

**СУЧАСНА ІДЕОЛОГІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ**  
**MODERN IDEOLOGY OF LABOR LAW OF UKRAINE**

**КИСЕЛЬОВА О.І.,**

кандидат юридичних наук, старший  
викладач кафедри адміністративного,  
господарського права та фінансово-  
економічної безпеки

*(Сумський державний університет)*

**СЕМЕНОВА А.В.**

студентка 5-го курсу

*(Сумський державний університет)*

У статті аналізується сучасна ідеологія трудового права України, закладена у Кодексі законів про працю. А також, надаються пропозиції щодо її вдосконалення та пристосування до нових політичних і соціально-економічних реалій.

**Ключові слова:** ідеологія трудового права, працівник, праця, життєва потреба, сторони трудових відносин, метод державного прикладу.

В статье анализируется современная идеология трудового права Украины, заложенная в Кодексе законов о труде. А также, предоставляются предложения по её усовершенствованию и приспособлению к новым политическим и социально-экономическим реалиям.

**Ключевые слова:** идеология трудового права, работник, труд, жизненная необходимость, стороны трудовых отношений, метод государственного примера.

In article is analyzed the modern ideology of labor law of Ukraine, which is set out by The Code of Laws on Labor of Ukraine. And also, are given suggestions about it improvement and adaptation to new political, social and economic reality.

**Key words:** ideology of the labor law, employee, labor, vital necessity, parties of labor relations, method of the state example.

**Вступ.** На сьогоднішній день в Україні активно проходить процес реформування вітчизняного законодавства. Проте, не зважаючи на низку змін у різних галузях, основним нормативно-правовим актом у галузі трудового права і досі залишається Кодекс законів про працю України 1971 року, застарілі норми якого не справляються з регулюванням сучасних трудових відносин, про що свідчать численні порушення прав працівників на практиці.

Слід зазначити, що трудове право України мало особливу історію формування, і, зважаючи на неї, можна говорити про появу специфічної ідеології в рамках цієї галузі. Ми вважаємо, що дану ідеологію необхідно розглянути, щоб з'ясувати, у якому напрямку необхідно будувати нову дієву концепцію трудового права України.

**Постановка завдання.** Отже, метою даної статті є аналіз сучасної ідеології трудового права України на основі Кодексу законів про працю України та пошук шляхів для її вдосконалення.

**Результати дослідження.** Перш за все, слід з'ясувати, що слід називати концепцією взагалі, а також як вона співвідноситься з ідеологією. Так, С.В. Венедіктов зазначає, що: «Концепцію треба розуміти як єдиний визначальний задум, точку зору або систему поглядів на розуміння явищ дійсності, процесів; основоположну ідею будь-якої категорії, зокрема, ідею соціального характеру, яка притаманна трудовому праву і є важливим теоретичним чинником його існування як галузі» [2, с.130].

Щодо поняття ідеології, то у Великому тлумачному словнику сучасної української мови сказано, що ідеологією є: «Сукупність філософських, політичних, правових, моральних, релігійних та мистецьких поглядів, що характеризують те або інше суспільство, клас, політичну партію» [1, с.394].

Щодо, власне, визначення ідеології трудового права, В.І. Щербина зазначає: «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» [6, с.134].

На нашу думку, у цьому визначення слід наголосити саме на реалізації зазначених ідей та принципів. Адже, думка науковців, наприклад, може бути іншою, більш прогресивною, проте, вона аж ніяк не впливатиме на фактичне становище трудових відносин, якщо законодавець не вирішить нею скористатися при прийнятті нормативно-правових актів. Саме тому, іншими словами, ідеологією трудового права необхідно вважати ті ідеї та погляди, які безпосередньо впливають із чинного на певний момент законодавства.

Таким чином, ми бачимо, що визначення концепції та ідеології доволі схожі. Проте, ми вважаємо, що розрізняти їх слід за ознакою реалізації. Таким чином, ідеологія трудового права є вже реалізованими у законодавстві поглядами на трудові відносини, а концепція є більш загальним і скоріше теоретичним поняттям. Так, нова концепція трудового права у майбутньому сприятиме формуванню нової ідеології в цій галузі.

Для того, щоб з'ясувати, якою є ідеологія трудового права України на даному етапі, необхідно звернутися до загальних положень чинного вітчизняного законодавства, що регулює трудові відносини. Так, у статті 43 Конституції України сказано: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [5].

Як ми бачимо, основне положення Конституції щодо врегулювання сфери трудових відносин ґрунтується на тому, що праця повинна забезпечувати життєві потреби кожної окремої людини. Таким чином, працю можна розглянути як засіб отримання матеріальних ресурсів для забезпечення своєї життєдіяльності, задоволення своїх культурних потреб та розвитку своєї особистості.

