

## BUSINESS LAW ASPECTS OF THE LOCAL INNOVATION AND INVESTMENT DEVELOPMENT

*Zadykhaylo D.V.*

*In this article were considered the social and economical factors, that are the competitive priorities of industrial and business complex of Kharkov-city and also was defined the circle of legislative initiations, realization of which would let to activate innovative and investment potencial of its development.*

**Keywords:** *investment law; innovation law, competitive priorities; local industrial and business complex; stat-private partnership; industrial park.*

УДК 349.2

## ЗАВДАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ІНСТИТУТУ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ

**Ф. А. Цесарський**, кандидат юридичних наук, доцент  
Національний університет «Юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого»

*Розглянуто проблему об'єктивної необхідності змін у розумінні завдань трудового права та інституту трудових договорів на сучасному етапі соціально-економічного розвитку держави. Наголошено на необхідності змін у регулюванні трудових відносин в сучасній неоліберальній економіці з урахуванням соціальної спрямованості трудового права.*

**Ключові слова:** *трудове право, трудовий договір, економіка, соціальне партнерство.*

**Актуальність проблеми.** Правовій науці відомо, що право як соціальний інститут тісно взаємопов'язано із економікою. Відповідно трудове право, виходячи з його правового змісту, доцільно розглядати як галузь права, що повинна найбільш оперативно реагувати на економічні проблеми суспільства.

У цьому контексті зазначимо, що чинний Кодекс законів про працю (КЗпП) було прийнятий у 1971 р., і він тривалий час забезпечував єдиний підхід до регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин, встановлюючи єдині правові стандарти праці.

Разом з тим майже за 40 років з часу прийняття КЗпП змінилося багато чого – виникла нова держава Україна з іншою формою державного устрою, політичним режимом та іншою економічною системою. Відповідно змінилася і правова система держави, але при цьому трудові відносини регулюються кодексом, який у принципі не відповідає економічним вимогам, що їх висуває перед суспільством ринкова економіка, оскільки він був розроблений для командно-адміністративної економічної системи. Таким чином, цілком очевидно є необхідність прийняття нового нормативного акта, який регулював би трудові відносини в нових реально існуючих соціально-економічних умовах розвитку держави та суспільства.

Вітчизняний інститут трудового договору в його сучасному вигляді певною мірою перестав відповідати динамічним умовам розвитку економіки та суспільних відносин на ринку праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблему вдосконалення правового регулювання трудових відносин під впливом економічних реалій у свій час розглядав ще Л. Таль, у подальшому цю ж проблему дослужували Н. Болотіна, В. Венедіктов, А. Гриценко, Г. Шмідт та ін. Проте в сучасній науці трудового права остаточно не визначені стратегічні напрями реформування трудового законодавства, не приділено достатньої уваги новому змісту індивідуальних договірних відносин на ринку праці.

**Метою** статті є окреслення нового змісту соціально-трудова відносин на ринку праці, під впливом яких повинно еволюціонувати і трудове законодавство в частині індивідуальних договірних відносин між робітниками та роботодавцями.

**Виклад основного матеріалу.** Соціально-економічні реалії розвитку держави та суспільства потребують суттєвих змін у частині правового регулювання трудових правовідносин у контексті їх адаптації до вимог сьогодення. Адже ще Л. Таль писав, що наука та трудове законодавство не повинні зберігати правових пережитків, які не відповідають потребам економіки, не мають користі для суспільства та держави, перешкоджають зростанню матеріальної та духовної культури. На його думку, у впертому відстоюванні правових форм та інститутів, які втратили реальний зміст та реальне значення, немає розумного консерватизму, а є лише небажання та неспроможність рахуватися зі змінами, що відбулися у правосвідомості суспільства [11]. Отже, ще на початку ХХ ст. домінувала думка, за якою інноваційні підходи в розвитку законодавства є вагомою силою, яка рухає суспільний та економічний прогрес. Це підкреслює актуальність дослідження проблеми реформування чинного законодавства про працю України, зокрема в частині укладення трудового договору.

З точки зору юридичної науки ця проблема, на наш погляд, в найбільш концентрованому вигляді характеризує проблему взаємовідносин економіки

і права. Зазначимо, що розуміння співвідношення економіки і права представлено в літературі такими основними напрямками, як економічний аналіз права (економіка права), конституційна економічна теорія, інституційний підхід тощо. Економіка права бере свій початок ще від І. Бентама, який аналізував з економічного боку правові норми, що регулюють економічну поведінку особи (злочинні покарання, шлюбно-сімейні стосунки, політичні і законотворчі процеси). Як зазначає Д. Фрідман, економічний аналіз права включає три різні, але пов'язані між собою галузі. Перша – використання економічної теорії для того, аби передбачити наслідки прийняття законів для розвитку економіки; друга – використання економічної теорії для того, аби визначити, які юридичні конструкції економічно ефективні і можуть реально впливати на економічний стан держави; третя – використання економічної теорії для того, аби передбачити, якими мають бути юридичні конструкції, щоб забезпечити економічний розвиток [13, с. 233].

