

2. Ткаченко В.С. Деякі питання робочого часу в контексті дистанційної та надомної праці. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер.: Юриспруденція. 2024 № 68. С. 66-69
3. Тихонович О.Ю. Право на прозорі та передбачувані умови праці – одне із основних прав працівників. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*, 2024. Серія ПРАВО. Випуск 82: частина 2. С. 41-46
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: проект Закону України від 25.02.2021 р. N 5161. URL : <https://ips.ligazakon.net/document/ЛІ04479І?an=7>
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 1 липня 2022 року № 2352-IX. Офіційний вісник України. 2022. № 58. стор. 49. стаття 3434
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин: проект Закону України від 16.04.2021 року № 5388. URL : https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71684
7. Божко В.М. Порівняльно-правовий аналіз Директиви 2019/1152 Європейського парламенту та Ради із Директивою 91/533 /Є С та чинним законодавством про працю всіх його країн-учасниць. *Правова держава*. 2020. № 40. С. 102-112
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18.07.2022 р. [№ 2421-IX](#). Офіційний вісник України. 2022. № 64. Стор. 9. Стаття 3837
9. Рибак О.О. Міжнародно-правові акти та їх вплив на законодавство України, що регулює право на відпочинок. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 3. С. 248-251
10. Директива про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі – обов’язкова для імплементації в країнах-членах Союзу. URL : <https://nqa.gov.ua/news/direktiva-pro-prozori-ta-peredbacuvani-umovi-praci-v-es-obovazkova-dla-implementacii-v-krainah-clenah-souzu/>

УДК 349-2

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-02-07

Щербина В.І.

*доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри трудового права та права
соціального забезпечення юридичного факультету
Київського національного університету імені Тараса Шевченка,*

ІДЕОЛОГІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ: ЩО ЦЕ НИНІ

Ідеологія – це система консолідуючих ідей та поглядів, які оформлені у певну цілісну теоретичну концепцію, що виражає ідейно-ціннісні основи суспільного устрою, інтереси та цілі її носіїв, передбачає програми соціальної діяльності, реалізується у суспільне життя та претендує на реальне керівництво до дії.

Ідеологія трудового права – це система консолідуючих ідей та поглядів, які

оформлені у певну цілісну теоретичну концепцію (доктрину), що виражає ідейно-цінності основи суспільного устрою, передбачає можливість розробки ефективних алгоритмів соціальної діяльності суб'єктів трудового права, реалізується у суспільне життя через дію норм трудового права та претендує на реальне керівництво до дії.

Центральним питанням ідеології трудового права є формування доктрини «виробничої солідарності» – створення та нормативне закріплення ідеальної моделі (конструкції) суспільних зв'язків між працівниками і роботодавцями в рамках підприємства, установи, організації (виробничої громади), наближеної до європейських стандартів, і в якій реалізовано національні колективістські традиції та враховується загальний контекст суспільства знань. Головним суб'єктом цих зв'язків виступає виробнича громада.

Якщо говорити про нормативне закріплення доктрини «виробничої солідарності», то з'являються передумови для можливості побудови цілісної системи ідей, норм і відносин, які вони будуть регулювати. Далі можна говорити і про способи та засоби впливу на суспільні відносини. Зокрема, якщо йдеться про ідею виробничої солідарності, то серцевиною норм трудового права, які регулюватимуть відносини суб'єктів із організації, застосування та захисту праці, буде бажання їх суб'єктів до порозуміння, активна комунікація та мінімізація примусу. Детально такий підхід може бути розкрито через такі ключові складові ідеї виробничої солідарності як гуманізація та демократизація виробничого середовища, а також гарантування соціальної справедливості у відносинах, які складають предмет трудового права.

Ключові слова: ідеологія, ідеологія трудового права, доктрина «виробничої солідарності», виробнича громада, гуманізація та демократизація виробничого середовища, гарантування соціальної справедливості.

Ideology means the system of consolidated ideas and opinions formed into a certain integral theoretic concept that expresses ideological and value basics of the social organization, purposes and interests of its subjects, provides social activity programs, realizes into social life and lays to real [guide to action](#).