Така позиція, на нашу думку, є правильною і додатково підкреслює положення статті 3 Конституції України, у якій сказано, що: «Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю» [5].

Проте, цьому положенню Конституції України суперечать положення чинного Кодексу законів про працю, які і досі несуть в собі пережитки марксистсько-ленінської ідеології. Так, у статті 1 вищезгаданого Кодексу зазначається: «Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників» [4].

На нашу думку, акцент слід зробити на викладеному вище положенні про «перетворення праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини». Ми вважаємо, що його наявність у чинному трудовому законодавстві України абсолютно неприпустима. Перш за все через те, що воно фактично суперечить основним положенням Конституції України. Адже виходить, що право кожної людини на працю, для задоволення своїх потреб, перетворюється на обов'язок кожного, задля блага суспільства. Але, на нашу думку, досягнути блага для усього суспільства неможливо, не досягнувши блага для кожної окремої людини.

Тож, ми вважаємо, що в рамках сучасної трудової ідеології все-таки доцільніше розглядати працю як засіб, а не як потребу. Адже людина вправі займатися будь-якими видами діяльності або ж бездіяльності (наприклад, отримання відсотків за депозитом), які не заборонені законом, і при цьому приносять їй дохід.

Також, на нашу думку, більшість положень Кодексу законів про працю за своїм характером нагадують положення Конституції, адже вони спрямовані скоріше на проголошення окремих прав та гарантій працівників, а не на врегулювання трудових відносин в принципі. Взагалі, чинне трудове законодавство характеризується всебічним захистом прав працівників та

наданням їм переваги відносно прав роботодавця, які у такій ситуації відходять на другий план. Така позиція була виправдана у радянські часи, коли, фактично, єдиним роботодавцем була держава. Але, на сьогоднішній день, трудові відносини поступово змістились у площину приватного права. Відтепер в ролі роботодавців можуть виступати і приватні підприємства, і навіть фізичні особи-підприємці. Тож розглядаючи трудові відносини, було б доцільно вести мову про рівність сторін, що є характерним принципом приватного права.

Більшість дослідників не погоджуються із твердженням про те, що трудові відносини мають бути абсолютно рівними, тобто, що працівники не повинні мати таку велику кількість явних переваг порівняно з роботодавцями. Вони обґрунтовують це тим, що працівники, в процесі виконання своїх трудових обов'язків, перебувають у підпорядкуванні роботодавців, а тому потребують більшого захисту з боку держави. Проте, на нашу думку, така позиція є дещо застарілою, і сформована на уявленнях про трудове право, які склалися в Україні історично. Можна сказати, що вона бере свої витoki ще з радянської ідеології трудового права, в основі якої лежала теорія класової боротьби Маркса, де буржуазія є пануючим класом, які експлуатують робочий клас.

Проте, в такому разі трудове законодавство можна розглядати і з протилежної точки зору. А саме, з тієї, з якої розглядали дореволюційне трудове законодавство радянські вчені на початку ХХ століття. Тобто, що воно є лише засобом утихомирення робочого класу, наданням йому певних гарантій задля подальшої його експлуатації. Спостерігаючи за рівнем життя населення у нашій країні, така концепція здається доволі правдоподібною. Адже, незважаючи на велику кількість прав та гарантій у трудовому законодавстві, на практиці, становище працівників є не надто втішним.

Слід зазначити, що однією з головних проблем українського законодавства дослідники вважають саме надмірну урегульованість, метою якої є всемірний захист прав працівників. Проте, на практиці, вона, навпаки, спричиняє більше проблем. Так, не в змозі виконати усі законодавчі вимоги, роботодавці вдаються до численних порушень, прагнучи захистити свої інтереси і це

відбувається за рахунок інтересів працівників. Наприклад, доволі поширеною для України є практика написання заздалегідь заяв про звільнення з власного бажання ще на стадії укладення трудового договору.

На нашу думку, необхідно рухатися в напрямку орієнтації трудового права не на детальну регламентацію прав та гарантій працівників, а на врегулювання, власне, трудових відносин. Для цього, перш за все, треба змінити сам погляд на працівника як на сторону таких відносин. Таким чином, його треба розглядати не як «живий засіб виробництва», а як громадянина, особистість, що вступає у трудові відносини, щоб реалізувати себе в певній сфері суспільної діяльності та отримати матеріальні ресурси для задоволення своїх потреб.

Також, зважаючи на те, що трудові відносини по суті є двосторонніми, необхідно однаково закріпити як права працівників, так і права роботодавців. Як зазначає С.В. Вишновецька: «В сучасних умовах розвитку суспільства не можна соціальне призначення трудового права зводити лише до захисту інтересів працівника. Тим більше, що баланс прав і законних інтересів працівника і роботодавця проголошено одним з основних загальноновизнаних принципів міжнародного трудового права» [3, с.62].

