

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВИ І ПРАВА ім. В. М. КОРЕЦЬКОГО  
РАДА МОЛОДИХ ВЧЕНИХ

*Приватне право від давньоримських часів є породженням  
вільного економічного розвитку, який неминуче вимагав звільнення  
особистості від всіляких пут, вимагав свободи власності, свободи договорів,  
заповітів, свободи волі при укладенні правочинів.*

**Ярославна Шевченко**

# **ПРАВОВА РЕФОРМА: концепція, мета, впровадження**

**ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ**

**Матеріали**

**VIII Міжнародної науково-практичної конференції  
(Київ, 23 листопада 2017 року)**

До 85-річчя професора

**Ярославни  
ШЕВЧЕНКО  
(1932-2017)**

Київ  
Ніка-Центр  
2017



Цей збірник виданий за меценатської підтримки  
**ТОВ «Онур Конструкціон Інтернешнл»**



**Правова** реформа: концепція, мета, впровадження. Зб. наук. праць.  
П68 Матеріали VIII міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 23 лист. 2017 р.) / за заг.  
ред. Н.М. Пархоменко, М.М. Шумила. — Київ : Ніка-Центр, 2017. —  
486 с.

ISBN 978-966-7067-26-7

У збірнику вміщено тексти наукових доповідей та повідомлень, присвячених актуальним теоретичним та практичним проблемам права. Правова реформа розглядається з позиції теорії права, а також через призму галузевих наук. Відображено окремі аспекти реформування українського законодавства у контексті євроінтеграції України. Окремо розміщено статті-дослідження біографії та наукової спадщини провідного вченого юриста, професора Ярославни Шевченко (1932-2017), публікується її бібліографія, вибрані праці, список опублікованих праць та ін.

**УДК 340**

Матеріали друкуються в авторській редакції.

Дизайн обкладинки: О. Разухін  
Фото на обкладинці: «Професор Ярославна Шевченко (Київ)»

організацій та держави; сприяти запобіганню правопорушень господарського правопорядку. Критерії ефективності судочинства повинні бути спрямовані на якісний та справедливий захист прав та законних інтересів суб'єктів, відповідний міжнародним та європейським стандартам.

Тільки комплексне вирішення всіх зазначених проблем дозволить створити умови для досягнення високої ефективності господарського судочинства, розвитку та зміцненню ринкових відносин, зросту економіки країни в цілому.

**Денис Новіков,**

*к.ю.н., доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,  
господарського та трудового права*

*Харківського Національного університету імені Г.С. Сковороди (Харків)*

## **ОРТОДОКСАЛЬНІСТЬ ЯК ФУНДАМЕНТАЛЬНА СКЛАДОВА ДОКТРИНИ ТРУДОВОГО ПРАВА**

В останні десятиліття традиційна парадигма регулювання трудових відносин трансформується під тиском глобалізації ринку праці, транснаціоналізації капіталу, деіндустріалізації виробництва та формування широкого ринку послуг у розвинених країнах, економічної й технологічної диспропорції розвитку країн Півночі і Півдня та інших двояких за своїм характером явищ сучасності. В ареалі ринку праці з'явилися нібито нові форми зайнятості на кшталт неповної зайнятості, позикової та дистанційної праці. У багатьох країнах (особливо у тих, які міжнародні рейтинги відносять до країн, що розвиваються) проявилась тенденція до лібералізації правового регулювання трудових відносин. Ця лібералізація по своїй суті, і де б вона не проводилась, означає зменшення та звуження соціальних гарантій для працівників під приводом необхідності надання свободи ринковим відносинам та гнучкості трудової поведінки трудящих. Насправді посилення гнучкості регулювання трудових відносин означає зниження ступеня соціального захисту працюючих, заробітної плати найманих працівників, а заклик до посилення гнучкості є лише погано приховуваною спробою позбавити трудящих завоювань, набутих ними у ході багаторічної політичної та профспівкової активності. Тому не варто не варто сприймати однозначно переконання відомого вченого І.Я. Кисельова, який п'ятнадцять років тому писав, що «трудове право адаптується до вимог нової епохи, до умов, які складаються на національних і міжнародних ринках під впливом технічного прогресу та глобалізації господарського життя, яка усе більш посилюється»<sup>1</sup>.

Навпаки, доктрина трудового права як система поглядів вчених, що ґрунтуються на конституційних принципах, повинна ґрунтуватись на такій скла-

<sup>1</sup> Киселев І.Я. Новый облик трудового права в странах Запада (прорыв в постиндустриальное общество) // Управление персоналом. – 2002. – № 4. – С. 55.

двій як «ортодоксальність» (з грецької «ортодоксія» означає пряму думку або правильне вчення). Тобто трудовому праву при виробленні свого відношення до сучасних процесів варто звертатись до фундаментальних засад Основного Закону держави та глибин вчень про правове регулювання трудових відносин, а не сліпо пристосовуватись до мінливих умов сьогодення, вбачаючи у цьому єдиний спосіб зберегтись в якості самостійної галузі праві.

