

**Костогриз Я. О.***перший заступник керівника Солом'янської  
окружної прокуратури міста Києва, кандидат  
юридичних наук*

## **КОРЕЛЯТИВНИЙ ЗВ'ЯЗОК МІЖ МЕТОЮ ЗАПОБІГАННЯ І ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ ТА МЕТОЮ ТРУДОВОГО ПРАВА**

*Стаття присвячена встановленню корелятивного зв'язку між метою запобігання та протидії корупції та актуальною метою трудового права України. Дослідження підкреслює, що мета є невід'ємною частиною людської діяльності, забезпечуючи усвідомленість і спрямованість дій, формуючи вектор розвитку особистості та суспільства. Мета запобігання і протидії корупції включає формування антикорупційної правосвідомості та культури, зміцнення інституційних механізмів боротьби з корупцією, забезпечення невідворотності покарання за корупційні правопорушення, а також підвищення прозорості та підзвітності суб'єктів права. Мета трудового права об'єктивується у забезпеченні правового захисту працівників та роботодавців, створенні умов для гідної праці, регулюванні трудових відносин на засадах справедливості та рівності, а також сприянні соціальній стабільності та економічному розвитку через ефективне регулювання праці. Ці аспекти сприяють забезпеченню справедливості та стабільності у трудових відносинах, що у свою чергу сприяє розвитку суспільства та економіки в цілому. Дослідження демонструє, що мета запобігання та протидії корупції та мета трудового права України взаємопов'язані та доповнюють одна одну. По-перше, взаємозв'язок цих цілей сприяє прозорості та підзвітності в організації та в рамках перебігу трудових правовідносин. По-друге, цей зв'язок дозволяє працівникам та роботодавцям бути більши захищеними від порушень та зловживань у сфері праці та зайнятості, зокрема, від порушень антикорупційного законодавства. По-третє, цей взаємозв'язок упорядковує сферу праці та зайнятості з урахуванням ризиків для правопорядку, зумовлених корупцією. По-четверте, зв'язок цілей трудового права та антикорупційної політики дозволяє виконати вимоги ключових принципів трудового права. Висновки статті узагальнюють результати дослідження, стверджуючи, що реалізація мети трудового права сприяє зміцненню антикорупційної політики, підвищуючи прозорість, підзвітність та справедливість у трудових відносинах, а також формуючи нетерпимість до корупції у суспільстві. У свою чергу, реалізація мети запобігання та протидії корупції забезпечує ефективне функціонування правового режиму трудового права України.*

**Ключові слова:** антикорупційна політика, запобігання корупції, підзвітність, правовий захист, прозорість, соціальна безпека, трудове право, трудові відносини.

*The article establishes a correlative connection between the goal of preventing and combating corruption and the actual goal of labor law in Ukraine. The study emphasizes that a goal is an integral part of human activity, providing meaningfulness and direction to actions, and shaping the vector of development for individuals and society. The goal of preventing and combating corruption includes the formation of an anti-corruption legal consciousness and*

*culture, strengthening institutional mechanisms for combating corruption, ensuring the inevitability of punishment for corruption offenses, and increasing the transparency and accountability of legal entities. The labor law of Ukraine aims to provide legal protection for workers and employers, create conditions for decent work, regulate labor relations on principles of fairness and equality, and promote social stability and economic development through effective labor regulation. These aspects contribute to ensuring fairness and stability in labor relations, which in turn fosters the development of society and the economy as a whole. The study demonstrates that the goals of preventing and combating corruption and the goals of labor law in Ukraine are interconnected and complementary. Firstly, this interconnection promotes transparency and accountability in the organization and flow of labor relations. Secondly, it allows workers and employers to be better protected from violations and abuses in the field of labor and employment, particularly from breaches of anti-corruption legislation. Thirdly, this relationship streamlines the sphere of labor and employment, considering the risks to law and order posed by corruption. Fourthly, the connection between the purpose of labor law and the purpose of anti-corruption policy enables the fulfillment of the key principles of labor law. The article's conclusions summarize the study's results, arguing that achieving the goals of labor law helps strengthen anti-corruption policies by increasing transparency, accountability, and fairness in labor relations, as well as fostering intolerance towards corruption in society. In turn, the implementation of the goal of preventing and combating corruption ensures the effective functioning of the legal regime of labor law in Ukraine.*

