначення мінімуму оплати праці. Мінімальна оплата праці повинна визначатися не по відношенню до прожиткового мінімуму, а по відношенню до середньої заробітної плати по економіці України, як це практикується в більшості європейських країн. Перевага нового механізму полягає у тому, що зростання мінімуму оплати не залежатиме від методики перегляду прожиткового мінімуму і буде ставитися на більш об'єктивну і стабільну основу; відновити прогресивну шкалу прибуткового оподаткування, при якій податкові ставки будуть збільшуватися у міру зростання доходу платника податків.

Державне регулювання соціально-трудова відносин необхідно вибудовувати відповідно до нових різновекторних і багатопланових завдань, що сформувалися в умовах війни так і будуть формуватися в умовах повоєнного періоду.

Поряд із державою, істотна роль у регулюванні соціально-трудова відносин належить бізнесу.

Аналізуючи стан конкурентоспроможності України вже на тлі повномасштабного вторгнення РФ в Україну та чинники, що впливають на продуктивність праці, О. Задоя, А. Магдич та А. Новіков дійшли висновку, що перепонами на шляху до підвищення конкурентоспроможності економіки України є низька операційна стабільність бізнесу, проблеми з верховенством права, відстала інфраструктура, проблеми з доступом до кредитних ресурсів для бізнесу, монополізація товарних ринків у країні, загострення проблем з соціальним капіталом (соціальною згуртованістю та залученням, довірою до державних органів влади тощо). Також проведений ними аналіз показав достатньо низькі позиції України у світових рейтингах за такими індексами, як індекс сприйняття корупції, індекс економічної свободи, індекс політичної свободи, індекс легкості ведення бізнесу [9, с. 7]. Тому необхідні нові підходи для сучасних технологій, для збереження людського кадрового потенціалу і відтворення його професійного розвитку. Необхідно розробити системну державну політику, яка б сприяла розвитку людського кадрового потенціалу, мета якої була б спрямована на підвищення якості життя та добробуту людини-праці та одночасного підвищення її конкурентоспроможності в умовах цифровізації як на національному так і міжнародному рівнях.

Усвідомлюючи цінність людського капіталу як для окремого роботодавця, так і для держави, необхідно зауважити про цілісність кадрової політики держави, яка повинна відповідати національним інтересам держави та одночасно враховувати потреби людини як особистості, оскільки вкладені інвестиції в людину-праці є насамперед передумовою для кардинального вирішення проблем кадрів і одночасного повороту до самої людини через її фізичний, духовний розвиток, інтелектуальне збагачення [6, с. 240].

У сучасних умовах соціальна відповідальність бізнесу є обов'язковим чинником сталого розвитку та конкурентоспроможності як на локальних, так і на міжнародних ринках. СВБ сприяє налагодженню взаємодії та гармонізації взаємовідносин між компаніями та суспільством. Дотримання принципів соціальної відповідальності бізнесу дає змогу зміцнити репутацію та імідж компаній, підвищити рівень лояльності споживачів до компаній та побудувати ефективну систему мотивації персоналу. Основними напрямками розвитку вітчизняної моделі СВБ повинне бути залучення зарубіжного досвіду ранжування стейкхолдерів залежно від економічних інтересів суб'єктів соціальної політики та посилення ролі державного регулювання СВБ згідно з європейськими традиціями [10, с. 124].

Розвиток соціального партнерства повинен переходити від формальних показників до реальних форм одночасно на всіх рівнях - від підприємства до галузі, регіону та національного рівня в цілому і базуватися на чіткому розмежуванні повноважень кожного рівня у системі соціально-партнерських угод. При цьому держава, в особі Кабінету Міністрів, має вжити додаткових економічних та організаційних заходів для забезпечення суб'єктів соціально-трудова відносин до реалізації партнерства. У практичному плані важливим є вдосконалення існуючої та створення ефективної і, головне, незалежної від обох сторін системи вирішення трудових конфліктів. Україна має бути організатором та активним рівноправним учасником процесу. У цьому сенсі трипартизм - взаємодія держави, бізнесу та працівників - найбільш адекватно відображає вказану потребу.

Висновки. Правова політика у сфері трудових відносин визначається як сукупність правових засобів, що виражаються у вигляді способів, засобів прийомів державного впливу на трудові відносини, що уособлюється в трудовому законодавстві. Підвищення ефективності правової політики потребує її переорієнтації на гуманізацію соціально-трудова відносин на основі заходів щодо: реформування загальнонаціональної системи базових соціально-трудова гарантій, насам-

перед у галузі оплати праці; стимулювання бізнесу до вибору інвестиційної стратегії розвитку робочої сили; розвитку реального соціального партнерства у сфері праці.