На нашу думку, слід надати сторонам трудових відносин більше можливостей домовитися між собою з певних питань, при цьому залишивши основні положення, що стосуються становища обох сторін: мінімальний розмір заробітної плати, тривалість робочого часу, відпусток, а також, наприклад, право роботодавців на відбір працівників, їх звільнення тощо.

Проте, підвищення ролі диспозитивного методу у регулюванні трудових відносин не повинно означати повного переходу їх у площину цивільного права. Особливість трудового права як раз і полягає у гармонійному поєднанні імперативного та диспозитивного методів. Таким чином, навіть надавши більше можливостей сторонам трудового договору щодо вирішення деяких питань своєї співпраці між собою, на індивідуальному рівні, абсолютної є необхідність існування імперативних норм, які встановлюють основні гарантії для обох сторін. Адже саме в цьому проявляється унікальність трудового права.

Ми вважаємо, що за умов надання більшої свободи сторонам трудових відносин при укладенні трудового договору, одним із засобів покращення становища працівників, може бути не подальша деталізація їхніх гарантій у трудовому законодавстві, а застосування принципу державного прикладу. Так, В.І. Щербина пише про наступне: «Слід відзначити, що саме держава як суспільний інститут була ініціатором «соціалізації трудового права». Ліберальні економісти завжди відкидали ідею прав 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 Північноамериканської республіки 12-і 13-годинний робочий день був звичайним явищем» [6, с.137].

Таким чином, покращивши становище державних службовців та працівників державних підприємств, можна було б очікувати відповідної реакції від роботодавців у приватній сфері. Ця схема була б дієвою, адже приватні підприємці прагнули б переманити до себе кращих працівників із державного сектору і для цього їм необхідно було б підвищити заробітну плату, або ж, наприклад, скоротити робочий день, збільшити відпустку тощо.

Проте, є декілька перешкод для втілення даного задуму: по-перше, це складна соціально-економічна ситуація в країні. В таких умовах буде доволі складно знайти можливість хоча б для підвищення заробітної плати державних службовців. Також, зважаючи на високий рівень безробіття на сьогоднішній день, працівники у приватному секторі будуть погоджуватися на будь-які умови роботодавців, задля того, щоб мати хоча б якесь джерело доходу; по-друге, для того, щоб бути прикладом для приватних підприємців, праця у державному секторі повинна бути дійсно престижною. Вона має високо оплачуватися, державні службовці повинні мати особливі гарантії, які повинні реалізовуватися на практиці, а не лише бути закріплені законодавчо. Але при цьому треба зробити процедуру прийому на державну службу більш прозорою,

щоб туди потрапляли дійсно найкращі, яких би приватні підприємці хотіли бачити своїми працівниками, і задля яких встановлювали б більші переваги для працівників. Тож, узагальнено можна сказати, що для дієвості принципу державного прикладу треба усунути корупційну складову при прийомі на роботу у державні структури.

**Висновки.** Отже, для подальшого ефективного реформування трудового законодавства, необхідно, перш за все, змінити саму ідеологію трудового права. По-перше, треба відійти від положення про те, що праця повинна бути першою життєвою потребою кожної людини. Адже зважаючи на те, що основною соціальною цінністю, відповідно до Конституції України, є людина, праця має бути лише засобом для задоволення нею своїх життєвих потреб. Також, слід розглядати сторони трудових відносин рівноправними між собою, не надаючи при цьому суттєвих переваг одній з них. У законодавстві мають бути чітко визначені не лише права працівників, але і права їхніх роботодавців. А також, ми вважаємо, що застосування принципу державного прикладу, у майбутньому, могло б позитивно вплинути на сферу трудових відносин в Україні.

### **Література:**

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун». – 2003. – 1440 с.
2. Венедіктов В.С. Концепція трудового права України в контексті сучасної правової доктрини / В.С. Венедіктов // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. – Суми : СумДУ. – 2014. – С.132-138.
3. Вишновецька С. В. Теорія трудового права в контексті методологічних проблем / С. В. Вишновецька // Юридичний вісник. Повітряне і космічне право. – 2008. – № 2. – С. 61-65.
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-08 // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50.
5. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-вр // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30.



6. Щербина В. І. Сучасна ідеологія трудового права: постановка окремих проблем / В. І. Щербина // Вісник Академії митної служби України. Сер. : Право. – 2011. – № 1. – С. 133-138.

Кисельова О.І., Семенова А.В. Сучасна ідеологія трудового права України [Текст] / О.І. Кисельова, А.В. Семенова // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. – № 4. – Т. 27 (66). – 2014. – С. 60-68.