

**В. І. Щербина**, доктор юридичних наук,  
завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін  
Академії митної служби України

### СУЧАСНА ІДЕОЛОГІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА: ПОСТАНОВКА ОКРЕМИХ ПРОБЛЕМ

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

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

*In the presented research paper the major problems of ideology of the modern labour right are revealed and designated, the value of this category for legal regulation of work is opened.*

**Ключові слова.** Ідеологія, парадигма, еволюція ідеології трудового права, соціалізація трудового права, нова модель трудового права.

**Вступ.** Своїм виникненням трудове право завдячує бурхливому розвитку промислового виробництва у ХІХ ст., що ґрунтувалося на використанні найманої робочої сили. З моменту свого виникнення і до сьогодення трудове право України пройшло складний шлях формування, який характеризувався різними історичними віхами: від визнання трудового права головною ланкою ідеологічної боротьби з протилежною соціально-економічною формацією (радянський період) і до занепаду та майже фактичної втрати соціальної цінності (початок і середина 90-х рр. ХХ ст.). Саме це й спонукало автора звернутися до дослідження проблем сучасної ідеології трудового права та її значення для подальшого розвитку цієї галузі права в Україні.

© **В. І. Щербина, 2011**

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

**Результати дослідження.** Для правильного виконання поставлених у дослідженні завдань необхідно визначитися, перш за все, з категоріальним апаратом. Слово “ідеологія” означає систему ідей і поглядів (з фр. *ideologie*), синонім *світогляд* [1, 159]. Ідея – це: 1. найвища форма пізнання зовнішнього світу й мислення, яка не тільки відображає об’єкт, а й спрямовує на його перетворення. 2. основна думка, що визначає зміст чого-небудь. *Головна ідея фільму*. 3. думка про що-небудь, міркування з приводу чогось. *Ідея побудови відкритого суспільства набуває нових прихильників*. 4. замисел, намір, план. Реалізувати ідею економічної реформи (з лат. *idea* – поняття, уявлення) [1, 159–160]. Погляд: 1. спрямованість зору на кого-або що-небудь. *Зупинити погляд на рекламі*. 2. вираз очей, манера дивитися. *Сумний погляд, лагідний погляд*. 3. думка, судження про що-небудь. *Мати відмінний погляд на проблему* [1, 340]. Світогляд – це сукупність переконань, поглядів на оточення, на життя, на світ, на різні сторони буття [1, 427]. Отже, ідеологія – це система ідей та поглядів, які реалізуються в суспільне життя.

Тож чи можна поєднати таку категорію, як “ідеологія”, з категорією “трудове право”? На наш погляд, не тільки можна, але й необхідно.

У підручнику “Радянське трудове право” за редакцією М. Г. Александрова зазначалося: “Якщо виходити з буквального значення терміна “трудове право”, то можна охопити ним будь-яку правову норму, що стосується праці в будь-якій з її форм” [2, 22]. Однак радянське трудове право традиційно регулювало не всі відносини, пов’язані з працею, про що свідчать визначення поняття цієї галузі та окреслення її предмета в науковій літературі. За підручником “Радянське трудове право” за редакцією Б. К. Бегічева і А. Д. Зайкіна, трудове право – це галузь права, що регулює трудові відносини робітників і службовців та тісно пов’язані з ними інші відносини, які складаються з приводу суспільної організації праці на підприємствах (в установах, організаціях) [3, 15].