Labor law ideology – is the system of consolidating ideas and opinions which have been [formalized](#) into a certain [entire](#) theoretic concept (doctrine), that expresses [ideological](#) and [value](#) basis of social system, provides the opportunity for development of effective social activity [algorithms](#) of labour law subjects, realizes into social life, influences and lays to real [guide to action](#) through the labour norms.

The central matter of the ideology of the labour law is forming of the doctrine of “production solidarity” – creation and normative fixation of the ideal model (construction) of social links between employees and employers [within the framework](#) of enterprises, institutions, organizations (production community) which is close to European standards and in which the national [collectivist](#) traditions have been realized and the general context of society knowledge has been taken into consideration. The main subject of this links is the production community.

Speaking of normative fixation of the doctrine of “production solidarity”, the [preconditions](#) for possibility of building of [complete](#) system of norms and relations which they will regulate. Further we may talk of methods and means of influence on social relations. [In particular](#), when it comes to idea of production solidarity, the core of the labour law norms which will regulate the relations of subjects within organization, [use](#) and protection of labour will be the willing of their

subjects for *common understanding*, active communication and minimization of *compulsion*. *Minutely* such approach can be shown through such components of production solidarity idea as humanization and democratization of *occupational environment*, social justice guarantees in relations which create the object of labour law as well.

Key words: ideology, labor law ideology, doctrine of “production solidarity”, production community, humanization and democratization of *occupational environment*, social justice guarantees.

Ідеологія – це система консолідуючих ідей та поглядів, які оформлені у певну цілісну теоретичну концепцію, що виражає ідейно-ціннісні основи суспільного устрою, інтереси та цілі її носіїв, передбачає програми соціальної діяльності, реалізується у суспільне життя та претендує на реальне керівництво до дії. Незважаючи на те, що у кінці XX ст. в Україні термін «ідеологія» сприймався з негативним відтінком, він об’єктивно відвоював право на існування, оскільки комуністична ідеологія – не єдина ідеологія, а нерозуміння цінності ідеології для стабільного розвитку суспільства – контрпродуктивно. Настанова української громадсько-політичної й наукової думки на деідеологізацію та плюралізм, проголошена на початку 90-х рр. XX ст., незабаром обернулася витвором найгіршого варіанту ідеології – ідеологією некритичного наслідування, запозичення чужого досвіду – в поєднанні із досить сильною інерцією радянського стереотипу мислення і дії. Цю ситуацію назвали аномією.

Конституція України не забороняє розробку, обґрунтування та реалізацію в суспільні відносини різних політичних, економічних, соціальних ідей і теорій, які можуть принести благо суспільству, які об’єднують його, консолідують. В Україні потрібно вибудувати суто свою ідеологічну систему, із загальнозначущим стрижнем – ідеологією державотворення як глибоко обґрунтованою програмою суспільного розвитку з чітко вираженою соціальною спрямованістю. Потрібно вибудувати суто свою ідеологічну систему, яка б надавала змісту змінам, що відбуваються в суспільстві, пояснювала і схвалювала їх, розкриваючи зв’язки з національними і загальнолюдськими цінностями. Ідеологія має визначати магістральні напрямки розвитку держави, головні морально-духовні цінності, на які зорієнтоване громадянство, принципи захисту суспільних інтересів та самої держави від руйнації. Нова ідеологічна система повинна духовно об’єднати всю Україну, покласти край політичним суперечкам, сприяти формуванню політичної нації, соціальній інтеграції і консенсусу. Йдеться про так звану «базову» або «рамкову» ідеологію. Враховуючи соціальну й особливо ідеологічну ситуацію у сучасній Україні, тенденції світового розвитку цивілізацій, а також геополітичне значення України, слід визнати, що єдиною можливою ідеологією для нашої держави буде ідеологія гуманізму. Людина, її матеріальне благополуччя, розвиток духовного потенціалу, творчих здібностей і фізичної досконалості повинні стати серцевиною цієї ідеології. Конституція України проголосила принципово нову роль держави у відносинах із особою, закріпила перехід від пануючої в минулому ідеології «домінування держави» над людиною до нової – ідеології «служіння держави» інтересам людини. Остання і постане тією духовною силою, яка перетворить наше деградоване українське суспільство у дійсно людське суспільство соціального гуманізму.