**Keywords:** *accountability, anti-corruption policy, labor law, labor relations, legal protection, prevention of corruption, social security, transparency.*

**Постановка питання.** Сучасне трудове право України досі знаходиться на стадії концептуального переосмислення, зберігаючи при цьому соціально-правову значимість галузі права, яка регулює комплекс правовідносин, що охоплюють значну частину життя працездатних громадян, залучених у сферу праці та зайнятості. Зокрема, українські юристи-трудовики М.І. Іншин та В.І. Щербина [1], І.М. Ваганова [2] та С.І. Кожушко [3] розглядають доцільність зведення сучасного предмета трудового права виключно до трудових відносин. У контексті цієї наукової дискусії погодимось із тим, що предмет трудового права наразі охоплює як трудові відносини, так і ряд інших відносин у сфері праці та зайнятості [1, с. 206]. Отже, закономірним чином можемо припустити, що держава може використовувати множину цих відносин в якості площини взаємодії суб'єктів права, в якій вона буде культивувати прогресивні цінності, що сприятимуть сталому розвитку суспільства. Додатково важливим це питання постає й з огляду на те, що в означених правових відносинах, охоплених предметом трудового права України, можуть зароджуватись і реалізовуватись різного типу корупційні практики. У цьому контексті доцільно вести мову про перспективи узгодження антикорупційного права та трудового права в частині вирішення завдань розбудови України в якості держави з нетолерантним ставленням до корупції та правопорушень, пов'язаних з корупцією. Вказана масштабна теоретична та практична проблема потребує вирішення, починаючи із з'ясування корелятивного зв'язку між метою запобігання та протидії корупції та метою трудового права.

**Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання.** На сьогоднішній день можемо констатувати відсутність наукових досліджень, присвячених окресленню

взаємозв'язку між метою запобігання і протидії корупції та метою трудового права України. Поряд із тим, багатьма вітчизняними ученими (серед яких І.М. Ваганова, Л.Ю. Вакарюк, С.В. Вишневецька, П.І. Жигалкін, М.І. Іншин, С.І. Кожушко, О.В. Краснікова, О.Т. Панасюк, С.М. Прилипко, Д.І. Сіроха, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін.) вже робились спроби окреслити юридичний зміст мети, уточнити мету запобігання корупції, а також мету трудового права. На цій підставі можемо констатувати про теоретичну можливість формування актуальної наукової позиції стосовно взаємозв'язку між метою запобігання і протидії корупції та метою трудового права України.

**Метою** статті є встановлення корелятивного зв'язку між метою запобігання і протидії корупції із доктриною трудового права. Для вирішення поставленої мети слід виконати такі *завдання*: 1) визначити загальну сутність мети, а насамперед – її філософсько-правове значення; 2) уточнити мету запобігання та протидії корупції; 3) з'ясувати мету трудового права; 4) окреслити корелятивний зв'язок між метою запобігання та протидії корупції з доктриною трудового права.

**Виклад основного матеріалу.** Насамперед важливо відзначити, що мета в цілому є кінцевим результатом, якого прагне суб'єкт діяльності, спрямованої на досягнення цього результату (тобто, результат цілеспрямованої діяльності, який відповідає мотивам цієї діяльності). У філософсько-правовому контексті мету доцільно інтерпретувати як усвідомлений ідеал, який у практичній діяльності організує та спрямовує цілеспрямовану діяльність суб'єкта, забезпечуючи її достатню усвідомленість (осмисленість) та безпосередню цілеспрямованість. У цьому контексті осмислення змісту мети мета також: по-перше, виступає як фундаментальний елемент людського буття (існування), що надає необхідний конструктивний сенс людським діям (бездіяльності) та рішенням (будучи істотним джерелом мотивації досягнення різного типу успіхів шляхом мобілізації психофізіологічних ресурсів та зусиль людини для досягнення конкретної обраної особою мети), які здійснюються людиною самостійно, а також спільно з іншими людьми; по-друге, визначає вектор розвитку особистості, суспільства та людства в цілому (допомагаючи людині визначати пріоритети та вибирати найбільш важливі напрямки діяльності), при цьому служачи критерієм оцінки досягнутого (відповідно, є об'єктом дійсності, в результаті оцінки якого можливе коригування цілеспрямованих діянь, їх вдосконалення).

