

11. Дяків О.П. Зарубіжний досвід соціального партнерства та можливості його використання у вітчизняній практиці. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2008. № 32. С. 116-120
12. У США анонсовано додаткові правила авіаційної безпеки. URL : <https://www.golosameriki.com/a/faa-new-security-rules/6686981.html>
13. Мельниченко О.Б. Розвиток системи соціально-трудова відносин як передумова економічного зростання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. Випуск 7. Ч. 2 С. 102-105
14. Бондарчук Я.О. Роль галузевих угод у забезпеченні гідної праці. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2016. №1-2. с. 31-37. URL: <https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Bondarchuk-31-37.pdf>
15. Жданова О.С. Зарубіжний досвід організації системи соціально-трудова відносин та специфіка функціонування трудових судів на прикладі Франції. Актуальні проблеми держави і права. *Актуальні проблеми держави і права* : зб. наук. пр. / редкол.: С. В. Ківалов (голов. ред.), В. М. Дрьомін (заст. голов. ред.) Ю. П. Алєнін [та ін.]; МОН України; НУ ОЮА. Одеса : Юрид. л-ра, 2014. Вип. 72. С. 176-181. URL : <http://www.apdp.in.ua/v72/24.pdf>

УДК 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-02-06

Тихонович О. Ю.

докторант кафедри трудового права,
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого, доктор філософії
права

ЗНАЧЕННЯ ДИРЕКТИВИ ПРО ПРОЗОРИ ТА ПЕРЕДБАЧУВАНІ УМОВИ ПРАЦІ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ № 1019/1152 ДЛЯ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У статті в загальному розглянуто міжнародний акт – Директиву про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі (Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union), яка ухвалена у червні 2019 року Європейським парламентом та Радою. Зроблено висновок про те, що Директива про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі дає новий поштовх до розуміння проблематики безпеки праці, безпечних умов праці, оновлює підхід до регулювання трудових правовідносин щодо застосування праці із нефіксованим робочим тижнем. Вказано на відсутність у національному законодавстві розуміння поняття «прозорі та передбачувані умови праці», що в цілому впливає на розуміння проблематики безпеки праці, безпечних умов праці. Здійснено розгляд окремих наукових підходів вчених до розуміння значення Директиви 2019/1152 для регулювання трудових правовідносин та виділено власне розуміння основного значення Директиви регулювання трудових правовідносин, що полягають в наступному: 1) здійснюється удосконалення національного законодавства щодо покращення умов праці,

що базується на нормах європейського законодавства; 2) проводиться модернізація процедури інформування кожного працівника про умови праці; 3) встановлюються нові мінімальні стандарти прозорих й передбачуваних трудових відносин; 4) забезпечується гнучкість ринку праці; 5) забезпечується відповідний рівень деталізації окремих прав, які вже визначені нормами міжнародного права; 6) поглиблюється розуміння та реалізація окремих принципів, які покладені в основу трудових правовідносин; 7) зменшується тягар адміністрування у відповідній сфері; 8) забезпечується більш оптимальніше вирішення трудових спорів між працівником та роботодавцем та й власне реалізація права працівника на правовий захист; 9) забезпечується збалансування інтересів працівника та роботодавця.

Ключові слова: директива, міжнародний акт, трудові правовідносини, регулювання, трудове право, працівник, роботодавець, умови праці, безпека праці.

The article generally discusses the international act - the Directive on transparent and predictable working conditions in the European Union (Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union), which was adopted in June 2019 by the European Parliament and Council. It was concluded that the Directive on transparent and predictable working conditions in the European Union gives a new impetus to the understanding of the issues of labor safety, safe working conditions, updates the approach to the regulation of labor relations regarding the use of work with an unfixed working week. The lack of understanding of the concept of "transparent and predictable working conditions" in the national legislation is indicated, which generally affects the understanding of the issues of labor safety and safe working conditions. A review of individual scientific approaches of scientists to understanding the meaning of Directive 2019/1152 for the regulation of labor relations was carried out and their own understanding of the main meaning of the Directive for the regulation of labor relations was highlighted, which are as follows: 1) improvement of national legislation on improving working conditions, based on the norms of European legislation, is being carried out ; 2) the procedure for informing each employee about working conditions is being modernized; 3) new minimum standards of transparent and predictable labor relations are established; 4) the flexibility of the labor market is ensured; 5) the appropriate level of detailing of individual rights, which are already defined by the norms of international law, is ensured; 6) the understanding and implementation of individual principles, which are the basis of labor relations, are deepened; 7) the burden of administration in the relevant field is reduced; 8) a more optimal resolution of labor disputes between the employee and the employer and the actual implementation of the employee's right to legal protection are ensured; 9) the interests of the employee and the employer are balanced.