Правова ідеологія ґрунтується на пануючій політичній ідеології. Політична ідеологія стає базою й для економічної ідеології. Аксиома політичної обумовленості економіки і права непорушна протягом століть. В основі своєї будь-яке суспільно-політичне вчення передбачає ідейно-політичну, економічну, соціальну та культурну складові. У різні періоди

розвитку політичної думки і практики державотворення ці складові наповнювалися різним змістом і баченням шляхів розв'язання проблем існування людської спільноти. Звернення до цих проблем обумовлено тим, що всі соціал-демократичні та соціалістичні ідеї тим чи іншим чином впливали на формування трудового права на усіх етапах його становлення й розвитку. Відкидати соціалізм, як базову соціально-економічну модель сучасної України, є принаймні не серйозно. Досвід багатьох країн Європейського Союзу дає підстави для ґрунтовного аналізу цієї моделі при побудові сучасної української держави.

Для України проблема напрямку розвитку є й нині актуальною, оскільки вона перманентно перебуває у стані політичної та суспільно-економічної невизначеності й постійного вибору. Навіть підписання Угоди про асоціацію з ЄС не дає відповіді на питання: яку модель розвитку країни обрано, як зміниться держава та її інститути, яким буде право? Крім того, у сучасному суспільстві зростає роль нетрудових чинників у збільшенні багатства, а наймана праця перестає бути єдиною об'єктивною необхідністю для його працездатних членів, якщо вона не забезпечує соціально прийняттого рівня доходу. Наслідками цього є зменшення вартості робочої сили, формування трудової пасивності працездатних членів суспільства та низької якості споживчого попиту. При визначенні вартості послуг робочої сили важливо не допускати недооцінки як витрат на відтворення робочої сили (потреб працівника), так і результатів (корисності) послуг (інтересів роботодавця).

Ідеологія трудового права – це система консолідуючих ідей та поглядів, які оформлені у певну цілісну теоретичну концепцію (доктрину), що виражає ідейно-ціннісні основи суспільного устрою, передбачає можливість розробки ефективних алгоритмів соціальної діяльності суб'єктів трудового права, реалізується у суспільне життя через дію норм трудового права та претендує на реальне керівництво до дії. Ідеологія трудового права визначається змістом нормативно правових актів, їх преамбулами, результатами обговорення законів, виступами депутатів законодавчих органів, узагальненнями і висновками Верховного і Конституційного судів. Крім того, часткове виявлення ідеології на стадії законотворчості – це розробка концепції закону, підготовка його преамбули, узгодження з чинним законодавством про працю, міжнародними нормами трудового права.

Стратегічною метою будь-якого політичного режиму є прагнення сформувати систему базисних цінностей і орієнтувати на них більшу частину суспільства. Якщо цінності політичного режиму стають мотивами діяльності – людина буде шукати й обов'язково знайде засоби (в тому числі управлінські) їх втілення. Якщо ж цінності, що декларуються в суспільстві, суперечать цінностям-мотивам, вони будуть лише інструментом для досягнення іншої, можливо, діаметрально протилежної мети. Однією з ключових цінностей нашого суспільства є й буде солідарність. Можна спостерігати постійні спроби характеризувати українське суспільство як виключно суспільство індивідуалістів. Однак останні події в Україні доводять протилежне – прагнення українців до об'єднання і взаємодопомоги, що є класичними складовими солідарності. При чому такі категорії як «патріотизм», «солідарність» та «гідність» виступають нероздільними, взаємодоповнюючими складовими сучасної української ідеології, яка тільки формується.