У філософсько-правовому контексті [див., напр.: 4, с. 23-24; 5, с. 201] мета є категорією, яка вносить необхідну явність для забезпечення ефективності загальносоціального та правового забезпечення конкретної діяльності, а саме: по-перше, явність забезпечувальної діяльності, спрямованої на нормативно-правове, інституційне та інше забезпечення тих чи інших юридичних дій; по-друге, явність функціонування правової системи, адже мета забезпечує цілісність та узгодженість цієї системи, спрямовуючи діяльність різних правових інститутів та органів до ефективно досягнутого результату. Що ж стосується юридичної інтерпретації мети, то в цьому сенсі важливо підкреслити, що вчені-юристи мету тлумачать як: очікуваний і формально описаний юридично значущий орієнтир; досягнення певного правового стану (або статусу) предметів, об'єктів або суб'єктів протягом визначеного періоду часу шляхом виконання компетентних дій (чи утримання від них). Така мета досягається шляхом використання певних інструментів, які уможливають створення необхідних умови для досягнення цього (бажаного) відповідного стану або статусу [6, с. 63]. Таким чином, мета в контексті права ученими сприймається переважно як бажаний (ідеальний) правовий стан, якого прагнуть досягти шляхом

регулювання суспільних відносин нормами законодавства (законів, підзаконних актів, договорів і угод в цілому), а також правомірної реалізації цих норм законодавства.

Виходячи з викладеного зазначимо, що спільною метою запобігання та протидії корупції є створення комплексу правових та інституційних умов взаємодії суб'єктів права, які сприяють усуненню причин та умов, що породжують корупційні прояви, а також причин та умов, у яких корупція вже існує. Отже, зважаючи на це та позиції вчених [див., напр.: 7, с. 14; 8, с. 167], доходимо закономірного висновку, що мета запобігання та протидії корупції передбачає мінімізацію корупційних ризиків, забезпечення прозорості та підзвітності у суб'єктів приватного та публічного сектору, а також захист прав, свобод та законних інтересів населення держави від корупційного тиску. Тобто, мета запобігання та протидії корупції пов'язується насамперед із наступним:

1) мета запобігання та протидії корупції передбачає формування антикорупційної правосвідомості та культури у населення, включаючи насамперед суб'єктів, які виконують трудові функції, пов'язані з реалізацією публічної влади. Важливо підкреслити, що антикорупційна правосвідомість і культура спільно є сукупністю моральних і правових переконань (установок), норм і цінностей, цілісно спрямованих на: неприйняття корупції; активну протидію корупційній практиці. Крім того, антикорупційна правосвідомість і культура включає також й глибоке розуміння негативних наслідків корупції для суспільства та усвідомлення важливості дотримання антикорупційних норм законодавства;

2) мета запобігання та протидії корупції передбачає системне зміцнення інституційних механізмів превенції та боротьби з корупцією. Антикорупційна культура, а також широка (загальна, повсюдна) антикорупційна освіта (пропаганда, просвіта) відіграють ключову роль у формуванні чіткої антикорупційної правосвідомості. Саме тому мінімізація корупційної толерантності найбільш ефективно досягається в суспільстві, в якому здійснюються інформаційно-освітні заходи щодо пояснення сутності корупції, соціально-правової шкоди корупції, розкриття змісту прав і свобод громадянина, важливості забезпечення виконання вимог принципів верховенства права, правової законності, рівності, справедливості та ін. З огляду на це наголосимо на важливості організації та проведення курсів щодо запобігання та протидії корупції на робочому місці (приймаючи до уваги кількісну частину населення, яка залучена у трудове життя), які мають проводитися на всіх підприємствах (установах, організаціях), незалежно від форм власності;

3) мета запобігання та протидії корупції передбачає забезпечення невідворотності юридичної відповідальності за корупційні правопорушення. Розглядаючи даний аспект розуміння мети запобігання та протидії корупції в Україні слід наголосити, що він насамперед стосується визнання того, що важливими заходами для забезпечення невідворотності притягнення до відповідальності суб'єкта корупційних дій є вдосконалення нормативно-правового та інституційного забезпечення дії правового механізму юридичної відповідальності, зокрема, та сфері дії трудового права як стримувального фактора формування у працівників хибних ціннісних орієнтирів і мотивів корупційного характеру.

