

is researched and proposed. Subjective structure of mechanism of innovative policy formation and implementation is defined.

**Key words:** state innovative policy, national innovative system, priorities of innovative development, innovative attitude.

УДК 349.2

*І.П. Жигалкін,  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри цивільного права Національного університету  
«Юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого»*

### **ПАРАДИГМА ВЕРХОВЕНСТВА ПРАВА ТА ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКА ЯК ОСНОВНИЙ НАПРЯМОК РЕФОРМИ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ**

Стаття присвячена окремим основним напрямкам реформи трудового законодавства, визначенню складних питань парадигми верховенства права щодо захисту прав працівників в умовах глобалізації.

**Ключові слова:** реформа трудового законодавства, верховенство права, захист прав працівників, глобалізація, працівник, роботодавець.

Сучасному етапу розвитку української держави властива особлива гносеологічно-правова інтенсивність. Право характеризується високим рівнем насиченості гносеологічною компонентою, яка є основною умовою його нормального функціонування. Розвиток юридичної науки сьогодні відбувається під неспинним впливом потоку наукової інформації, що постійно зростає і зумовлює, у свою чергу, збільшення обсягу знань. Юридична наука відчуває внутрішню, іманентну потребу в методологічному осмисленні власних досягнень, знань, проблем, форм і засобів пізнання. Нині потреба в подальшому накопиченні наукових знань у сфері права не зменшується, а, навпаки, набуває дедалі більшого значення, оскільки теоретичне осмислення явищ суспільного життя, його основних тенденцій розвитку дає змогу передбачити хід суспільних процесів і на підставі цього виробити адекватний механізм розв'язання нагальних проблем юридичної науки [1, с. 11].

Вихід України зі складу СРСР і проголошення її суверенною та незалежною, демократичною, соціальною, правовою державою поставили цілу низку складних завдань, серед яких одним із пріоритетних є становлення власної системи права, яка б послужила підґрунтям для подальшого розвитку українського суспільства. Докорінні зміни та перетворення зачепили всі найважливіші галузі, у тому числі й трудове право. Слід відзначити, що за понад два десятиліття держава здійснила ряд суттєвих кроків у цьому напрямку [2, с. 256]. Були прийняті Закони України: «Про професійний

розвиток працівників» [3], «Про оплату праці» [4], «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [5], «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [6], «Про колективні договори і угоди» [7], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [8], «Про зайнятість населення» [9] та багато ін. Разом з тим слід зазначити, що прийняття великої кількості законів та підзаконних актів стосуються окремих важливих питань у сфері праці, але їх прийняття носило в окремих випадках безсистемний характер, без визначення стратегічного напрямку розвитку трудового законодавства, без прийняття основного законодавчого акту Трудового кодексу України.

Метою статті є визначення окремих стратегічних напрямків розвитку реформування трудового законодавства України.

Практика перетворень в Україні, як і в інших посткомуністичних державах, часто ґрунтується на принципі «від логіки рівності до логіки свободи». Тут соціалізм із його урівнюванням прав (тобто антиподом права й рівності) постає як царство рівності, від якого слід перейти до царства свободи без рівності. Поняття свободи в державі при цьому тлумачиться надто довільно [10, с. 4–5]. Так само нерідко безпідставно тлумачаться сутність самого права, його завдання й функції, його сфера дії та призначення в суспільстві, його значення та принципи при реалізації прав і свобод людини (в тому числі і при здійсненні конституційного права на працю). Зазначені напрями розвитку правової думки та законодавства про працю не є сприятливими, оскільки вони приводять як до порушень соціально-трудового спрямування із боку роботодавців, так і зловживань із боку працівників, усуненню державних інституцій (принципів трипартизму, соціального партнерства, колективно-договірного регулювання й установа умов праці, соціального захисту працівників, контролю та нагляду за охороною праці та ін.) впливу у сфері праці тощо.

Практика дослідження державно-правових явищ має величезний досвід. Перші питання, над якими почала замислюватися людина, стосувалися сутності держави та її форми, природи влади в усьому її розмаїтті, сутності місцевого самоврядування тощо. Динаміка розвитку державно-правової дійсності спричинює зміну напрямів переосмислення правових явищ. При цьому трансформації та вдосконалення зазнають концепції, засоби і методи, а також загальні закономірності й завдання дослідження [11, с. 29–30]. Безумовно, що у взаємовідносинах між державою, роботодавцем та працівником відбулися значні зміни, які не завжди відбиваються в законодавстві про працю.