Практичні засади формування нової трудової моделі правової політики у механізмі правового регулюванні трудових відносин повинні будуватися та функціонувати на основі гуманістичного спрямування, орієнтованості на розвиток людини, недопущення звуження змісту та обсягу вже існуючих прав і основних свобод.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бондаренко С.М., Бугас, Н.В. Соціальна політика держави як основа забезпечення соціального розвитку. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. № 2. 2021. URL: http://www.dy.nauka.com.ua/pdf/2_2021/42.pdf.
2. Вакарюк Л.В., Маленко О.В. До питання взаємодії трудо-правового режиму та соціальної політики держави. *Право і суспільство*. № 4. 2025. Т. 2 С. 52-57. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/13323>.
3. Венедіктов В. С. Роль сучасної концепції розвитку трудового права України в загальній доктрині розбудови громадянського суспільства та правової держави. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія «Юриспруденція». 2016. № 19. С. 70–73. URL: <https://vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc19/20.pdf>.
4. Вишневецька С.В. Правове регулювання гнучкого режиму робочого часу: проблемні аспекти. *Юридичний вісник*, 3 (68) 2023. С. 140–146. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/1995655>.
5. Гетьманцева Н.Д., Вакарюк Л.В. Соціальна політика держави на ринку праці. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 4. 2024. С. 282–285. URL: http://www.lsej.org.ua/4_2024/66.pdf.
6. Гетьманцева Н.Д.. Цінність людського капіталу як базова основа розвитку кадрової політики держави. *Юридичний науковий електронний журнал* №3. 2024. С. 238-241. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/10033>.
7. Доповідь генерального Директора Міжнародного бюро праці (МБП) на 87-й сесії Міжнародної конференції праці. Женева, червень, 1999. С. 5. URL: <https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/5b8819b6-1a83-4a08-9662-e33e4f1d4fdc/content>.
8. Засади державної політики України в галузі прав людини: Постанова Верховної Ради України від 17.06.1999 р. № 757-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/757-14#Text>.
9. Козир, Сергій. 2025. «Соціально-економічні наслідки російської збройної агресії проти України». *Empirio 2 (Special Issue)*:3-17. URL: <https://doi.org/10.18523/3041-1718.2025.2.s.3-17>.
10. Козуб В.О., Чернишова Л.О. Вплив зарубіжного досвіду на формування вітчизняної моделі соціально-відповідального бізнесу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Випуск 25, частина 1. 2019. С. 121-125. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/25_1_2019ua/28.pdf.
11. Колот А.М. Еволюція ролі держави та інструментарію її впливу на розвиток соціально-трудої сфери. *Соціально-трудої відносини: теорія і практика. Збірник наукових праць*. № 1. 2011. Київ: Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» С. 5-13. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/f9fce80f-aa4b-4036-8bfc-cc9381378689/content>.
12. Костюченко О.Є. Гуманізм як фундаментальна правова ідея у трудовому праві. *Правовий часопис Донбасу* № 3 (68) 2019. С. 73-79. URL: <https://ljd.dnuvs.in.ua/wp-content/uploads/2021/10/3-1.pdf>.
13. Маркович Х.М. Правова ідеологія як механізм конструювання правової держави. *Юридичний науковий електронний журнал*, № 4. 2021. С. 51-54. URL: http://lsej.org.ua/4_2021/12.pdf.
14. Процевський В.О., Новіков Д.О. Вчення О.І. Процевського про ефективність дій норм трудового права. Актуальні проблеми приватного та публічного права: матеріали III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (2 квітня

- 2021 року). Харків, 2021. 333 с. С. 9–11. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/fcd275d4-4569-4f09-9784-016db197c7fa/content>.
15. Черевко Н.О. Державна політика у сфері трудових відносин в умовах воєнного стану. Серія: *Публічне управління і адміністрування*, 2022 р., № 4 (78). С. 81-85. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILE=&2_S21STR=drdu_2022_4_14.
16. Щербюк Н.Ю. Щодо тенденцій правового регулювання відносин у сфері праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*, 2025. Серія ПРАВО. Випуск 89: частина 2. С.230-236. URL: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.89.2.34>.

Дата першого надходження рукопису до видання: 10.02.2026
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 20.02.2026
Дата публікації: 05.03.2026

© Гетьманцева Н.Д., Анатійчук В.В., 2026
Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0