

**ХАРКІВСЬКІЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ  
ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

**КАФЕДРА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ДИСЦИПЛІН,  
ГОСПОДАРСЬКОГО ТА ТРУДОВОГО ПРАВА**

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА  
ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

*Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції,  
присвяченої 90-річчю з дня народження член-кореспондента  
НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії,  
Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук,  
професора **О. І. Процевського**  
(Харків, 5 квітня 2019 року)*

Харків  
«Юрайт»  
2019

УДК 349.2:364.3  
ББК 67.305  
А 43

Відповідальний за випуск доктор юридичних наук,  
професор *О. В. Москаленко*

**Актуальні** проблеми трудового права та права соціального забезпечення : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 90-річчю з дня народження чл. кор. НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. О. І. Процевського (Харків, 5 квітня 2019 року). – Харків : Юрайт, 2019. – 508 с.

ISBN 978-617-7450-09-1

5 квітня 2019 року кафедрою цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди проведена міжнародна науково-практична конференція, присвячена 90-річчю член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського Олександра Івановича.

У матеріалах збірника представлені результати наукових досліджень вчених, присвячених актуальним проблемам трудового права та права соціального забезпечення.

Видання адресоване вченим, аспірантам, докторантам, викладачам закладів юридичної освіти, працівникам суду, адвокатури, органам юстиції, співробітникам Державної служби з питань праці України та Державної служби зайнятості України, практикуючим юристам, громадським діячам, профспілковим активістам, іншим особам, які вивчають трудове право і право соціального забезпечення і застосовують на практиці відповідне законодавство.

ISBN 978-617-7450-09-1

УДК 349.2:364.3

ББК 67.305

© Харківській національний педагогічний  
університет імені Г. С. Сковороди, 2019

© «Юрайт», оформлення, 2019

них осіб про припинення порушення честі та гідності, Державна служби з питань праці, яка уповноважена здійснювати державний контроль за дотриманням законодавства про працю та притягати за його порушення до адміністративної відповідальності.

Варто пам'ятати, що посягання на честь та гідність трудящих обов'язково повинні бути зафіксовані належним чином: паперовими або електронними документами (роботодавця, профспілки, державних органів), відкритою відеозйомкою чи аудіозаписом, експертними висновками громадських організацій, відомостями з «гарячої лінії» Уповноваженого з прав людини, Держпраці, правоохоронних органів і т.п.

Слід зазначити, що чинний механізм правового захисту від насильства на роботі не можна назвати ефективним. Він фіксує лише загальні аспекти реагування на посягання на честь та гідність, хоча явище мобінгу є набагато ширшим та небезпечним. Про механізм правової протидії мобінгу українське законодавство взагалі нічого не знає. 4 березня 2019 року до Верховної Ради було подано законопроект № 10118 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу», який повинен вирішити найбільш проблемні моменти, пов'язані із захистом працівників від насильства на роботі.

УДК 349.2

Orcid 0000-0001-5206-3482

***Панасюк Олег Терентійович**  
доцент кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Київського університету імені Тараса Шевченка,  
кандидат юридичних наук, доцент*

## **МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА**

1. Розвиток трудового права України це безперервний процес. Зміст цього процесу безпосередньо визначається взаємодією великої кількості суб'єктивних та об'єктивних факторів. Велике значення серед них віді-

грають ті, що мають «статус» правоутворюючих, тобто ті, які мають безпосередній вплив на зміст норм трудового права або є конкретною причиною його утворення.

Вплив чинників правоутворення є безперервним і має наслідком певний конкретно-історичний стан трудового права, якість якого «вимірюється» через кількість норм, їх систематизацію та врешті решт ефективність регулюючого впливу на трудові відносини.

Не можна не погодитись з актуальною донині думкою проф. Знаменського Г. Л. про те, що Україна разом із небагатьма сучасними країнами отримала унікальний шанс - можливість побудови по суті заново [1, с. 62]. В методологічному плані це не ставить знак рівняння між розвитком трудового права та необхідними новаціями. Розвиток це більш складний процес аніж набуття «нових» властивостей та елементів. захоплення якими як в теоричному так і в практичному плані є доволі ризиковим з огляду на ризик втрати сутнісної складової, яка власне робить трудове право унікальним та самостійним регулятивним утворенням.

2. Тревожні методологічні «дзвіночки» щодо втрати наукових традицій, а разом з ними щодо «руйнації», пекручення основних засад трудового права вже попереджувально лунають, залишаючись по різних причинах для багатьох представників науки трудового права не почутими.