Автори книги “Сучасне трудове право” пропонують досліджувати дві фундаментальні категорії цієї галузі права: “парадигма трудового права” і “трудоправа ідеологія”. У загальних рисах під парадигмою трудового права вчені розуміють систему основоположних понять, які дозволяють трактувати його як галузь права, а також вважають, що є достатні підстави для формулювання технологічної парадигми трудового права [4, 12, 129]. Трудоправову ідеологію вони визначають як підсистему, що містить сукупність правових поглядів, ідей, перш за все роботодавців, працівників, представників громадських, професійних організацій про необхідність, принципи, форми, методи нормативного врегулювання відносин з приводу застосування найманої праці [4, 14]. Виходячи з такої позиції, обґрунтовано стверджується, що “...не вивчивши суттєво питання ідеології трудового права, не можна серйозно обговорювати його історію, проблеми розвитку, вдосконалення як галузі в цілому, так і окремих інститутів та норм. ...ідеологія є своєрідним засобом (інструментом), за допомогою якого можна досліджувати можливості, динаміку як окремих норм і інститутів, так і всієї галузі в цілому на певний історичний період” [4, 28].

Таким чином, якщо вести мову про “ідеологію трудового права”, то необхідно говорити про систему ідей та поглядів, які реалізуються в галузі права, що регулює трудові відносини та тісно пов’язані з ними інші відносини, котрі складаються з приводу суспільної організації праці. У цьому зв’язку поділяємо думку В. М. Лебедева, що 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 [4, 14, 15]. Особливо яскраво формування ідеології трудового права на початковому етапі становлення цієї галузі показано у книзі Поля Луї “Робітник і держава” [5].

Ідеологія трудового права отримує первинне юридичне закріплення в міжнародно-правових актах, конституціях чи інших конституційних актах, які розглядаються як Основний Закон держави. Прикладом міжнародно-правового акта, призначеного для формування ідеології сучасного трудового права у країнах – членах Міжнародної організації праці, є Рекомендація МОП № 198 про трудові правовідносини (2006 р.).

Конституція Туреччини 1982 р. визначає Турецьку Республіку як соціально-правову державу, одна із функцій якої – соціальна справедливість, що реалізується в рамках чинного права [цит. за 6, 118]. Ідея соціальної справедливості знаходить вираження в низці конкретних положень конституції цієї країни, зокрема:

а) на державу покладається обов’язок підвищувати рівень життя трудящих, захищати працюючих і безробітних, створювати економічні умови, сприятливі для зростання зайнятості і запобігання безробіттю, здійснювати необхідні заходи для забезпечення трудової злагоди;

б) держава виконує соціально-економічні завдання, покладені на неї Конституцією, з урахуванням їх пріоритетності та наявності фінансових можливостей;

в) держава бере на себе зобов’язання забезпечити кожному справедливую частку в національному доході, ліквідувати економічну й соціальну нерівність і надати особливий захист економічно слабким особам. Країна зобов’язується здійснювати адекватні економічні, соціальні та фінансові заходи для захисту інтересів працівників, для забезпечення їм справедливої заробітної плати, що достатня для гідного існування [цит. за 6, 118–119, 120, 121].

Відповідно ж до ч. 1 ст. 42 Конституції Республіки Білорусь [7] особам, які працюють за наймом, гарантується справедлива частка винагороди в економічних результатах праці відповідно до її кількості, якості і суспільного значення, але не нижче рівня, що забезпечує їм і їх сім’ям вільне й гідне існування.

Особливу увагу привертають норми конституцій Туреччини та Республіки Білорусь, пов’язані з визначенням справедливої частки працівника в результатах спільної з роботодавцем діяльності, які є ідеологічною базою для формування положень трудового законодавства. Порівняємо їх із нормами Конституції України. Згідно з ч. 4 і 7 ст. 43 Конституції України [8] кожному гарантується право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, та право на своєчасне одержання винагороди на працю. Відповідно до ч. 4 ст. 13 Конституції, держава забезпечує соціальну спрямованість економіки. Ст. 23 Конституції гарантує кожній людині право на вільний розвиток особистості, а суспільство забезпечує вільний і всебічний розвиток її особистості. На жаль, у цій частині положення Конституції України менш досконалі не тільки з техніко-юридичного погляду, але й відображають позицію мінімального втручання держави в регулювання процесів, пов’язаних із суспільною організацією праці та гарантуванням прав людини в них.