Key words: directive, international act, labor relations, regulation, labor law, employee, employer, working conditions, labor safety.

Постановка проблеми. Трудові правовідносини в нашій країні протягом останніх років зазнали численних змін. Це пов'язано із досить нестабільною соціально-економічною ситуацією, необхідністю стабілізації відповідних трудових відносин у період війни, появою та активним впровадженням нових нестандартних форм праці. Реформування системи трудових правовідносин у нашій країні здійснюється вже не один рік, а тому актуальність тематики поглибленого вивчення трудових правовідносин, удосконалення законодавства у

вказаній сфері не втрачає своєї актуальності. Варто наголосити й на тому, що трудові правовідносини є досить складними в аспекті їх вивчення та регламентації, оскільки їх основною метою є дотримання балансу у взаємовідносинах між працівником та роботодавцем, робочою силою та попитом на ринку праці, дотриманням безпечних умов праці та отриманням кінцевого результату – продукту, що виробляється, послуги, що надається тощо. Варто окремо наголосити й на тому, що ринок праці в цілому постійно перебуває під впливом певних зовнішніх та внутрішніх факторів, що, в свою чергу, обумовлює різноманітність правового регулювання у вказаній сфері, необхідністю пристосування до нових умов праці та реалізації робочої сили, організації трудового процесу тощо. Одним із таких зовнішніх факторів, який вплинув на подальше формування трудових правовідносин не тільки в нашій державі, а й у світі в цілому стала пандемія коронавірусної інфекції, яка спричинила суттєві зміни у системі організації та регулювання трудових правовідносин. В додачу до пандемії, наша держава ще й змушена шукати шляхи вирішення ряду проблем у сфері реалізації трудових правовідносин у період війни. А це також створює ряд проблем та пошуки ефективних напрямків реалізації державної політики у сфері трудових правовідносин.

Втім, незважаючи на ряд перепон та проблем, Україна не припиняє рух у напрямку впровадження міжнародних норм та стандартів у сфері регулювання трудових правовідносин, продовжує формувати трудове законодавство на тих принципах та стандартах, які діють у Європейському Союзі. На сьогодні Україною у національне законодавство вже впроваджено значну кількість міжнародних норм та стандартів, які стосуються європейського підходу до формування трудових правовідносин, проте, як ми вже говорили, рух у вказаному напрямку не припиняється навіть у тих надскладних соціально-економічних умовах, в яких наразі перебуває наша держава.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аспекти вивчення міжнародного досвіду організації трудових правовідносин та можливості впровадження міжнародних актів норм та стандартів у законодавство України вивчала значна кількість науковців, серед яких: М.І. Ануфрієв, О.С. Волохов, Н.Д. Гетьманцева, О.А. Золотарьова, І.В. Огієнко, А.М. Соцький, Я.В. Свічкарьова, О.Ю. Тихонович, Ю.В. Чижмарь, О.В. Черноус, І.О. Шашкова-Журавель, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші. Проте, враховуючи те, що міжнародна спільнота не припиняє дій щодо вдосконалення регулювання трудових відносин, приймаючи нові міжнародні акти у відповідності до розвитку трудових відносин у світі та викликів часу, Україна має забезпечувати вчасне реагування на зміни, що відбуваються, слідкувати за ними, пропонувати шляхи впровадження таких змін до національних актів та вивчати можливості внесення змін до національного законодавства, а отже наукові пошуки у вказаній проблематиці мають продовжуватися.

Формулювання мети статті. Метою статті є розгляд загального розуміння Директиви про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі № 1019/1152, окреслення її значення для трудового права та регулювання трудових правовідносин в цілому.