Серед виявів суспільно-економічних змін сьогодення слід назвати цілу низку рис, що характеризують функціонування економічних систем у глобальному вимірі. В сучасних умовах здійснюється формування глобального економічного простору, на якому економічна влада перейшла від суверенних держав, незалежно від типу організації сфери господарювання та суб'єктів господарської діяльності, до транснаціональних суб'єктів концепції

нтрації капіталу, а відтак транснаціональних суб'єктів економічної влади [12, с. 11–12].

Конституція України є основою правової системи країни, її законодавства. Основний закон України є важливим чинником забезпечення державного суверенітету нашої країни, консолідації українського суспільства, створення належних умов для самореалізації особистості, для реалізації її соціально-економічних прав. Це не лише правовий акт, що має вищу юридичну силу в державі, а й передусім підґрунтя, на якому відбувається процес державотворення, пов'язаний із формуванням інститутів державної влади та становленням громадянського суспільства. Реформування державно-правових інститутів на основі положень Конституції України (особливо у сфері праці) потребує нині системного наукового забезпечення, всебічного та творчого обговорення, наполегливої та конструктивної роботи політиків, учених, народних депутатів України, внесення конкретних пропозицій щодо проведення комплексної правової реформи [13, с. 3.5].

Незважаючи на те, що за роки незалежності було прийнято низку законів та інших нормативно-правових актів у сфері праці, які регулюють різноманітні аспекти взаємовідносин між працівником та роботодавцем, все-таки залишається проблема, пов'язана з розробкою концептуальних підходів теоретико-правового переосмислення окремих категорій та явищ у сфері праці, кодифікації трудового законодавства та прийняття нового Трудового кодексу України, який би відповідав сучасним правом реаліям та міжнародним стандартам у сфері праці. Серед широкого кола наукових проблем трудового права щодо визначеної проблематики недостатньо також приділялась увага методологічним засадам їх дослідження, що, без сумніву, може впливати на виявлення особливостей зазначеної групи відносин.

Слід погодитись з В. В. Лаптевим, який правильно робить акцент на тому, що цю проблему можна розглядати або з організаційно-структурної точки зору, з позицій правосуб'єктності учасників господарських відносин, або з точки зору правового регулювання самих цих відносин, які складаються при здійсненні господарської діяльності [14, с. 3].

Із проголошенням Декларації про державний суверенітет в Україні формується концепція визнання пріоритетності ролі й значення соціальних чинників у діяльності держави, а також робиться на них акцент у сфері праці. Після закріплення в Конституції України поняття «соціальна держава» в законодавчих актах країни певною мірою наголошується на необхідності соціальної спрямованості політики держави. Головна ідея модернізації у цій сфері полягає в тому, що передумовою та основою її здійснення є індивідуальна свобода й автономія людини, поширення сфери її прав. Вона знаходить своє відображення в більшості концепцій громадянського суспільства і відповідає сучасним прагненням України.

Такий процес є закономірним і зумовлюється тим, що саме соціальні цілі впливають із суспільного ідеалу й тільки в них відображаються цінності суспільства і людини як найвищої соціальної цінності. Методологіч-

но вірним є підхід професора В. М. Селіванова, який аргументовано доводить, що цільова спрямованість становлення сучасного українського права щодо утвердження прав і свобод людини, сутність якої знайшла закріплення в нормах Конституції України, випливає з фундаментальної характеристики людини як найвищої соціальної цінності [15, с. 585–586].

Це означає зміну сутності держави, у тому числі і в соціально-трудовій сфері, її впливу на правосуб'єктність учасників процесу праці, на відносини управління та організації праці. Це переорієнтація та визначення нових напрямів у соціальній політиці й сфері праці, розбудова прозорості та зрозумілої системи взаємовідносин між суб'єктами трудового права як однієї з головних складових соціальної політики, яка б не залежала від зміни влади в країні, наповнення новим змістом, відповідно до вимог часу, права на працю в системі соціально-економічних прав людини тощо.

Як справедливо зазначають К. М. Гусов та В. М. Толкунова, ринкова економіка вносить суттєві зміни в зміст трудових відносин, у відносини з управління та організації праці, правове становище їх суб'єктів у зв'язку із запровадженням нових форм власності й новітніх методів та організаційно-правових форм господарювання. Трудове законодавство – єдина галузь законодавства, яка здатна не тільки безпосередньо здійснювати вплив на основну виробничу силу – працівників, що є носіями робочої сили (тобто здатності до праці), але й захищати їх у процесі трудової діяльності від безробіття тощо. Під впливом системи норм трудового законодавства формується правовий механізм соціального захисту працівників [16, с. 5].