Такий підхід є цілком обґрунтованим, його підтримує сучасна наука трудового права. Як слушно зазначає В. Венедіктов, нинішній стан правового регулювання трудових відносин «потребує критичного переосмислення не тільки норм, а й усіх інститутів трудового права з метою їх відповідності новим потребам суспільного і економічного розвитку країни» [3, с. 27]. Також він зазначає, що необхідно вирішити «важливе завдання розроблення нової концепції трудового права в умовах ринкової економіки і на її основі провести оновлене об'єднання найважливіших норм трудового законодавства в новому, кодифікованому законі» [3, с. 5]. Використання цим дослідником терміна «концепція трудового права» є цілком виправданим, адже концепція, на думку А. Козловського, є «формою самоорганізації науки», причому складною, оскільки передбачає «системний тип мислення; ризикованою, оскільки свідомо відкривається для критики; необхідною, тому що тільки з нею пов'язується реальне просування в розвитку науки» [7, с. 13].

Серед економістів, які зверталися до проблем права, найбільшою ґрунтовністю вирізняються праці Р. Познера, котрий доводить, що право має тенденцію до забезпечення економічної ефективності, крізь призму якої можна пояснити діяльність суб'єктів права із застосування і реалізації правових приписів [10, с. 662–665].

Інституційний підхід, у межах якого економічні і політичні суб'єкти розв'язують проблему раціонального вибору [2, с. 105–118] в суспільно-політичних відносинах, який по своїй суті є альтернативою економіці права, представлено у роботах Г. Мальцева, який визначає всі соціальні інститути (зокрема, економічні і правові) як сукупність нормативних, ідейно-цільових, організаційних та поведінкових блоків [8].

Цілком обґрунтованим є також підхід українського теоретика економіки А. Гриценка, який зазначає, що у будь-якому разі, коли йдеться про економіку

чи про право, ми маємо справу із системою відносин між людьми. Без них знаряддя праці, техніка, устаткування тощо є лише купою речей, які не здатні створювати суспільні блага [4, с. 8].

Нам близька позиція Н. Б. Болотіної, яка наголошує що трудове право «не є застиглим конгломератом правових норм, воно динамічне, розвивається під впливом нових економічних і соціальних відносин і зазнає змін» [1, с. 81–82]. Такий підхід дає змогу зробити висновок щодо співвідношення економіки і права, коли економіка розглядається як найважливіший чинник правогенезу, є змістом відносин, що набувають правового характеру, і втілюється у соціально-економічних цінностях, які створюються суб'єктами економічних відносин.

У цьому контексті останнє десятиліття особливо наочно показало недоліки КЗпП, оскільки положення, викладені у ньому, вочевидь не відповідають сучасному динамічному характеру ринку праці, хоча перехід економіки України до цивілізованих ринкових відносин значною мірою залежить від правового забезпечення ринкових реформ на ринку праці, які повинні бути спрямовані в першу чергу на забезпечення соціального партнерства.

У країнах з розвинутою ринковою економікою соціальне партнерство розглядається як соціологічне, етичне поняття та як організаційний принцип, що включає співробітництво соціальних партнерів – сторін колективно-трудова відносин [6, с. 162].

Г. Шмідт відзначає, що сучасне соціальне партнерство як соціологічна, етична категорія означає визнання взаємної залежності і солідарності в міжособовому і соціальному контекстах [14, с. 78]. Як організаційний принцип соціальне партнерство означає визнання різного роду соціальних інтересів окремих суспільних груп та надання їм права участі в політичних і економічних процесах, формуванні громадської думки та ухваленні рішень.

Соціальне партнерство в країнах Заходу здійснюється у формі двостороннього та тристороннього співробітництва (біпартизму та трипартизму) [6, с. 162], і в багатьох країнах двостороннє та тристороннє співробітництво соціальних партнерів інституційно оформлене у вигляді спеціальних органів, які посідають важливе місце у системі органів державного управління та громадських органах.

Зазначимо, що поняття «соціальне партнерство» є новим для трудового права України. Соціальне партнерство можна розглядати у декількох аспектах: по-перше, як систему відносин між соціальними партнерами, що спрямовані на співробітництво, пошук компромісів, ухвалення ними узгоджених рішень з питань соціально-трудова відносин та інших питань, що визначаються сторонами соціального партнерства [12, с. 20]. По-друге, як принцип трудового права, котрий виявляється у тому, «що до сфери правового регулювання трудових відносин широко залучають недержавні структури (об'єднання

роботодавців, об'єднання трудящих), які разом з органами виконавчої влади (або і без їх участі) на підставі укладення трудових договорів та угод, шляхом співробітництва, пошуку компромісів і ухвалення узгоджених рішень є обов'язковими для учасників трудових правовідносин правилами регулювання праці» [9, с. 65]. По-третє, як правовий інститут, тобто як відповідну систему правових норм.

