

**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

15 жовтня 2013 року № 8-рп/2013, справа № 1-13/2013. URL: [http://pravo.ligazakon.ua/document/view/KS13061?edition=2013\\_10\\_15](http://pravo.ligazakon.ua/document/view/KS13061?edition=2013_10_15).

3. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 09.06.2016 р., справа № 642/7703/15. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/58850679>.

4. Постанова Судової палати у цивільних та господарських справах Верховного Суду України від 26.10.2016 р., справа № 6-1395цс16. URL: <https://oda.court.gov.ua/sud1590/pravovipoziciiivsu/6-1395cs16>.

УДК 349.22

ORCID 0000-0003-2805-2278

*Сіроха Дмитро Ігорович,  
канд. юрид. наук, доцент кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення юридичного факультету  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка*

## **РОЛЬ ДЕЦЕНТРАЛІЗОВАНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

В сучасних умовах розвитку суспільства централізований (імперативний) метод правового регулювання суспільних відносин (метод регулювання суспільних відносин зверху до низу в основі якого лежать владно-імперативні засади) переважно проявляється у діяльності держави в особі її уповноважених органів по прийняттю обов'язкових для всіх учасників суспільних відносин норм нормативних актів, які діють в національному масштабі. Проте, при сьогоденнішніх масштабах розвитку різноманітних видів господарської діяльності та при стрімкому розвитку суспільного життя представляється неефективним вирішувати всі питання, що виникають тільки централізованим шляхом. Тому якісно новим, більш деталізованим по відношенню до окремих локальних проблем, способом регулювання суспільних відносин на основі норм, які самостійно вироблені трудовими колективами, роботодавцями та працівниками для упо-

рядкування своєї поведінки, є метод децентралізованого, диспозитивного (договірного або локального) правового регулювання суспільних відносин, в основі якого лежить автономія волі їх учасників.

Така тенденція є цілком закономірною, адже сучасним завданням соціальної політики держави, як слушно і правильно відмічав О.І. Процевський, є досягнення відповідної рівноваги у суспільному житті. За сучасних умов профспілки і державні органи мають прагнути до соціальної рівноваги. Ринкова економіка з соціальною спрямованістю такі умови створює [1, с. 13-14]. Основою цього, на думку С. П. Мавріна, є відмова від використання командно-адміністративних методів управління економікою, централізовано-імперативного регулювання, де домінували нормативні акти, що містили переважно такі правові засоби, як припис та заборона. Перехід до ринкової економіки цілком природно затребує юридичний режим диспозитивно-децентралізованого регулювання праці, який використовує у якості головних такі правові засоби, як дозвіл (стимулювання) і заборона (відповідальність), що містяться не лише у позитивному, але й суб'єктивному трудовому праві [2, с. 42-43].

Зрештою демократизація суспільних відносин, надання якомога більшої самостійності суб'єктам матеріального виробництва у прийнятті й реалізації своїх підприємницьких задумів сприяють подальшому розширенню локально-правового регулювання трудової діяльності на підприємствах, в установах, організаціях. З точки зору С. О. Іванова, саме значне розширення локального регулювання праці – одна з найважливіших умов ефективного і раціонального використання на підприємствах трудових ресурсів, а в більш загальному плані – активізації людського фактору [3, с. 31]. Цікаво, що вчений ще в 70-х роках наполягав на потребі розширення локального регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин [4, с.402]. Нині необхідність децентралізованого регулювання праці обумовлює потребу в обґрунтуванні нового підходу до розуміння його характеру та сутності. Необхідно остаточно відійти від доктрини радянського права, де децентралізоване регулювання відбувалося переважно у системі трудових і колгоспних відносин, тобто, в сферах з найменшим ступенем тотального одержавлення власності. На сьогоднішній день договірне регулювання перестає бути пов'язаним виключно з тими окремими (особливими) ознаками трудових відносин, які складаються в рамках конкретних підприємств та виробничих об'єднань. Створення нових норм у децентралізованому порядку на корпоративному локальному рівні

стає невід'ємною ланкою загальної системи нормотворчої діяльності в державі.

Сьогодні децентралізоване правове регулювання спрямоване не лише на впорядкування, нормування суспільних відносин у сфері праці, які є особливими на конкретному підприємстві і не в повному обсязі врегульовані в централізованому порядку, це вже спосіб більш досконалого та всебічного задоволення своїх потреб та інтересів учасниками суспільних відносин, спосіб виявляти та закріпити ознаки, сторони, факти, явища, що виникли відповідно до конкретних потреб та інтересів суб'єктів відносин, це спосіб надання цим потреба нормативного змісту, спосіб підпорядкування дій групи суб'єктів єдиній меті та досягненню поставлених цілей.

Таким чином, у сучасних умовах правове регулювання суспільних відносин у сфері праці здійснюється за допомогою уповноважених суб'єктів, які розробляють та приймають правові норми безпосередньо на підприємстві чи організації, незалежно від форми власності. Такі норми мають локальний характер, а діяльність по їх створенню іменується децентралізованою або локальною нормотворчістю. Така нормотворчість здійснюється переважно на локальному (корпоративному) рівні безпосередньо учасниками трудових відносин, які беруть участь у створенні цих норм та можуть впливати на їх зміст, що дає можливість знати обсяг належних їм прав та обов'язків, що визначені відповідними нормами, максимально пристосовуючи їх для реалізації своїх інтересів та задоволення потреб. Можна констатувати, що локальні (корпоративні) норми заповнюють прогалини в нормативній системі права, розширюють зміст та систему прав та обов'язків учасників правовідносин і мають допоміжний характер, адже децентралізоване (локальне) регулювання як би продовжує централізоване. Іншими словами, якщо розглядати процес правового регулювання в динаміці як сукупність послідовних етапів нормативного правового впливу, то локальне регулювання виступає як завершуюча частина цього процесу. Безсумнівно, що для досягнення цілі правового регулювання необхідно знайти таке співвідношення централізованого та локального регулювання, яке б відповідало вимогам оптимальності [5, с. 25]. І саме локальні (корпоративні) норми права є результатом відповідної правової спеціалізації, встановлюються з метою конкретизації та деталізації, обліку своєрідності конкретних відносин.

**Список використаних джерел:**

1. Процевський О. І. Трансформація прав профспілок України: реальність чи вимисел? Право України. 1996. № 7. С. 13–20.
2. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Юристъ, 2002. 560 с.
3. Советское трудовое право: проблемы использования трудовых ресурсов / Под ред. С.А.Иванова. М.: Наука, 1990. 303 с.
4. Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С.А. Иванова. М.: Юрид. лит., 1974. 563 с.
5. Маргулис, М. А. Нормотворчество корпоративных объединений в области спорта: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Маргулис Михаил Александрович. М., 2006. 186 с.

УДК 349.22

Orsid 0000-0002-6385-181X

*Смолярова Марина Леонідівна,  
доцент кафедри конституційного,  
адміністративного та трудового права  
Запорізького національного технічного університету,  
кандидат юридичних наук, доцент*

## **ПРОБЛЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ В НАУЦІ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Для нашого суспільства характерний досить низький ступінь усвідомлення ефективності та необхідності застосування різних методів впливу на учасників трудових правовідносин з метою формування мотивації до здійснення ними своїх обов'язків на більш високому рівні. Тому дослідженню проблемам стимулювання праці приділяється значна увага. Проблема стимулювання поведінки особистості вивчається багатьма науками: психологією, економікою, соціологією. Але серед них особливе значення має права наука, яка представляє та вивчає право як специфічний регулятор суспільних відносин. Дискусійні питання стимулювання праці досліджувалися і продовжують