Уточнивши зміст мети запобігання та протидії корупції можемо перейти до з'ясування актуальної мети трудового права України, на підставі чого зможемо зробити висновок про те, як співвідносяться ці дві мети. Так, осмислюючи наукові напрацювання учених, присвячених розкриттю змісту мети трудового права України [див., напр.: 9; 10],

доходимо думки, що сучасна мета трудового права України може бути зведена до впорядкування (нормативно-правового, договірнього, організаційного, ресурсного тощо) трудових відносин та пов'язаних з ними соціальних відносин для забезпечення гідних (зокрема, справедливих та безпечних) умов праці, захисту прав та інтересів працівників і роботодавців, а також сприяння продуктивній та гармонійній (збалансованих у сенсі соціальної безпеки) трудовій діяльності.

Отже, конкретизуючи мету трудового права можемо дійти висновку, що вона об'єктивується у таких ключових аспектах:

1) цілісне забезпечення правового захисту як працівників, так і роботодавців, беручи до уваги також інтереси суспільства та держави. Важливо підкреслити, що сучасне трудове право насамперед спрямоване на захист прав працівників, забезпечуючи їм гарантії безпеки, справедливу оплату праці та умови для професійного зростання, важливими аспектами чого є нормативно-правове та інституційне забезпечення: по-перше, умов праці та зайнятості, в яких дотримуються стандарти охорони праці, що мінімізують ризик професійних захворювань, травм та ін.; по-друге, умов справедливої оплати праці (зокрема, в контексті її розміру, періодичності виплати та своєчасності); по-третє, умов, за яких кожен працівник дійсно спроможний реалізувати право на підвищення кваліфікації та професійний розвиток, що унеможливить ситуацію, в якій найм на роботу підвищуватиме ризики неминучості поступового зниження конкурентоспроможності працівника на ринку праці. У той же час трудове право захищає й права роботодавців, забезпечуючи їм можливість для ефективного та сумлінного управління та розвитку підприємницької діяльності, зокрема за рахунок: по-перше, гарантування права наймати, притягувати до кричної відповідальності та звільняти працівників відповідно до встановлених процедур та підстав, забезпечуючи при цьому дотримання прав працівників; по-друге, захисту комерційних таємниць та інтелектуальної власності роботодавців, запобігаючи їх розголошенню або неправомірному використанню працівниками; по-третє, захисту інших ресурсів роботодавців (та його клієнтів) від розкрадань та інших зловживань із боку працівників.

Крім того, важливо розуміти, що трудові відносини не існують поза суспільним життям, а тому мають враховувати також інтереси суспільства та держави, а саме мають сприяти: по-перше, соціальній стабільності, зменшенню рівня безробіття, що позитивно впливає на соціально-правовий добробут працездатного населення держави та членів їх сімей; по-друге, соціально орієнтованому розвитку ринкової економіки, забезпечуючи при цьому сприятливі умови для зростання продуктивності праці та покращення якості продукції та послуг; по-третє, підвищення рівня соціальної безпеки держави загалом;

2) створення умов для гідної праці, а насамперед для праці, яка забезпечує працівникам справедливу оплату праці (плату, яка дозволяє працівникам та їхнім сім'ям жити без шкоди для їх людської гідності), безпечні та здорові умови роботи (включаючи також забезпечення працівників спеціальними (інклюзивними) робітниками місцями, які враховують їх особливі постійні або тимчасові психофізіологічні потреби в належному виконанні трудових обов'язків), можливість професійного зростання та дотримання прав людини;

3) регулювання трудових відносин на засадах справедливості та рівності. Загалом можемо зазначити, що важливою метою трудового права є створення цілісного національного правового режиму дії трудового права, що досягається за рахунок