Отже, за своїм змістом соціальне партнерство – це відносини між головними суб'єктами ринкової економіки – роботодавцями, найманими працівниками, профспілками чи іншими громадськими організаціями, що представляють інтереси найманих працівників, держави, при яких забезпечуються співробітництво, погодження інтересів шляхом пошуку компромісів для досягнення соціального ладу в суспільстві.

Ці обставини, зокрема, створення партнерських відносин на ринку праці, зумовили необхідність реформування трудового права України, в тому числі у сфері дії індивідуальних трудових відносин. При цьому новий Трудовий кодекс України та трудові договори мають відповідати сучасним умовам розвитку суспільства і держави, а також міжнародним стандартам та змісту сучасної ринкової економіки.

Вважаємо, що можна виділити три основні групи чинників, які визначають нові реалії на ринку праці, впливають на розвиток трудового права та справляють вплив на змістовний бік трудових договорів: економічні, політичні та правові.

Вплив економічних чинників на сучасному етапі багатьма економістами і політиками визнається ключовим і набуває динамічності під впливом такого потужного «стимулятора», як проведення широкомасштабних соціально-економічних реформ, коли ринок висуває нові проблеми, в тому числі у сфері праці. Це і безробіття, і існування тіньової зайнятості, і диспропорції в оплаті праці та ін. Розв'язання більшості з них не пов'язане безпосередньо зі станом трудового законодавства, однак під впливом неоліберальної політичної ідеології, звільнення економіки від втручання держави склалося уявлення про необхідність кардинальних змін у трудовому праві, оскільки в існуючому вигляді воно перешкоджає створенню нових робочих місць, виведенню трудових відносин з «тіні» і, в решті-решт, ефективному функціонуванню економіки.

На нашу думку, основним завданням сучасного трудового права є не сприяння одномоментному поштовху для роботи економічного механізму, а внесення до нього фундаментальних змін, які здатні надати динамічний характер економічному розвитку, водночас вирішити соціальні завдання охорони прав людини у сфері праці на довгі роки.

Разом із тим треба враховувати існуючі суперечності між потребами ринкової економіки і соціальними правами людини. Виявом цих суперечностей у сфері трудових відносин є розбіжність завдань трудового права і економіч-

ного механізму. Трудове право не може і не повинне виступати інструментом забезпечення ефективності економіки. Його завдання – узгодження цілей економічного процвітання і захисту особистості, її прав і свобод. Іншими словами, призначення трудового права не в тому, аби забезпечувати розвиток ринку, а в тому, щоб не створювати серйозних перешкод його функціонуванню, сприяти пом'якшенню протистояння праці і капіталу.

Соціальна роль трудового права визначає можливість його впливу на економічний розвиток (і ступінь впливу економічних чинників на зміст правових норм).

Насамперед система соціального захисту працівника забезпечує рівні умови конкуренції, що важливо в сучасних умовах. Відмічено, наприклад, що сьогоднішній ринок формує тенденцію до справедливої конкуренції [5, с. 8]. А справедлива конкуренція в усьому світі пов'язується з уніфікацією витрат на робочу силу, застосуванням однакових критеріїв при формуванні собівартості товарів (послуг). Це прямо пов'язано з наданням працівникам стандартних трудових гарантій.

Слід урахувати і таку особливість економічного розвитку, як існування певної кореляції між виробництвом товарів і послуг та платоспроможним попитом населення. Платоспроможний попит є одним з основних двигунів економіки, і підтримка його на оптимальному рівні важлива для будь-якої економічної системи. У свою чергу підтримка платоспроможного попиту, тобто забезпечення гідних умов відтворення робочої сили, високого рівня оплати праці, – це завдання трудового права.

Трудові стандарти у сфері праці безумовно мають будуватися на справедливих засадах (стосовно не тільки працівника, а й роботодавця). Це означає, що обов'язки роботодавця з надання мінімальних (передбачених державою) соціальних гарантій: а) мають бути пов'язані із трудовою діяльністю; б) не повинні створювати непереборних перешкод в управлінні трудовою діяльністю.

Нині відбуваються переосмислення загальної концепції трудового права та її уточнення. Стає очевидним, що усталені підходи не можуть забезпечити адекватну реакцію на складну економічну ситуацію і суспільні відносини у сфері праці. Змінюється технологія регулювання соціально-трудова відносин, удосконалюються методи цього регулювання, а далі змінюються роль і значення різних засобів правового регулювання, які використовуються суб'єктами правотворчості і правозастосування.