Виклад основного матеріалу. Одним із останніх найбільш нових міжнародних актів, які прийняті у сфері трудових правовідносин та метою якого є покращення їх регулювання, покращення умов праці в умовах гнучкості ринку праці є Директива про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі (Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council on Transparent and Predictable Working Conditions in

the European Union), яка ухвалена у червні 2019 року Європейським парламентом та Радою. Метою вказаної Директиви є «покращення умов праці шляхом заохочення більш прозорої і передбачуваної зайнятості з забезпеченням гнучкості ринку праці. Директивою визначено мінімальні права, що поширюються на кожного працівника у Союзі, який має трудовий договір або трудові відносини згідно з визначенням у чинному законодавстві, колективних угодах або практиці в кожній державі-члені з урахуванням судової практики Суду ЄС» [1]. Як стверджує В.С. Ткаченко: «Директива про прозорі та передбачувані умови праці (EU/2019/1152) має потенціал для вирішення деяких проблем, пов'язаних із захистом працівників, які застосовують віддалену роботу. Директива вимагає, щоб положення, пов'язані з місцем роботи та режимом роботи, були чітко прописані в трудовому договорі. Це забезпечує більш передбачуваний режим робочого часу для працівника, що може позитивно вплинути на баланс між роботою та особистим життям» [2, с.67]. Отже, зі змісту власне самої Директиви та наукових підходів щодо її розуміння основним її призначенням є захист прав працівників, особливо тих, які використовують нестандартні форми зайнятості.

Директива про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі дає новий поштовх до розуміння проблематики безпеки праці, безпечних умов праці. Норми, які визначені наведеною вище Директивою є досить важливими для подальшого формування національного законодавства, в тому числі й у питаннях безпеки працівника та роботодавця, інформаційної політики роботодавця по відношенню до свого працівника, покращення умов праці працівників у відповідності до міжнародних норм та стандартів. Досить часто як на науковому рівні, так і на повсякденному ми вживаємо термінологію безпечних умов праці як основи нормальної трудової діяльності людини. Проте, розуміння вказаного термінологічного поняття в Україні є не зовсім повним та відкритим, таким, що в повній мірі відповідає сучасним уявленням про безпеку праці та безпеку працівника.

На сьогодні в українському законодавстві відсутнє чітке визначення розуміння прозорих та передбачуваних умов праці, про які все частіше говорить міжнародна спільнота, які все активніше регламентуються нормами міжнародного права. Зокрема, про таку ж позицію говорить і О.Ю. Тихонович, який, досліджуючи безпечні та здорові умови праці говорить : «про використання такого словосполучення як «право працівника на прозорі та передбачувані умови праці», яке не закріплено в українському законодавстві, хоча й має досить широке значення й охоплює значну кількість суспільних відносин щодо створення для працівників, безпечних, належних та комфортних умов праці. Право працівників на прозорі та передбачувані умови праці має формуватися не тільки виключно на рівні законодавчих норм, законодавчими вимогами до умов праці, охорони праці, дотримання санітарних, епідемічних та інших вимог, а й власне розумінням з боку роботодавця необхідності здійснення такого захисту саме з точки зору моралі, традицій та звичаїв, розумінням того, що людина є найвищою соціальною цінністю, а отже має бути захищеною та реально відчувати такий захист як з боку держави, так і роботодавця» [3, с. 43].

В цілому, основне значення власне самої Директиви про прозорі та передбачувані умови праці для трудового права та регулювання трудових правовідносин, на нашу думку, полягають у наступному:

1) здійснюється удосконалення національного законодавства щодо покращення умов праці, що базується на нормах європейського законодавства. Варто зазначити, що вказана

Директива досить суттєво покращує положення працівника у трудових правовідносинах, оскільки її норми окрім досить розширеного переліку аспектів інформування працівника передбачають й ряд важливих прав щодо підстав припинення трудового договору, періоду проходження випробувального терміну, різних відпусток, обов'язку вказувати причину розірвання строкових трудових договорів, інформування працівників про можливості просування по службі і вакансії тощо. Варто зазначити, що на сьогодні реформування трудового законодавства в Україні вже враховує норми Директиви 2019/1152 у сфері трудового права. Одним із яскравих прикладів варто назвати проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 25.02.2021 р. № 5161, яким було запроваджено особливий вид трудового договору – трудового договору з нефіксованим робочим часом [4]. Вказаний законопроект підписаний Президентом України 18.07.2022. Також норми Директиви (ЄС) 2019/1152 імplementовано Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», який набув чинності у липні 2022 року, яким було передбачено внесення змін до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», «Про відпустки» та деяких інших [5].