наступного: по-перше, удосконалення чинного законодавства України про працю та зайнятість (законодавчі акти мають чітко визначати, приміром: правовий статус працівників та роботодавців, встановлювати чіткі показники правомірної реалізації цими суб'єктами їх правового статусу; підстави, умови наслідки вчинення тих чи інших дій та прийняття рішень суб'єктами трудових правовідносин та ін.); по-друге, здійснення контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства суб'єктами трудових відносин (такий контроль та нагляд здійснюється, зокрема, державою, суб'єктами громадянського суспільства, роботодавцем та працівником або трудовим колективом);

4) сприяння сталому розвитку суспільства, соціальній стабільності населення та економічному розвитку держави через ефективну організацію та впорядкування трудових відносин, а насамперед – забезпечення рівного ставлення до всіх працівників, незалежно від їхньої статі, віку, раси, релігії, національності чи інших характеристик, врахування яких може стати підставою для здійснення недоброчесних практик у сфері праці та зайнятості.

Уточнивши мету запобігання та протидії корупції, а також мету трудового права України можемо перейти до комплексного осмислення форми та змісту корелятивного зв'язку між метою одного та іншого соціально-правового явища. У цьому контексті важливо спершу відзначити, що мета запобігання та протидії корупції та мета трудового права, будучи самостійними соціально-правовими явищами, характеризуються тісним взаємозв'язком, зумовленим загальною спрямованістю на забезпечення правопорядку, справедливості та соціальної стабільності на різних рівнях свого вираження (організаційному, місцевому, національному та міжнародному). Означений взаємозв'язок найбільш помітний у контексті осмислення наступних ключових аспектів:

1) зв'язок у частині вимоги щодо прозорості та підзвітності організації трудових відносин. Як нами вже зазначалося, однією з ключових цілей трудового права є створення прозорих та підзвітних (усі процедури та процеси мають бути доступними для перевірки та контрольованими) трудових відносин, що виражається: по-перше, у створенні нормативно-правових актів, які регламентують чіткі кадрові процедури підбору та відбору працівників, просування їх по службі, виплати заробітної плати, службових розслідувань, відсторонення працівників, їх звільнення (масового вивільнення) тощо; по-друге, у доброчесній реалізації відповідних процедурних норм у практичній дійсності. Важливо наголосити, що прозорі трудові відносини знижують ймовірність для корупційних дій (з боку роботодавців та адміністрації, якій він делегував дисциплінарну владу), таких як хабарництво, фаворитизм та непотизм, корупційного лобізму, які можуть виявлятися в рамках найму працівників, просування їх по службі, уникнення юридичної відповідальності працівників за порушення трудової (службової) дисципліни тощо. Отже, можемо стверджувати, що прозорість (наприклад, за рахунок публічного розкриття інформації про вакансії та конкурси на вакантну посаду, а також обов'язкова звітність роботодавців перед відповідними органами публічної служби та суб'єктами громадянського суспільства, зокрема перед профспілками) є одним із найважливіших аспектів реалізації антикорупційної політики у сфері праці та зайнятості, що здатна суттєво мінімізувати можливості корупції у різноманітних типах відносин з приводу праці та зайнятості;

2) зв'язок щодо необхідності захисту прав працівників і роботодавців. Трудове право, як було нами встановлено, на сьогодні спрямоване на захист прав працівників, що включає захист від корупційних дій з боку роботодавців та державних органів, що загалом створює правові гарантії для працівників, дозволяючи їм дієво протистояти корупційним

практикам, зокрема, розкриваючи факти корупції, які ними були виявлені на підприємстві (в установі, організації), і не піддаватися тому будь-яким переслідуванням з боку роботодавця та колег по роботі. Крім того, трудове право в цій частині захищає і роботодавців, дозволяючи їм реалізувати дисциплінарну владу з метою запобігання та протидії корупції серед працівників, яка насправді шкодить підприємницькій діяльності та/або ж збільшує ризики для підприємницької діяльності, поєднуючи її з протиправною практикою, за яку можуть наставати заходи юридичної відповідальності антикорупційного характеру (це також позначається й на репутації роботодавця, його можливостям більш широко реалізувати свободу підприємницької діяльності та ін.);