Центральним питанням ідеології трудового права є формування доктрини «виробничої солідарності» – створення та нормативне закріплення ідеальної моделі (конструкції) суспільних зв'язків між працівниками і роботодавцями в рамках підприємства, установи, організації (виробничої громади), наближеної до європейських

стандартів, і в якій реалізовано національні колективістські традиції та враховується загальний контекст суспільства знань. Головним суб'єктом цих зв'язків виступає виробнича громада. Виробнича громада для набуття своєї суб'єктності повинна мати кілька ознак, зокрема таких: особи, які вільно об'єднані, постійно чи тимчасово, колективно чи індивідуально реалізують свої здібності до праці; організація, що має власну назву та межі; орган управління, що діє відповідно до принципів самоврядування. Серцевиною солідарності – є згуртованість учасників суспільних відносин. Не може існувати виробнича громада, якщо не відбуваються процеси консолідації, згуртованості учасників соціально-економічних процесів: роботодавців і працівників, їх представників, а в окремих випадках і органів місцевого самоврядування.

Серцевиною або ядром ідеології сучасного трудового права має стати доктрина «виробничої солідарності», яка об'єднує декілька самостійних ключових концепцій. Не відкидаючи гуманістичних цінностей, яких набуло трудове право за тривалий період свого розвитку, зокрема, таких як: «праця – не товар», «свобода праці», «заборона примусової праці», не можна сказати, що нині воно досягло апогею своєї суспільної цінності. Необхідною передумовою запровадження японської моделі, а вона у чомусь і є прототипом доктрини «виробничої солідарності», є необхідність соціальних змін в характері розподільчих відносин, за яких отримані результати мають бути справедливо розподілені між учасниками виробничого процесу для запобігання наростання ризиків соціальної нестабільності та демотивації працівників.

Якщо говорити про нормативне закріплення доктрини «виробничої солідарності», то з'являються передумови для можливості побудови цілісної системи ідей, норм і відносин, які вони будуть регулювати. Далі можна говорити і про способи та засоби впливу на суспільні відносини. Зокрема, якщо йдеться про ідею виробничої солідарності, то серцевиною норм трудового права, які регулюватимуть відносини суб'єктів із організації, застосування та захисту праці, буде бажання їх суб'єктів до порозуміння, активна комунікація та мінімізація примусу. Детально такий підхід може бути розкрито через такі ключові складові ідеї виробничої солідарності як гуманізація та демократизація виробничого середовища, а також гарантування соціальної справедливості у відносинах, які складають предмет трудового права.

Принцип гуманізму сконцентровано виражено у ч. 1 ст. 21 Конституції України. Ідея, що «усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах» знаходить своє відображення у трудовому праві через закріплення наступних ідей: ставлення до людини як до особистості, а не до засобу виробництва; неприпустимість зневаги до людської гідності; неприпустимість будь-якої дискримінації особи; гарантована можливість розвитку особистості людини у трудових відносинах; забезпеченість рівності жінки і чоловіка у трудових відносинах; комфортність трудової діяльності; державний захист (заступництво) тих, хто не може на рівних конкурувати на ринку праці (інваліди, працівники з сімейними обов'язками, молоді фахівці та ін.). Від реалізації принципу гуманізму в норми трудового права цілком залежить ефективність цієї галузі права, бо найбільш ефективним способом забезпечення дієвості норм трудового права є утвердження в правосвідомості людини її соціальної цінності, вияву поваги до неї у законі, з боку суб'єктів права, цілковитого дотримання її прав, свобод та законних інтересів.

У трудовому праві країн Заходу має місце повернення до концепції правової антропології (в центрі наукових ідей – людина). Однак в Україні виникла парадоксальна

ситуація: процес «гуманізації» трудового права і трудового законодавства на практиці перетворюється, в кращому випадку, на лібералізацію експлуатації людини, в гіршому – повернення до цивільно-правового регулювання праці. В такому становищі гуманізація трудових відносин і виробничого середовища є необхідністю, що направлена не тільки на часткове подолання відчуження, але й на загальний розвиток сфери праці. Світський гуманізм у сфері праці повинен бути направлений на облагородження виробничого середовища, задоволення пов'язаних із працею потреб особи, надання соціальних благ, реалізацію права на участь у справах підприємства. Світський гуманізм повинен стати фундаментом виробничого середовища, на основі якого людина виступає як особистість, суб'єкт праці, а не просто робоча сила, найманий працівник.