За цих умов удосконалення трудового договору – найважливішого інституту трудового права – набуває особливої важливості у зв'язку з тим, що необхідним є, з одного боку, підвищення ефективності централізованого (насамперед законодавчого) регулювання трудових відносин, що закріплює певний рівень гарантій для працівників, а з другого – розширення договірної

сфери і судового захисту трудових прав і свобод, забезпечення реалізації законних інтересів різних суб'єктів трудового права.

**Висновки.** Саме умови розвитку економічної ситуації в Україні та світі визначають і динамічний характер трудових відносин, що має бути відображено в трудовому законодавстві, зокрема в частині укладення трудових договорів, які повинні відповідати соціальній спрямованості держави, потребам економіки і українського ринку праці, міжнародним стандартам трудового права.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – 5-ге вид., переробл. і допов. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
2. Бьюкенен Дж. М. Конституционная экономическая теория / Дж. М. Бьюкенен // «Невидимая рука» рынка ; пер. с англ. ; под ред. Дж. Итуэлла, М. Милгрейта, П. Ньюмена ; науч. ред. Н. А. Макашева. – М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – С. 105–118.
3. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины. (Общая часть) / В. С. Венедиктов. – Симферополь : Доля, 2004. – 164 с.
4. Гриценко А. А. Економіка і право: структура взаємозв'язків / А. А. Гриценко // Вісн. Нац. юрид. акад. України Сер.: Економічна теорія і право / редкол.: А. П. Гетьман та ін. – Х. : Право, 2010. – Вип. 1. – С. 7–16.
5. Капица С. Тебя не знаю, поэтому боюсь? / С. Капица // Рос. газ. – 2002. – 27 нояб. – С. 8.
6. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М. : НОРМА – ИНФРА, 1998. – 263 с.
7. Козловський А. А. Гносеологічна концепція права / А. А. Козловський // Наук. вісн. Чернівець. ун-ту : зб. наук. праць. – Вип. 100: Правознавство. – Чернівці : ЧДУ, 2000. – 212 с.
8. Мальцев Г. В. Социальные основания права / Г. В. Мальцев. – М. : НОРМА, 2007. – 800 с.
9. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин : монографія / П. Д. Пилипенко. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2003. – 146 с.
10. Познер Р. А. Економічний аналіз права / Р. А. Познер ; пер. з англ. С. Савченка. – Х. : Акта, 2003. – 862 с.
11. Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование / Л. С. Таль – Ярославль : Тип. Губерн. Правления, 1913. – 422 с.
12. Українець С. Соціальне партнерство в Україні: перспективи законодавчого регулювання / С. Українець // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 2 – С. 20 – 24.
13. Фридман Д. Право и экономическая теория / Д. Фридман // «Невидимая рука» рынка ; пер. с англ. ; под ред. Дж. Итуэлла, М. Милгрейта, П. Ньюмена ; науч. ред. Н. А. Макашева. – М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – С. 233–247.
14. Шмидт Г. Партнерство в условиях социальной рыночной экономики / Г. Шмидт // Социалист. труд. – 1990. – № 9. – С. 78 – 86.

## **ЗАДАЧИ ТРУДОВОГО ПРАВА И ИНСТИТУТА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВА**

*Цесарский Ф. А.*

Рассмотрена проблема объективной необходимости изменений в понимании задач трудового права и института трудовых договоров на современном этапе социально-экономического развития государства. Сделан акцент на необходимости изменений в регулировании трудовых отношений в современной неоллиберальной экономике с учетом социальной направленности трудового права.

*Ключевые слова:* трудовое право, трудовой договор, экономика, социальное партнерство.

## **TASK OF LABOUR LAW AND INSTITUTE OF INDIVIDUAL LABOUR CONTRACTS ON THE MODERN STAGE SOCIALLY – ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE STATE**

*Tsesarsky F. A.*

*In this article an author examines the problem of objective necessity of changes in understanding of tasks of labour law institute of labour contracts on the modern stage socially-economic development of the state. In the article it is marked on the necessity of changes for adjusting of labour relations in a modern neoliberal economy taking into account the social orientation of labour right.*

*Keywords:* labour law, labour contract, economy, social partnership.

УДК 342.92:342.9.03

## **ПРО ВИДИ ОСКАРЖЕННЯ РІШЕНЬ, ДІЙ І БЕЗДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ВЛАДНИХ ПОВНОВАЖЕНЬ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ ПРАВІ**

*Д. В. Лученко, кандидат юридичних наук, доцент  
Національний університет «Юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого»*

*Розглянуто основні класифікації оскарження рішень, дій або бездіяльності суб'єктів владних повноважень. На підставі критичного аналізу моделей*