Прикладом слугує чисельні дослідження про «нетиповість» трудово-правових явищ, про «примат» договірної природи трудових відносин та ін., ситуаційно та в пізнавальну плані корисні, але протиставлені усьому творчому трудово-правових доробку.

Передчуття подекуди замінює сучасним правознавцям ґрунтовний науковий аналіз, ретельний дослідження правових зв'язків як формальних та і тих, які знаходяться у неформалізаційному стані та не знаходять трудово-правового нормування.

Ще більш складним об'єктом для критичної оцінки є ті положення сучасної науки трудового права, які межують або відверто виходять за сферу трудового права. Особливо це стосується результатів наукових досліджень, які відбуваються у площині загальних суспільних наук та мають перетин понятійного апарату [2]. Через значний абстрактний зміст філософських, соціологічних та інших понять суспільних наук, які попадають в орбіту понятійного апарату трудового права, посилюється фактор неоднозначності, втрачається гносіологічна та праксеологічна обґрунтованість окремих положень та наукових праць в цілому. Оцініть ступінь

ризику, який утворюється в зв'язку з цим важко, оскільки абстрактні положення практично не придатні для дорікання у істинності. Хоча по суті вони можуть бути «начебтоістиною», та підлягають «перевірці» працею представників різних галузей науки, поєднання зусиль яких практично не можливо.

Прикладом подібного предмета дослідження є питання про соціальне призначення трудового права. Усім «сміливця» науки трудового права, які привернули увагу до цього питання, слід щиро вповажати успіху, а разом з тим усвідомлення відповідальності за майбутнє трудового права.

3. Об'єктивна необхідність змін, пропозиції нового нормативного матеріалу, перевірка новий елементів системи трудового права в практичній площині в умовах «традиційної» нерозвинутості експериментальної складової науки трудового права, яку намагається компенсувати але не заміює порівняльне правознавство, потребує надійного. Це означає є потреба у перевіреному у часі та адекватному до запитів сучасного розвитку трудових відносин, підходу.

Принаймні дві умови є запорукою реалізації такого підходу. Перша умова полягає у визнанні насупних фактів: (а) факт того, що існує та частина трудового права, яка власне визначає суть, смисл, призначення, а значить буття трудового права як явища. Для позначення цієї складової краще всього підходить поняття етос, етос трудового прав; (б) факт того, що будь - яке перекручення сутнісної природи, відхід від неї має онтологічні наслідки, змішуючи сутнісну складову трудового права. Стан існування явищ подібної природи можна назвати аберация, а усю таку методологічну сферу аберацийне трудове право. Нормативне утворення, яке виникає поза вказаними складовими, в методологічному плані не має підстав називатися трудовим правом.

Друга запорука сучасного методологічному підходу до розвитку трудового права, яка зумовлює відповідь на запитання: «Що можна та чого не можна в трудовому праві?», є ретельне вивчення наукою спадщини, формування та підтримання у науковому дослідженні зв'язку думками, висновками, позиціями вчених минулих поколінь, залугами яких є створення уяви про етос трудового права.

Безцінне джерело сучасних наукових ідей, у т. ч. міжгалузевого значення, зразком майстерності в обранні, а головне, у застосуванні методологічних прийомів для пізнання трудового права, є праці проф. Процевського О. І.

Конкретним доказом зазначеного є монографія проф. Процевського О. І., яка вийшла у світ під назвою «Гуманізм норм советського трудового права» та зміст якої склав основу іншої монографії виданої в сучасний період [3]. Ретельний аналіз цієї монографії є обов'язковою умовою формування кожного дослідника трудового права. Для усіх хто має намір пізнання пізнання трудового трудового права це монографія складе підґрунття у розумінні сутності цього нормативного утворення та може стати зразком стилю викладення текстового матеріалу спеціального наукового дослідження, у т. ч. в частині застосування понятійного апарату.

***Список використаних джерел:***

1. Знаменский Г. Л. Общественный хозяйственный порядок и законодательство/ Г. Л. Знаменский // Государство и право. - 1994. - №4. - С. 61. – 69.
2. Див. Методологическое послесловие (с. 92- 95) в монографии «Панасюк О. Т. Аксиологические аспекты трудового права: монография / О. Т. Панасюк. - К. : Алерта, 2018. - 98 с.».
3. Див. Процевский А. И. Гуманизм норм трудового права. - Харьков: Вища школа. Изд-во при Харьк. ун-те. - 152 с. та Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія/О. І. Процевський. - Х. : ХНАДУ, 2014.