

УДК 349.2

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

## ДОКТРИНА ВИРОБНИЧОЇ СОЛІДАРНОСТІ

*У представленій науковій статті виявлено та окреслено основні проблеми ідеології сучасного трудового права, розкрито значення цієї категорії для правового регулювання праці.*

**Ключові слова:** ідеологія, доктрина, виробнича солідарність, гуманізм, демократизм, соціальна справедливість.

### **Щербина В.И. Доктрина производственной солидарности**

*В представленной научной статье выявлено и обозначено основные проблемы идеологии современного трудового права, раскрыто значение этой категории для правового регулирования труда.*

**Ключевые слова:** идеология, доктрина, производственная солидарность, гуманизм, демократизм, социальная справедливость.

### **Shcherbyna V. The doctrine of production solidarity.**

*The main problems of modern labour law ideology have been described and revealed in the given scientific article, the meaning of this category for legal regulation of labour has been developed.*

**Key words:** ideology, doctrine, production solidarity, humanism, democratism, social justice.

**Вступ.** 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.

Стратегічною метою будь-якого політичного режиму є прагнення сформувати систему базисних цінностей та 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. Причому такі категорії, як «патріотизм», «солідарність» та «гідність» виступають нероздільними, взаємодоповнюючими складовими сучасної української ідеології, яка тільки формується.

**Постановка завдання.** Метою цієї статті є виявлення та окреслення основних проблем ідеології сучасного трудового права, розкриття значення цієї категорії для правового регулювання праці.

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, їхніх представників, а в окремих випадках і органів місцевого самоврядування.

Серцевиною 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 з організації, застосування та захисту праці, буде бажання їхніх 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 частині першій статті 21 Конституції України. Ідея, що «усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах» знаходить своє відображення у трудовому праві через закріплення таких 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. У 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 їхні самостійність, незалежність від державних органів влади і управління. Коли йдеться про сферу соціально-трудових 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-трудових 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-трудових 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 становить 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, 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, зокрема 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 із 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 найгіршому 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, їхній 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. І 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 напрям її розвитку. Забезпечення стабільного поступу суспільства у цьому напрямі 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 найширших масштабах і на різних рівнях виробництва дозволить запроваджувати різноманітні новації, розвивати НТП у рамках усього народного господарства України.

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

**УДК 349.2**

**Вахонєва Тетяна Миколаївна,**  
*доктор юридичних наук, доцент кафедри  
трудового права та права соціального забезпечення  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка*

## **ПОНЯТТЯ, ЗМІСТ ТА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПРАЦІВНИКА ЯК КАТЕГОРІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА**

*Стаття присвячена дослідженню поняття та змісту професійної культури найманих працівників. З'ясовані основні складові професійної культури працівника, визначена сутність професійної культури поведінки працівника, її вплив на продуктивність праці та можливі юридичні засоби забезпечення.*

**Ключові слова:** *культура поведінки, професійна культура працівника, моральні якості працівника, службовий етикет працівника, правила етичної поведінки працівника.*

**Вахонєва Т.Н. Понятие, содержание и формирование профессиональной культуры работника как категории трудового права**

*Статья посвящена исследованию понятия и содержания профессиональной культуры наемных работников. Определены основные составляющие профессиональной культуры работника, уяснена сущность профессиональной культуры поведения работника, ее влияние на продуктивность труда и возможные юридические средства обеспечения.*