3) зв'язок у частині регулювання трудових відносин відповідно до ризиків (викликів), які можуть позначитися на соціальному та трудовому потенціалі сторін трудових відносин. Ефективне регулювання трудових відносин (зокрема, таке, що: враховує економічні, соціальні та правові ризики, що виникають для сторін трудових відносин у рамках сфери праці та зайнятості; створює дієві умови для мінімізації таких ризиків та викликів) закономірним чином сприяє створенню справедливих умов праці, що зменшує мотивацію працівників та роботодавців до участі у корупційних схемах. В силу цього можна стверджувати, що даний кореляційний зв'язок на сьогоднішній день має посилюватися шляхом встановлення чітких правил та процедур, які мінімізують можливість для корупційних дій на робочому місці;

4) зв'язок у частині об'єктивації фундаментальних засад правопорядку – верховенства права, правової законності, людиноцентризму, справедливості та рівності. У контексті цього кореляційного зв'язку можна спостерігати те, що трудове право, а також антикорупційна детальність (також, що здійснюється за допомогою засобів трудового права) сприяє зниженню соціального напруження, яке є сприятливими умовами для корупції. Це можемо пояснити тим, що суворе дотримання зазначених принципів дозволяє серед іншого досягти наступних результатів: об'єктивне право визнається вищим авторитетом, яке не може бути звужено нормативними актами, трудовими договорами і угодами, а також діями і рішеннями суб'єктів трудових відносин; у сфері праці та зайнятості на різних рівнях (організаційному, місцевому, національному та міжнародному) діє стійка правова система, в рамках якої всі дії та рішення у сфері праці повинні відповідати встановленим правовим нормам, що унеможлиблює прийняття довільних рішень та здійснення корупційних дій; за кожним працівником визнаються їхні права та свободи, створюються умови, які сприяють розвитку та самореалізації працівників.

**Висновки.** Критичний аналіз корелятивного зв'язку між метою запобігання та протидії корупції та доктриною трудового права дозволяє зробити кілька важливих висновків, які мають значне теоретичне та практичне значення для подальшого вдосконалення механізму правового регулювання запобігання та протидії корупції. Насамперед, важливо наголосити, що мета запобігання та протидії корупції, а також мета трудового права України не лише взаємопов'язані, а й взаємно доповнюють один одного, генеруючи дієвий синергетичний ефект у впорядкуванні сфери праці та зайнятості, сприяючи підтримці у ній правопорядку, що виключає корупцію. Зазначена взаємодоповнюваність виявляється через низку ключових аспектів, таких як прозорість, підзвітність, захист прав працівників та роботодавців, а також регулювання трудових відносин відповідно до антикорупційних цінностей. Зокрема, можемо відзначити, що прозорість та підзвітність в організації та забезпеченні трудових відносин цілісно знижують

різноманітні корупційні ризики, зміцнюючи при цьому довіру між працівниками та роботодавцями, а також підвищуючи ефективність правозастосування та встановленої трудової дисципліни на підприємстві, в установі, організації. Крім того, слід зазначити і те, що сучасна доктрина трудового права, що включає фундаментальні засадничі ідеї верховенства права, правової законності, людиноцентризму, рівності та справедливості, відіграє вирішальну роль у формуванні антикорупційного правового середовища у державі, що закономірним чином виходить за межі дії трудового права. Зважаючи на це, реалізація мети трудового права сприяє зміцненню антикорупційної політики, підвищуючи прозорість, підзвітність та справедливість у трудових відносинах, формуючи необхідний рівень нетолерантності до корупції у суспільстві, а реалізація мети запобігання та протидії корупції дозволяє ефективно функціонувати правовому режиму трудового права України.