Натомість в останні десятиліття наука трудового права піддається серйозній критиці щодо своєї невідповідності потребам ринкової системи, а у практичній площині з'являються такі «схеми управління трудовими ресурсами» як менеджмент з персоналу. На жаль, значна частина науковців приймає цю критику й прикладне беззаконня та починає досліджувати трудові відносини з «новаторської» точки зору, що передбачає обґрунтування широкого впливу цивільно-правових механізмів на трудове право. А це, насамперед, означає що у сферу регулювання трудових відносин проникає так звана формальна рівність сторін трудового договору. Хоча кожному вченому, знайомому з азами трудового права відомо, що у трудових відносинах в ніякому разі не можна говорити про рівність роботодавця та працівника. Роботодавець є власником засобів виробництва, капіталу, комерційної інформації, а працівник немає нічого іншого, крім своєї робочої сили – здатності до праці. За умов високого рівня безробіття, соціально-економічних злиднів, формальна рівність роботодавця та працівника фактично перетворює першого у хазяїна, а другого – у холопа. Не просто так сто років тому в нашій країні для регулювання трудових відносин був обраний принцип *in favorem*, тобто принципу пріоритету права та інтересів працівника. Цей принцип зараз піддається атаці неоліберальних реформ, що можна побачити у положеннях проекту Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 року про нормативні акти роботодавця, технічний контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків, звільнення за розголошення комерційної таємниці, призупинення дії трудового договору, строкові трудові договори, широке застосування ненормованого робочого часу, звуження повноважень профспілок і т.п. Для недопущення дослідницької сакралізації подібних антинародних норм наука трудового права повинна бути ортодоксальною з того боку, що її доводи, аргументи, висновки та пропозиції мають засновуватись на переконанні первинності правових інтересів працівника та соціальної справедливості перед економічними важелями.

Ортодоксальність доктрини трудового права впливає також із того, що Конституція України у ст. 3 визнає людину, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку найвищою соціальною цінністю, а утвердження та забезпечення прав і свобод людини доручається державі. Ніяким зниженням соціальних витрат на працівників не можна пояснювати залучення інвестицій до економіки країни. Жодне піднесення внутрішнього валового продукту не повинне досягатись завдяки економічно найслабкішій верстві населення – працівникам. Держава, на яку покладає Конституція України відповідальність

перед людиною за свою діяльність, в особі своїх представників, обраних народом, має розуміти, що праця і її результати, а також місце та значення працівника в суспільстві є домінантним фактором у житті всіх людей. На жаль, в основі розподілу результатів праці у сучасних умовах господарювання лежить форма власності, на якій засноване підприємство. При цьому саме форма власності є вирішальною при розподілі результатів праці. А ті, хто створив матеріальні блага відсторонені від участі у розподілі результатів своєї праці. Як писав О.І. Процевський, «Основний Закон України закріпив як право на власність, так і право на працю, а також встановив відповідний порядок їх реалізації, що забезпечує захист цих прав від небажаних змін та порушень. Тому у Трудовому кодексі України особливого значення має набути формула первинності праці і вторинності власності, яка буде не тільки визначати соціальний і правовий статус працівника, а й слугувати критерієм для застосування соціальної справедливості при розподілі результатів праці»<sup>1</sup>. Отже, ортодоксальність як складова доктрини трудового права, окрім звернення до класичного вчення про пріоритетність інтересів працівників, повинна забезпечити виконання визначальних конституційних засад.

Таким чином, у сучасній ситуації впровадження неоліберальних реформ трудове право не має йти на поступки жодним агентам впливу, жодним економічним аргументам, які вимагають закріплення у трудовому законодавстві гнучких засобів регулювання трудових відносин та форм зайнятості. Трудове право не повинно реакційним шляхом перетворитись на колишнє фабричне законодавство, основна функція якого полягала в ефективному регулюванні відносин із використання найманої праці з мінімальним рівнем соціально-трудова стандартів, повноцінною дисциплінарною владою роботодавця для забезпечення його максимального зиску з експлуатації працівників. Трудовому праву слід поглянути на своє місце у правовій системі країни, зрозуміти, що, не будучи максимально ортодоксальним, воно приречене у кращому випадку обслуговувати інтереси крупного приватного капіталу, а у гіршому разі — зникнути або бути заміненим менеджерськими дослідженнями про управління персоналом та корпоративними кодексами. Ортодоксальність трудового права є неодмінною умовою затвердження підвищення рівня та якості життя українців в якості ідеологічного постулату та практичного базису діяльності держави.

---

<sup>1</sup> Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія / О.І. Процевський. — Х.: ХНАДУ, 2014. — С. 11.