Послідовний розвиток прав людини у сфері праці – ключова ідея розвитку трудового права в сучасних умовах, однак її реалізація можлива лише на основі визнання гідності людини основним пріоритетом правового регулювання трудових відносин. Об'єктом стимулюючої політики держави повинен стати громадянин, який прагне розвивати здібності і нарощувати свій продуктивний потенціал, бути так званим «агентом розвитку». Передусім це стосується молоді, працівників, зайнятих у сферах розвитку – освіті, науці, малому бізнесі. Основними інструментами-стимулами мають стати: податкові; іпотечні; кредитні; грантові заходи.

Нині демократію характеризують прогресивні глобалізаційні та інтеграційні процеси. Вони ставлять на порядок денний проблеми гарантування терпимості й толерантності у взаєминах окремих індивідів і соціальних груп. Толерантність ґрунтується на єдності підходів до всіх незалежно від національних, етнічних, релігійних та інших ознак.

Народовладдя – модель співіснування та самовираження різних верств населення у сучасному вільному і розвиненому суспільстві. Основною формою буття демократії є наявність громадянського суспільства, тобто організованих об'єднань громадян або інститутів громадянського суспільства. Головними принципами діяльності недержавних суб'єктів є їх самостійність, незалежність від державних органів влади і управління. Коли йдеться про сферу соціально-трудова відносин основними інститутами громадянського суспільства виступають трудовий колектив, профспілки або інші об'єднання громадян за професійною ознакою, організації роботодавців.

Одним із механізмів підтримки соціально-політичної стабільності в сучасних західних демократичних державах вважають соціальне партнерство. Досвід розвинених країн переконує, що людина як об'єкт соціальної політики займає провідне місце в системі партнерських соціально-трудова відносин.

Принципи толерантності та плюралізму, які є основою ідеології солідарності, є також наріжними каменями демократичного суспільства. Елементом демократичних процедур прийняття відповідних рішень є діалог, а в соціально-трудова відносинах – соціальний діалог. Ключові положення сучасної концепції соціального діалогу беруть свій початок в ідеях солідарності філософії античних мислителів. Принциповими для розуміння сутності діалогу є положення про його значно ширше смислове навантаження, ніж «діалогові форми спілкування», такі як розмова, бесіда, суперечка. Діалог є найвищою формою спілкування, результатом якого є співпраця. Співпраця працівника і роботодавця, працівників та їх організацій і роботодавця – наріжний камінь стабільного функціонування підприємств, установ, організацій.

Демократія в управлінні підприємством, а точніше – в управлінні його персоналом – означає в широкому розумінні виробничу демократію. Її серцевину складає участь найманих працівників у справах підприємств, акціонерних товариств і транснаціональних компаній. Від того, якою мірою, і в яких організаційних формах залучаються до управлінських функцій господарюючих суб'єктів представники персоналу, багато в чому залежить оптимальне використання професійних можливостей членів трудового колективу, зростання продуктивності праці та підвищення конкурентних можливостей підприємства.

Вирішення проблеми соціальної справедливості має ґрунтуватися на вірності підходу. Навіть близькі нам сусідні держави, такі як Республіка Польща, обрали шлях соціальної справедливості, а не шахрайства національного рівня, як це було вчинено в Україні. Подолання розриву між бідними і багатими, між тими, хто створює матеріальні та духовні цінності і отримує неадекватну плату за свою працю і тими, хто не бере участі у процесі виробництва, але отримує вельми «неадекватну» плату за свою діяльність до цього часу не спостерігається. Для розв'язання проблеми бідності необхідна цілеспрямована політика, що ґрунтується на економічних та фінансових можливостях держави та максимальній ефективності їх використання. Зокрема, у країнах Заходу здійснення принципу рівної оплати за рівну працю є одним із факторів, що забезпечує зростання економіки за рахунок вибраковки нерентабельних виробництв. Це визначається тим, що господар такого підприємства не має можливості підвищити свій прибуток за рахунок зниження заробітку робітників.