За умови, коли держава не є єдиним роботодавцем (як це було за часів СРСР), з появою підприємств, установ, організацій різних видів власності та організаційно-правових форм господарської діяльності, інноваційного розвитку в системі виробничих відносин, господарсько-правового забезпечення інноваційних процесів (як у державному секторі економіки, так і приватному), – на порядок денний ставляться складні питання визначення меж впливу держави на відносини між працівником і роботодавцем, розширення гарантій дотримання прав та законних інтересів працівників тощо.

У процесі запровадження ринкових засад в економіці держави виникає чимало складних проблем, пов'язаних із правовим регулюванням суспільних відносин, у тому числі проблем власності, організації та здійснення підприємництва, інвестиційної діяльності, визначення пріоритетних інноваційних шляхів розвитку та застосування новітніх технологій, використання та розподілу прибутку підприємства, відносин у податковій сфері тощо. Безумовно, це надзвичайно важливі елементи ринкової економіки. Разом із тим, ринок не може існувати без такого сегмента, як ринок праці, а ринкова економіка – без застосування цієї праці, без застосування праці працівника. Все інше залежить і є похідним від дієвих та конкретних механізмів такого застосування [17, с. 22–23].

Адже лише працівник (з його унікальною здатністю до праці, яку не можна відокремити від його особистості) створює валовий внутрішній продукт, матеріальні і духовні цінності, сприяє економічному розвитку держави. І від того, який механізм управління та організації праці пропонується в державі та застосовується на конкретному підприємстві, в певній установі, організації, залежить економічна могутність держави, стратегічний шлях розвитку та благополуччя населення країни, а також демократичні або тоталітарні взаємовідносини між працівниками та роботодавцями. Тому цілком закономірно постає проблема дослідження й осмислення законодавства про працю та необхідність пошуку способів вдосконалення його принципів і положень. Накопичення суспільно-економічних проблем у сфері праці та в царині відносин з управління та організації праці, їх властивостей та функціонування, безперечно, впливає на успішну діяльність підприємств, гальмує проведення економічних реформ та є перешкодою для переходу національної економіки до більш високих технологічних укладів у виробничій сфері, зменшує гарантії соціально-економічних прав працівників.

Перехід до нових моделей господарювання, заснованих на ринкових засадах, демократизація всіх сфер буття (в тому числі і взаємовідносин між працівниками, роботодавцями та державою), прагнення України інтегруватися до світової спільноти ставить на порядок денний питання реформи трудового законодавства, яке б відповідало міжнародним стандартам у сфері праці й визначало надійні засади правового механізму захисту прав і свобод працівників.

Будь-яка система господарювання зумовлює певну форму і структуру, певні складові та взаємозв'язки (спосіб залучення засобів виробництва та працівників, методи й засоби впливу учасників виробництва на структуру та хід його розвитку, засоби реалізації продукції, форми участі зайнятих на виробництві в розподілі прибутку тощо). Головне, що за будь-якою системою господарювання та виробництвом стоїть працівник (його особистість), без якого неможлива будь-яка господарська діяльність. Таким чином, завжди ставилося за мету розкриття концептуальних засад реалізації прав у сфері праці через правовий механізм організації праці та управління нею, розвиток гарантій та захисту прав працівника, який є центральним суб'єктом у процесі створення матеріальних і духовних цінностей. Актуальність реалізації цієї мети є очевидною. Одним з аргументів є необхідність вивчення сутності системних змін у законодавстві про працю та донесення їх до широких кіл населення України.

У цій статті звертається увага на такі методологічні складові, які впливають на взаємовідносини суб'єктів трудового права і системне вирішення питань теорії трудового права та практики застосування законодавства про працю, а саме: по-перше, складність та багатогранність відносин у сфері, а тому виникає необхідність системного підходу у вивченні сутності та змісту цих відносин та з'ясування їх юридичної природи; по-друге, неоднакове суб'єктивне сприйняття різними суб'єктами, тобто різними працівниками

та роботодавцями, одних і тих же правових явищ у сфері праці ; по-третє, слід виходити з того, що держава, суспільство, роботодавець, працівник – взаємопов’язані явища та суб’єкти (що висуває на порядок денний питання розвитку соціального партнерства, поширення принципів трипартизму у сфері праці, демократизації всіх сфер правовідносин управління та організації праці тощо); по-четверте, вивчення проблеми правового захисту прав працівників в умовах глобалізації економіки, враховуючи реальний та потужний вплив на розвиток економічної системи та правового регулювання праці транснаціональних суб’єктів господарської діяльності, повинно ґрунтуватися на досягненнях світового досвіду, співвідношенні міжнародних норм та національного законодавства, єдності та диференціації законодавства про працю, верховенстві права, сучасних принципах захисту прав працівників у соціально-економічній сфері.