Надмірну політизацію правової ідеології у сфері праці радянського періоду (впадання в політичні та економічні крайнощі) можна досить чітко простежити на прикладі змін у трудовому законодавстві. Так, перший радянський КЗпП 1918 р., прийнятий у період іноземної військової інтервенції та громадянської війни, коли було запроваджено військовий комунізм, а господарське й політичне життя країни будувалося на військовий лад, містив низку виключних за своїм характером положень [9, 308]. КЗпП РСФРР 1922 р. [10] і КЗпП УРСР 1922 р. [11], прийняті у період непу, вже не містили надзвичайних положень, надавали трудящим широкі соціально-економічні права і відображали лібералізацію у правовому регулюванні трудових відносин. У преамбулі до Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю [12] та першій редакції преамбули до Кодексу законів про працю УРСР 1971 р. [13] і надалі чітко формулювалися ідеологічні основи правового регулювання праці. По-перше, ліквідація експлуатації людини людиною, можливість працювати на себе, на своє суспільство. По-друге, гарантована державним ладом свобода праці від експлуатації, основна умова дійсної свободи особи. По-третє, гарантована всім можливість працювати з дотриманням принципу: “від кожного за здібностями, кожному – за його працю”. По-четверте, обов’язок кожного працездатного працювати, бо “хто не працює, той не їсть” та ін.

Виключно важливе значення преамбули як ідеологічної основи закону можна побачити у Трудовому кодексі Соціалістичної Республіки Румунії 1972 р. У ній узагальнювалися низка фундаментальних ідей, що домінували під час прийняття акта і прямо чи опосередковано відображені в його статтях. У преамбулі кодексу викладено об’єктивні й суб’єктивні суспільно-політичні передумови, що спричинили його необхідність, підкреслено роль праці в системі цінностей, притаманних соціалізму, а також охарактеризовано гуманний характер соціалістичного суспільства, де “найвищою метою всієї діяльності є людина”. У кінці преамбули

було викладено загальну концепцію, що лягла в основу розробки кодексу [9, 291]. Преамбула цього закону дуже схожа на преамбули Основ законодавства Союзу РСР про працю та КЗпП УРСР, проте одна важлива ідея там відсутня: “найвищою метою всієї діяльності є людина”. Подібна норма з’явилася тільки в Конституції України 1996 р.

Трудове право радянського і пострадянського періоду відрізняються за своєю ідеологічною спрямованістю, формами й засобами її здійснення [4, 13]. З набуттям Україною незалежності, зламом адміністративно-командної політичної системи та переходом до ринкових засад в економічних відносинах трудовому праву частково повертається його істинна сутність – регулятора суспільних відносин. Преамбула КЗпП України в редакції Закону № 871-ХІІ від 20.03.1991 р. сформульована принципово по-іншому. Кодекс визначає правові засади й гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці.

Розвиток суспільства обумовлює зміщення акцентів у формуванні ідеології трудового права різних країн, про що зазначав І. Я. Кисельов [14, 22]. Однак беззаперечним залишається соціальний характер трудового права. Трудове право завжди належало до числа політично “напружених” галузей права нарівні з фінансовим [15, 14], бо завжди впливало на вкрай чутливі сторони життя людей. Слід відзначити, що саме держава як суспільний інститут була ініціатором “соціалізації трудового права”. Ліберальні економісти завжди відкидали ідею права держави втручатися у справи на приватних підприємствах. Однак ще на початку ХХ ст. ціла низка країн твердо закріпила за собою статус зразкового роботодавця. Вперше принцип державного прикладу було застосовано у Сполучених Штатах. У 1840 р. президент Ван-Бюрен встановив 10-годинний робочий день в арсеналах, тоді як на всій території Північно-Американської республіки 12- і 13-годинний робочий день був звичайним явищем [5, 250, 251].