Іншим законопроектом, який в певній мірі враховує норми Директиви 2019/1152 можна назвати проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин» від 16.04.2021 року № 5388, яким було передбачено певне удосконалення процедури регулювання строкових трудових договорів, в тому числі й у питаннях застосування заходів для запобігання зловживанням строковими трудовими договорами [6]. Проте, вказаний законопроект не було прийнято. Втім, все ж можна констатувати факт того, що Україна не стоїть осторонь проблем трудового законодавства, а намагається всіма силами наблизити національне законодавство до міжнародних норм та стандартів міжнародного права. І хоча не всі проекти законодавчих актів, які на сьогодні включають в себе ті чи інші норми міжнародного права, в тому числі й окремі норми Директиви 2019/1152 приймаються, але варто констатувати факт того, що вони вже враховуються при формуванні національного законодавства і це є важливим кроком для їх подальшої імplementації.

2) проводиться модернізація процедури інформування кожного працівника про умови праці. Фактично вказана Директива спрямована на підвищення рівня обізнаності працівників у своїх правах та законних інтересах і, згідно вказаної Директиви, такий обов'язок покладається саме на роботодавця, як основного суб'єкта трудових правовідносин. Директива спрямована на розширення та деталізацію тієї інформації, яка має бути повідомлена роботодавцем працівнику. Погодимся із думкою В.М. Божка, який характеризує з Директиву 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі говорить наступне: «декларуючи й гарантуючи реалізацію права працівників на отримання письмової інформації про свої трудові права та обов'язки до початку роботи, Європейський Союз, з одного боку, відповідає на виклики глобалізованої економіки та озброює їх сучасним інструментом захисту своїх трудових прав, а з іншого боку, сприяє ефективному здійсненню працівниками їх економічних, соціальних, культурних, політичних прав» [7, с. 107]. Вважаємо, що у даному випадку здійснюється формування досить нового підходу до інформаційної складової трудових правовідносин, що є досить важливим в аспекті дотримання прав саме працівника, як суб'єкта трудових

правовідносин. Крім того, поглиблене інформування роботодавцем працівника про умов праці, на нашу думку, сприятиме зменшенню зловживань з боку роботодавця, а отже й зменшенню кількості та випадків виникнення конфліктних та інших негативних ситуацій між сторонами трудових правовідносин.

3) встановлюються нові мінімальні стандарти прозорих й передбачуваних трудових відносин. Директивою на роботодавця покладено нові зобов'язання щодо навчання та встановлення максимального випробувального терміну по відношенню до працівника, ряду важливих гарантій у сфері реалізації нетипових форм зайнятості, зокрема, регламентації мінімально допустимої тривалості робочого тижня; погодинну мінімальну оплату праці; встановлення компенсації з боку роботодавця перед працівником при скасуванні робочого завдання тощо. Крім того, Директива передбачає обов'язок роботодавця вказувати причину розірвання строкових трудових договорів і інформувати працівників про можливості просування по службі і вакансії тощо. Важливими є норми щодо реалізації права працівника на паралельну зайнятість, тобто зайнятість у іншого роботодавця поза рамками робочого графіка, встановленого так званим первинним роботодавцем, реалізації права на перехід на інший вид зайнятості з більш передбачуваними та надійними умовами праці, якщо це можливо тощо.