Також слід зазначити, що ефективна взаємодія між цілями трудового права та політикою запобігання та протидії корупції потребує системного підходу та координації зусиль усіх суб'єктів трудового права, а також суб'єктів антикорупційної діяльності. При цьому спільні зусилля цих суб'єктів, які створюватимуть стійке антикорупційне середовище, що сприятиме соціально-економічному розвитку та зміцненню правопорядку, матимуть необхідний ефект тоді, коли ці зусилля ґрунтуватимуться на дієвому механізмі запобігання та протидії корупції трудо-правовими засобами, що є актуальним теоретичним та практичним питанням, яке має бути комплексним чином розглянуте вітчизняними ученими на рівні монографічного (дисертаційного) дослідження.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Іншин М.І., Щербина В.І. Сучасне бачення предмета трудового права України. *Приватне право*. 2013. № 1. С. 201-208.
2. Ваганова І.М. Щодо предмета трудового права. *Форум права*. 2017. № 2. С. 16-23.
3. Кожушко С.І. Особливості предмета трудового права в сучасних умовах. *Форум права*. 2008. № 1. С. 229-232.
4. Адаменко Б.В. Філософія мети і філософія цілі у викладанні філософії. *Категорії: зб. наук. матеріалів за результатами Всеукр. круглого столу «Читання пам'яті Івана Бойченка – 2020. Людина. Історія. Категорії»* (м. Київ, 23 жовтня 2020 р.). Київ: Знання України, 2020. С. 23-25.
5. Краснікова О.В. Цілепокладаючі пріоритети як концептуально-методологічна основа парадигмальної еволюції освіти. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія: Філософія*. 2019. Вип. 41, Т. 2. С. 191-201.
6. Гладкий В.В. Ознаки правового механізму забезпечення антикорупційної безпеки. *Сучасні погляди на реформування законодавства: матеріали Міжнар. наук. конф.* (м. Полтава, 25–26 жовтня 2019 р.). Херсон: Гельветика, 2019. С. 62–66.
7. Бездольний М.Ю. Адміністративно-правові засади діяльності органів внутрішніх справ щодо протидії корупції: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2009. 20 с.
8. Литвиненко В.І. Мета та принципи діяльності суб'єктів протидії корупції. *Форум права*. 2015. № 4. С. 162-168.
9. Вакарюк Л.В. Мета правового режиму трудового права України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Вип. 1, Т. 1. С. 122-126.
10. Панасюк О.Т. Мета трудового права як вияв його телеологічного аспекту.

*Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 5–6 жовтня 2012 р.) / за ред. В.В. Жернакова. Харків: Право, 2012. С. 189-192.*

УДК 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-02-04

Пікуль В. П.

кандидат юридичних наук

## ОСОБЛИВОСТІ КОНКУРСНОЇ ФОРМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ В УКРАЇНІ

*Стаття присвячена дослідженню особливостей конкурсної форми реалізації права на працю державними службовцями в Україні. Автор наукової роботи аналізує правову природу і сутність конкурсної форми, розкриваючи її значення у забезпеченні прозорості та справедливості підбору кадрів на державну службу. Особливу увагу приділено аналізу чинного законодавства, зокрема положенням Закону України «Про державну службу», що регулює порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби.*

*У процесі дослідження автор сформулював перелік ключових особливостей конкурсної форми реалізації права на працю державними службовцями в Україні. Зокрема, розглянуто такі аспекти, як принципи рівності, недискримінації, відкритості та прозорості конкурсного відбору. На основі аналізу наукових позицій і положень Закону України «Про державну службу», автором обґрунтовано важливість застосування конкурсної форми для підвищення ефективності державного управління та забезпечення відповідності кандидатів високим професійним вимогам.*

*У статті також розглянуто проблемні аспекти застосування конкурсної форми та запропоновано рекомендації щодо вдосконалення законодавчої бази у сфері державної служби. Окремо висвітлюються питання, пов'язані з підвищенням рівня правової культури та етики під час проведення конкурсів, що сприятиме подальшому утвердженню принципів законності та правопорядку в процесі реалізації права на працю в державних органах.*

*Наукова стаття є вагомим внеском у розуміння ролі та значення конкурсної форми як ефективного механізму забезпечення права на працю державними службовцями в Україні, а також надає науково обґрунтовані рекомендації для подальшого розвитку інституту державної служби в контексті сучасних викликів.*

**Ключові слова:** державна служба, конкурс, трудові права, конституційні права, публічна служба, форми реалізації прав, посада, трудове законодавство.

*The article is devoted to the study of the peculiarities of the competitive form of realization of the right to work by civil servants in Ukraine. The author of the scientific work analyzes the legal nature and essence of the competitive form, revealing its importance in ensuring the transparency and fairness of the selection of personnel for public service. Special attention was paid to the analysis of the current legislation, in particular the provisions of the Law of Ukraine "On Civil Service", which regulates the procedure for holding a competition for civil service*