Переконані, що й у подальшому ідея “соціалізації трудового права” має активно розвиватися. Така ідея впливає із суспільної мети трудового права, яка полягає в консолідації суспільства через об’єднання зусиль працівників, роботодавців і державної влади, їх згуртування задля досягнення високого рівня добробуту громадян [16, 11]. Подібну позицію викладено і в книзі “Сучасне трудове право”: “Вибудовується, таким чином, принципово нове, широке розуміння трудового права, яке умовно можна назвати соціальним трактуванням трудового права” [4, 104].

Наступна ідея полягає в тому, що функціональна спрямованість трудового права в нових умовах не повинна бути односторонньою – тільки захист інтересів працівників. Тобто ні в якому разі не повинні ігноруватися права та інтереси роботодавців. В. М. Лебедев цілком обґрунтовано пропонує змінити погляд на працівника як на безправного, безвольного, задавленого свавіллям роботодавця суб’єкта. Це не завжди і не скрізь відповідає істині [4, 248]. Марксистське “тверде ядро” або парадигма в радянській інтерпретації вже не може бути підставою сучасних науково-дослідних програм. Мова може йти про еволюційний перехід від постмарксисту до соціал-демократичної інтерпретації, який очевидно вже розпочався [15, 12]. Йдеться про реалізацію в трудовому праві принципів повноправності та рівноправності працівників і роботодавців [17, 188–191].

Послідовний розвиток прав людини у сфері праці – це наступна ключова ідея розвитку трудового права в сучасних умовах. У 70–80-ті рр. ХХ ст. в радянській науці широко розповсюдилась ідея, відповідно до якої трудові правовідносини, як загальна категорія, включають індивідуальні й колективні правовідносини. Зміст перших – безпосередня трудова діяльність робітників і службовців; сторони – підприємство і працівник. Зміст других – участь трудящих в управлінні виробництвом (включаючи контроль за дотриманням законодавства про працю), організація, встановлення й застосування умов праці; сторони – адміністрація і профспілковий комітет, трудовий колектив і його представницькі органи. Включення колективних трудових відносин до складу трудових має теоретичне і практичне значення. Теоретичне значення полягає у більш повному уявленні про працю в суспільстві як про процес, що здійснюється в колективі та керується за участю колективу [9, 11].

На чому тепер має ґрунтуватися цей послідовний розвиток прав у сфері праці? Л. С. Явич вважав, що найважливішою загальносоціальною гарантією справедливості закону і суду є їх суттєва моральна основа, їх відповідність вимогам загальнолюдської моралі [18, 228]. На наш погляд, правовому регулюванню праці в сучасних умовах шкодять ліберальні ідеї, які підривають основи трудового права. Останні десятиліття в багатьох розвинутих країнах світу (особливо у США, Великобританії, Австралії, Новій Зеландії) спостерігається тенденція до розширення самостійності підприємств та індивідуалізації трудових відносин. Цю тенденцію почасти називають дерегулюванням трудових відносин, і впливає вона з децентралізації колективних переговорів між найманими працівниками і підприємцями (роботодавцями). У той же час зберігається й протилежна тенденція – до централізації колективних переговорів та посилення втручання держави в регулювання трудових відносин, особливо в періоди економічних криз і соціальної нестабільності. Таку тенденцію можна спостерігати в багатьох країнах Західної Європи, де колективні угоди укладаються, як правило, на галузевому (Німеччина) та на міжпрофесійному рівні (Франція) [19, 18].

У країнах Латинської Америки, крім Чилі, що стали на шлях твердого неоліберальної стабілізації, позитивних змін не спостерігається. Тому в провідних латиноамериканських державах знайшла широку підтримку ідея переходу до нової моделі “економічно стабільного і соціально справедливого розвитку”, головними рушійними силами якого визнаються освіта, наука і новітні технології [20, 49–50, 51]. Вважаємо, що реалізація в трудовому законодавстві України зазначеної ідеї – це не тільки гарантія прогресивного

розвитку економіки, а й реальне підтвердження конституційної ідеї про людину як найвищу соціальну цінність суспільства.