4) забезпечується гнучкість ринку праці. Варто наголосити на досить активному розвитку нестандартних форм зайнятості у досить нестабільному форматі розвитку суспільства в цілому. Так, в Україні активного розвитку набула така форма зайнятості як нестандартна зайнятість, а Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18.07.2022 р. [№ 2421-IX](#)», який набрав чинності 10 серпня 2022 року закріпив визначення поняття «трудового договору з нефіксованим робочим часом» як особливого виду трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці» [8]. Було здійснено й регламентування обов'язкових умов, які має містити трудовий договір, тривалість робочого часу, оплати праці та відповідальності за порушення трудових відносин за трудовим договором з нефіксованим робочим часом. Відзначимо, що врегулювання відносин за трудовим договором з нефіксованим робочим часом є напрямком певної індивідуалізації трудових відносин та й власне індивідуалізованого підходу до формування трудових відносин, а також вводяться додаткові гарантії працівників, які укладають трудовий договір із нефіксованим робочим часом. Така гнучкість трудових правовідносин, на сьогодні, обумовлена вимогами часу, воєнними діями на території нашої держави та необхідністю поглиблення визначеності і передбачуваності відносин між роботодавцем і працівником.

5) забезпечується відповідний рівень деталізації окремих прав, які вже визначені нормами міжнародного права. Одним із прикладів такої деталізації можна назвати конкретизацію права на відпочинок. Як стверджує О.О. Рибак: «деякі положення Директиви 2019/1152 в частині права на відпочинок містить скерування до Директиви 2003/88/ЄС «Про деякі аспекти організації робочого часу», що деталізують надання працівникам права на відпочинок. Наприклад, у статті 4 йдеться про обов'язок надавати інформацію щодо тривалості оплачуваної відпустки, на яку має право працівник або, якщо її визначити неможливо, процедура надання та визначення такої відпустки. Така інформація

надається особисто працівникові у місячний строк із першого робочого дня. Держави-члени повинні забезпечувати, щоб роботодавці були зобов'язані інформувати працівників про основні аспекти трудових відносин» [9, с. 250].

б) поглиблюється розуміння та реалізації окремих принципів, які покладені в основу трудових правовідносин. Впровадження норм Директиви 2019/1152 для країн-членів, а також для формування національного законодавства сприяє реалізації кількох принципів документа «Європейські засади соціальних прав». Вона забезпечує кращий захист трудових прав 182 мільйонів працівників у Європі, обмежує навантаження на роботодавців та зберігає гнучкість для адаптації до мінливого ринку праці [10].

7) зменшується тягар адміністрування у відповідній сфері. Так Директива 2019/1152 передбачає певне зменшення адміністративних процедур, які стосуються прийняття на роботу, зменшується кількість обов'язкових кадрових документів, а кількість та необхідність прийняття таких документів узгоджується між працівником та роботодавцем.

8) забезпечується більш оптимальніше вирішення трудових спорів між працівником та роботодавцем та й власне реалізацію права працівника на правовий захист. Так, Директива № 2019/1152 визначає основні напрямки правового регулювання трудових спорів. Зазначено, що «урегулювання спорів, що стосуються існування та умов трудових відносин, повинне бути прерогативою судів із трудових спорів або інших судів чи арбітражних органів, до яких працівники й роботодавці повинні мати безперешкодний доступ, відповідно до національного законодавства і практики».

9) забезпечується збалансування інтересів працівника та роботодавця. Якщо здійснювати аналіз правового статусу працівника та роботодавця, то в цілому можемо говорити про те, що роботодавець переважає за своїм впливом над працівником, оскільки має певні переваги в аспекті застосування конкретних важелів впливу на працівника. Директива 2019/152 дещо зменшує вказану нерівність між працівником та роботодавцем, роблячи їх повноправними суб'єктами трудових правовідносин. Це досягається шляхом надання працівнику додаткових гарантій у сфері трудових правовідносин, які визнані міжнародними нормами та стандартами у сфері праці.

Висновки. Підсумовуючи можемо говорити про те, що Директива про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі № 1019/1152 має досить велике значення для трудового права та регулювання трудових правовідносин. Директива закріплює аспекти правового регулювання тих правовідносин, які до цього не були належним чином регламентовані та врегульовані нормами національного законодавства. Впровадження міжнародних норм, в тому числі й тих, які визначені Директивою про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі № 1019/1152 є важливим кроком до подолання тіньової зайнятості, формування прозорого та відкритого ринку праці. Крім того, норми, визначені досліджуваною нами Директивою, значно підвищують рівень соціального становище працівника, сприяють зменшенню безробіття серед працездатного населення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі. URL : <https://www.ilo.org/uk/media/78676/download>

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-ІХ. 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-ІХ](#). 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