Із розвитком суспільства змінюється і держава, її функції, наповнюються новим змістом засоби правового регулювання, уточнюються й розробляються новітні методи організації праці та управління нею, набувають нових якостей умови реалізації конституційних прав у соціально-трудовій сфері та гарантії їх забезпечення, координуються завдання зазначених відносин, визначаються стратегічні напрямки розвитку трудового законодавства тощо.

Переважає більшість науковців справедливо відстоює ту позицію стосовно того, що в основі розвитку та реформування законодавства про працю лежить саме захист трудових прав людини, особистості працівника, що не може бути відокремлена від нього при реалізації конституційного права на працю. Саме такий підхід є підґрунтям для визначення реформи трудового законодавства, а також спрямування розвитку відносин з управління та організації праці.

Однією з найактуальніших проблем сучасного політичного процесу та правової реформи є розбудова нашої держави, розроблення правових механізмів переходу до нових організаційно-правових форм господарювання, зміна самої ідеології організації та управління процесом праці відповідно до ринкових засад, міжнародних стандартів та досвіду закордонних країн. Ринкові перетворення зумовлюють реформування правового регулювання праці, зокрема такої важливої галузі, як трудове право.

Ще одне важливе питання, яке має бути поставлене на порядок денний при розгляді проблем організації та управління праці, – це вплив глобалізації на право та зазначені відносини. Глобалізація світової економіки є явищем досить складним і має певні риси (посилюється інтернаціоналізація господарського життя; між підприємствами різних країн устанавлюються більш тісні зв’язки, поглиблюється спеціалізація виробництва; підприємства відкривають за кодомом філії, представництва, дочірні підприємства; посилюється транснаціональна світова економіка; способом узгодження, переплетіння інтересів є економічна інтеграція держав тощо). Глобалізація спричинила зміни, які підштовхують до пошуку механізмів правового регулювання відносин, що виникають. Завдяки цьому розши-

рюються межі правового простору. Початок ХХІ століття характеризується двома тенденціями в праворозумінні. З одного боку, стали актуальними проблематика природного права й утвердження міжнародних стандартів у сфері прав людини. З другого боку, спостерігається посилена увага до регіональних і національних особливостей правової спадщини, що впливають на створення різних регіональних державних об'єднань як суб'єктів багатополярного світу, який формується. Основними напрямками впливу глобалізації на розвиток права є: ускладнення структури світового правового поля, яка включає правові системи різних якостей; зміна змістовних параметрів концепцій прав людини, ускладнення її реалізації; інтернаціоналізація права як процес поглиблення взаємного впливу різних правових систем [18, с. 52, 54].

Глобалізація суттєво впливає (і не завжди позитивно) на соціально-економічні права працівників у сфері праці, на відноси між суб'єктами трудового права тощо. В умовах глобалізації можна простежувати зменшення або скорочення соціально-економічних прав працівників. Безумовно, що цей процес впливає й на трудове законодавство, розвиток якого повинен стримувати свавілля у взаємовідносинах між працівником і роботодавцем.

Сучасний стан накопичення суспільно-економічних проблем у країні свідчить про необхідність сутнісної «реструктуризації» національної економічної системи та властивостей її функціонування. При цьому слід зазначити, що як би не здійснювалось поширення та зростання транснаціональних корпорацій на теренах України, як би не здійснювалась концентрація капіталу та розвиток глобалізаційних процесів у суспільстві, економіці та праві, в кінцевому підсумку всі матеріальні, наукові, інноваційні, культурні та духовні цінності створює працівник, з одного боку, та роботодавець, з другого.

На підставі наведеного можна зазначити, що відносини у сфері праці повинні базуватися на підставі верховенства права, захисті прав працівника, збалансованості інтересів працівника, роботодавця та держави, а також із урахуванням позитивних та негативних наслідків, які вносить у суспільне життя глобалізація.

### ***Література:***

1. Подорожна Т.С. Законодавчі дефініції: поняття, структура, функції:  
1. монографія. – Львів: ПАІС, 2009. – 196 с.
2. Юровська В.В. Підстави та умови матеріальної відповідальності  
3. працівників: порівняльний аналіз норм чинного Кодексу законів про працю України та проекту Трудового кодексу України // вісник Харківського національного університету внутрішніх справ / збірник наукових праць №4 (59) 2012. - С. 256-264.
4. Про професійний розвиток працівників: Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 39. – Ст. 462.