У трудовому праві України ідея соціальної справедливості виводиться з конституційних положень, що Україна – соціальна держава. Для правового регулювання праці в сучасних умовах шкідливими є ліберальні ідеї, які підривають основи трудового права. Поглиблення процесу соціалізації трудового права – необхідна і вкрай важлива складова реалізації ідеї соціальної справедливості у трудовому праві. Ця ідея впливає з суспільної мети трудового права, яка полягає у консолідації суспільства через об'єднання зусиль працівників, роботодавців і державної влади, їх згуртування задля досягнення високого рівня добробуту громадян. Навпаки, вимивання з трудового права соціального змісту призведе до втрати ним соціальної цінності, а в самому гіршому випадку й до відмирання галузі.

Гідна праця, її гарантування в державі, – це ключова складова сучасного розуміння соціальної справедливості в демократичному суспільстві. В Україні на законодавчому рівні має бути затверджена Концепція державної політики гідної праці, безумовними складовими якої мають бути: організаційні і правові основи забезпечення продуктивної зайнятості громадян, гідної оплати працюючим за добросовісну працю у гідних умовах, а також активізація соціального партнерства на усіх рівнях.

Нарощування людського потенціалу, постійне вкладання ресурсів у працівника, – чи не головний елемент соціальної справедливості у нормах сучасного трудового права. На рівні Концепції державної політики гідної праці необхідно визнати, що найбільш прийнятною для України є модель «економічно стабільного і соціально справедливого розвитку» суспільства, головними рушійними силами якого визнаються освіта, наука і новітні технології. Основою цієї моделі виступають люди, їх потенціал. Людський потенціал – це основний інструмент соціально-економічного прогресу держави і суспільства в Україні.

За всі роки незалежності України в економічній сфері не було здійснено головного –

визначення реальної вартості робочої сили. Й надалі продовжується цілеспрямована політика заниження її цінності. Україна не має іншої можливості повернути місце серед авангарду світового поступу, ніж перейти на інноваційний шлях розвитку, досягти зростання обсягів виробленої продукції та підвищення її конкурентоспроможності не шляхом збільшення витрат ресурсів, а за рахунок активного використання нових знань та їх матеріалізованих результатів.

Лісабонська стратегія поставила за мету перетворити ЄС на «найбільш динамічну та конкурентоспроможну економіку знань» до 2010 р. Для України нині – це стратегічний напрямок її розвитку. Забезпечення стабільного поступу суспільства у цьому напрямку базуватиметься на визнанні національним пріоритетом освіти і науки. Освіта – базис науки. Наука – основа інноваційного розвитку економіки. Необхідно, щоб на усіх рівнях державної влади постійно наголошувалося на єдності освіти і науки, законодавчо визнавалось їх значення для розвитку потенціалу країни.

Освіта – це стратегічний пріоритет державної політики, її роль у прогресивному розвитку країни колосальна. Досвід розвинутих країн показує, що за рівних умов продуктивність праці, прибутки збільшуються зі збільшенням затрат на загальну і спеціальну освіту. Для цього необхідно підняти престижність університетської освіти, терміново реанімувати за участю підприємницьких кіл професійно-технічну школу, вивести на новий рівень підготовку кадрів у технікумах і коледжах, а аспірантуру зробити осередком розвитку науки та інновацій. Новаторство ж у самих широких масштабах і на самих різних рівнях виробництва дозволить запроваджувати різноманітні новації, розвивати НТП у рамках усього народного господарства України.

Отже, можна побачити, що саме правильне визначення пріоритетів розвитку суспільства, країни і держави на рівні ідеології, дозволить вірно обрати шлях правового регулювання суспільних відносин у процесі їх реформування та вдосконалення.