**Висновки.** Таким чином, слід визнати, що “ідеологія трудового права” – це базова категорія, від якої залежать перспективи й напрями розвитку цієї галузі права. Необхідно розвивати ідею “соціалізації трудового права”, але з урахуванням еволюційного переходу від постмарксизму до соціал-демократичної інтерпретації суспільного розвитку в Україні. У сучасних умовах шкідливими є ліберальні ідеї, які підривають основи трудового права, а тому необхідно чимскоріше переходити до моделі “економічно стабільного і соціально справедливого розвитку” суспільства, головними рушійними силами якого визнаються освіта, наука і новітні технології.

#### Література

1. Івченко А. О. Тлумачний словник української мови / Івченко А. О. – Харків : Фоліо, 2002. – 540 с.
2. Советское трудовое право : учебник / Н. Г. Александров, Г. В. Муцинов, А. А. Абрамова, А. Д. Зайкин ; под ред. Н. Г. Александрова. – М. : Юрид. лит., 1972. – 567 с.
3. Советское трудовое право : учебник / Бегичев Б. К, Зайкин А. Д., Молодцов М. В. и др. ; под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. – 2-е изд. – М. : Юрид. лит., 1985. – 552 с.
4. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма) / Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. ; под ред. В. М. Лебедева. – М. : Статут, 2007. – Книга первая. – 301 с.
5. Поль Луи. Рабочий и государство. Сравнительная история законодательства о труде в обеих частях света / Поль Луи ; пер. с фр. – СПб., 1907. – 358 с.
6. Шахназарова Л. Р. Принципы и источники трудового права Турции / Л. Р. Шахназарова // Труд за рубежом. – 2007. – № 1. – С. 116–125.
7. Конституция Республики Беларусь 1994 года, с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : // <http://pravo.kulichki.com/vip/trud>.
8. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К. : Україна, 1996. – 54 с.
9. Кодификация законодательства о труде социалистических стран. – М. : Наука, 1979. – 413 с.
10. Кодекс законов о труде РСФСР от 9 ноября 1922 г. // Известия ВЦИК. – Ч. 254–1693 от 10.XI.1922 г.
11. Кодекс законів про працю УРСР : введений у дію постановою ВУЦВК від 2 грудня 1922 р. // ЗУ УРСР. – 1922. – № 52. – Ст. 751.
12. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде : Закон Союза Советских Социалистических Республик от 15 июля 1970 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1970. – № 29. – Ст. 265.
13. Кодекс законів про працю України : затверджений Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
14. Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / Киселев И. Я. – М. : Бизнес-школа “Интел-Синтез” совместно с ООО “Журнал “Управление персоналом”, 2003. – 160 с.
15. Лушников М. В. Очерки теории трудового права / М. В. Лушников, А. М. Лушников. – СПб. : Юридический центр-пресс, 2006. – 940 с.
16. Щербина В. І. Трудове право України : підручник / Щербина В. І. ; за ред. В. С. Венедиктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.
17. Щербина В. І. Функції трудового права : монографія / Щербина В. І. – Д. : Акад. митн. служби України, 2007. – 425 с.
18. Явич Л. С. Господство права: к концепции правового государства в СССР / Л. С. Явич // Правоведение. – 1990. – № 5. – С. 11–20.
19. Соболевская А. А. Американская модель динамики человеческого капитала / А. А. Соболевская, А. К. Попов // Труд за рубежом. – 2006. – № 1. – С. 108–125.
20. Шестакова Е. Е. Социальные реформы в латиноамериканских государствах: политика и идеология / Е. Е. Шестакова // Труд за рубежом. – 2001. – № 3 (51). – С. 32–52.