5. Про оплату праці: Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
6. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 21. – Ст. 256.
7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
8. Про колективні договори і угоди: Закон України // Відомості Верховної Ради. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
9. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України // Відомості Верховної Ради. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
10. Про зайнятість населення: Закон України // Відомості Верховної Ради. – 2012. – № 42. – Ст. 251.
11. Тимошенко В.І. Розвиток теорії держави в політико-правовій думці України і Росії (кінець ХІХ початок ХХ ст.). Монографія. – К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. 2004. – 358 с.
12. Абасов Г.Г. Пролема визначення та структурні елементи методології дослідження гарантій прав місцевого самоврядування // Юрист України: еук. практ журн. Х.: Право 2012. - № 1-2 (18-19). – С. 29-34
13. Інноваційне інвестування в Україні: проблеми правового забезпечення: колективна монографія/ За наук. ред. Д.В. Задихайла. = Х.: Юрайт, 2013. – 536 с.
14. Рудик П. А. Конституційна реформа в Україні: проблеми та перспективи / П. А. Рудик. – К. : Атіка, 2006. – 256 с.
15. Лаптев В. В. Внутрихозяйственные отношения на предприятии (правовая организация) / В. В. Лаптев. – М. : Юрид. лит-ра, 1968. – 168 с.
16. Селіванов В. М. Право і влада суверенної України: методологічні аспекти / В. М. Селіванов. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2002. – 620 с.
17. Гусов К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов,
18. В. Н. Толкунова. – 2-е изд., доп., испр. – М. : Юристъ, 1999. – 480 с.
16. Куренной А. М. Трудовое право Российской Федерации в XXI веке: состояние и проблемы / А. М. Куренной // Развитие законодательства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми і тези доп. та наук. повідомл. учасників ІV Міжнар. наук.-прак. конф. (Харків, 5–6 жовтня, 2012 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 500 с.
17. Абрамова О В. Законный интерес как категория права и специфика его проявления в трудовом праве / О. В. Абрамова // Журнал российского права. – 2007. – № 8. – С. 3–12.

**Жигалкин И.П. Парадигма верховенства права и защиты прав работника как основное направление реформы отношений в сфере труда. – Статья.**

Статья посвящена отдельным основным направлениям реформы трудового законодательства, определению сложных вопросов парадигмы вер-



ховенства права относительно защиты прав работников в условиях глобализации.

**Ключевые слова:** реформа трудового законодательства, верховенство права, защита прав работников, глобализация, работник, работодатель.

**Zhigalkin I.P. The paradigm of the supremacy of law and defense of employees' rights as the basic direction of reforms in the field of labor relations. - Article.**

The article deals with main certain direction of labor law reform. The complex issues on the paradigm of the supremacy of law on the defense of employees' rights in the context of globalization are defined.

**Keywords:** labor law reform, the supremacy of law, the defense of employees' rights, globalization, the employee, the employer.

*УДК 349.22*

*В.О.Журавель ,  
суддя Київського окружного адміністративного суду*

**ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВА ПРИРОДА ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ  
ТА МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СУДДІВ**

У статті з'ясовано зміст понять «організація праці судді», «матеріальне забезпечення судді», визначено їх правову природу, а також з'ясовано вплив організації праці судді та матеріального забезпечення на здійснення трудової діяльності суддями.

**Ключові слова:** організація праці, трудова діяльність судді, організація праці судді, матеріальне забезпечення судді, фінансове забезпечення судді, матеріально-технічне забезпечення судді.

Правова природа багатьох юридичних явищ є різноманітною. Крім того, юридичні явища можна розглядати з різних позицій. Тому досліджувати правову природу понять в юриспруденції можливо протягом досить тривалого часу. Таким чином, дослідити та розкрити організаційні та правові основи поняття організації праці суддів та їх матеріального забезпечення, неможливо без з'ясування правової природи цих понять та виокремлення їх особливостей.

Проблемі питання правової природи організації праці та матеріального забезпечення працівників є предметом дослідження таких вчених як: С.О.Бондарь, Г.О.Барабаш, В.М.Данюк, В.В.Колесник, Н.Н.Сердюк, Т.В.Штих, Г.І.Чанишева, О.М.Ярошенко та інші. Але не зважаючи на значну кількість наукових праць, поняття та правова природа організації праці та матеріального забезпечення суддів є недостатньо дослідженими, тому потребують додаткового вивчення.