

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

**Т. А. ЗАНФІРОВА**

**ФІЛОСОФІЯ  
ТРУДОВОГО ПРАВА**

Навчально-методичний посібник

Константа  
2018

УДК 349.2  
ББК 87+67.405  
3-28

Рекомендовано до друку  
Вченою радою юридичного факультету  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка  
(протокол № 4 від 22 жовтня 2018 р.)

**Рецензенти:**

**М. І. Іншин**, доктор юридичних наук, професор,  
завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
юридичного факультету Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка, академік НАПрН України, Заслужений юрист України;  
**О. М. Ярошенко**, доктор юридичних наук, професор,  
професор кафедри трудового права  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.  
**Ю. В. Романенко**, доктор соціологічних наук, професор,  
професор кафедри міжнародних медіакомунікацій та  
комунікативних технологій Інституту міжнародних відносин  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка;  
**В. В. Остроухов**, доктор філософських наук, професор,  
завідувач кафедри національної безпеки  
Національної академії Служби безпеки України.

**Занфірова Т. А.**

3-28 Філософія трудового права : навчально-методичний посібник для  
студентів юридичних факультетів і відділень / Т. А. Занфірова. –  
Харків : Константа, 2018. – 515 с.  
ISBN 978-996-342-412-2

Видання розраховано на вивчення філософії трудового права як однієї з базових дисциплін підготовки фахівців за спеціальністю «Правознавство» на юридичних факультетах і відділеннях вищих навчальних закладів. Філософію трудового права розглянуто як міждисциплінарний напрям, що виник на перетині філософії та науки трудового права і де власне філософія трудового права формується як єдність двох дискурсів – нормативно-критичного (пов'язаного з критикою, ревізією, переглядом норм трудового права та інших його складових) і нормативно-догматичного (пов'язаного із захистом, посиленням, обґрунтуванням, догматизацією трудового права).

Для студентів, аспірантів, докторантів юридичних факультетів і відділень, фахівців міждисциплінарної спрямованості, які цікавляться проблематикою правознавства, трудового права, філософії, моралі та ідеології в їх складних і неоднозначних взаємодіях і взаємозалежностях.

УДК 349.2  
ББК 87+67.405

ISBN 978-996-342-412-2

© Занфірова Т. А., 2018

# ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b>	7
--------------	---

## **МОДУЛЬ 1 ВСТУП ДО ФІЛОСОФІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА**

### **ТЕМА 1**

#### **ФІЛОСОФІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА ЯК ЦІННІСНА РЕФЛЕКСІЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

1. Трудова діяльність як предмет філософської рефлексії. 15
2. Філософія трудового права, її предмет, мета та основні напрями. 22

### **ТЕМА 2**

#### **ЮСТИЦІАЛІЗМ І ЕГАЛІТАРИЗМ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

1. Юстиціалізм (філософія й ідеологія справедливості) у трудовому праві. 52
2. Егалітаризм і радянський легізм у трудовому праві. 70

### **ТЕМА 3**

#### **ЛІБЕРТИЗМ (ЛІБЕРАЛІЗМ І КОНСЕРВАТИЗМ) У РОЗУМІННІ ТРУДОВОГО ПРАВА**

1. Свобода як основа філософії та ідеології лібертизму. 97
2. Лібертизм (філософія та ідеологія свободи) у розумінні трудового права. 101

*Висновки до модуля 1* 140

*Список рекомендованих джерел* 143

*Проблемні завдання й запитання  
для обговорення на семінарі* 150

*Модульна контрольна робота (теми 1–3)* 152

**МОДУЛЬ 2**  
**ГАЛУЗІ ТА БАЗОВІ ПАРАДИГМИ**  
**ФІЛОСОФІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА**

**ТЕМА 4**

**ФІЛОСОФІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА:  
ОНТОЛОГІЧНИЙ, ГНОСЕОЛОГІЧНИЙ, АКСІОЛОГІЧНИЙ  
І ПРАКСЕОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТИ**

- |   |     |
|---|-----|
| 1. Філософія трудового права як галузь філософії права.   | 156 |
| 2. Аксиологія, методологія, онтологія, гносеологія й праксеологія трудового права у співвідношенні з теорією і практикою трудового права. | 165 |

**ТЕМА 5**

**ПРИРОДНЕ ПРАВО І ЮРИДИЧНИЙ ПОЗИТИВІЗМ  
ЯК БАЗОВІ ПАРАДИГМИ ТРУДОВОГО ПРАВА**

- |  |     |
|--|-----|
| 1. Природне право як базова парадигма трудового права.       | 198 |
| 2. Юридичний позитивізм як базова парадигма трудового права. | 232 |

*Висновки до модуля 2* 283

*Список рекомендованих джерел* 286

*Проблемні завдання й запитання  
для обговорення на семінарі* 291

*Модульна контрольна робота (теми 4–5)* 293

**МОДУЛЬ 3**  
**ПРАЦЯ ЯК БАЗОВА КАТЕГОРІЯ ФІЛОСОФІЇ**  
**ТРУДОВОГО ПРАВА Й ПРОБЛЕМА ЇЇ ГУМАНІЗАЦІЇ**

**ТЕМА 6**

**КАТЕГОРІЯ ПРАЦІ В ІСТОРІЇ ФІЛОСОФІЇ**  
**ТРУДОВОГО ПРАВА І ПРОБЛЕМА ЇЇ ГУМАНІЗАЦІЇ**

- |  |     |
|--|-----|
| 1. Розробка категорії праці в історії філософії трудового права. | 298 |
|--|-----|

2. Проблема відчуження і гуманізації умов праці у філософії трудового права.	310
<b>ТЕМА 7</b>	
<b>ІДЕОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА</b>	
1. Ідеологічні чинники формування трудового права: загальна характеристика.	336
2. Систематизація ідеологічних чинників формування трудового права.	352
<b>ТЕМА 8</b>	
<b>УЯВЛЕННЯ ПРО ПРАЦЮ В ДОІНДУСТРІАЛЬНОМУ Й ІНДУСТРІАЛЬНОМУ СУСПІЛЬСТВАХ</b>	
1. Уявлення про працю в доіндустріальному суспільстві.	369
2. Праця в умовах індустріального суспільства як предмет філософської рефлексії.	376
<b>ТЕМА 9</b>	
<b>ПРАЦЯ В АСПЕКТІ АКСІОЛОГІЇ ПРАВА</b>	
1. Аксиологічний підхід до розуміння праці.	387
2. Праця як антицінність у постмодерному суспільстві.	399
<i>Висновки до модуля 3</i>	407
<i>Список рекомендованих джерел</i>	410
<i>До тем 6–7</i>	410
<i>До тем 8–9</i>	413
<i>Проблемні завдання й запитання для обговорення на семінарі</i>	419
<i>Модульна контрольна робота (теми 6–9)</i>	421
<b>МОДУЛЬ 4</b>	
<b>ТРУДОВЕ ПРАВОРОЗУМІННЯ В ЕПОХУ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ І ПОСТМОДЕРНУ</b>	
<b>ТЕМА 10</b>	
<b>ТРАНСФОРМАЦІЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН І РОЗУМІННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОГО СУСПІЛЬСТВА ПОСТМОДЕРНУ</b>	
1. Особливості трудових правовідносин у нетипових трудових практиках.	426

2. Трансформація розуміння трудових правовідносин в умовах глобалізації.	454
<b>ТЕМА 11</b>	
<b>ТРУДОВЕ ПРАВО У ПАРАДИГМІ СИНЕРГЕТИКИ</b>	
1. Визначення синергетики та її ключові поняття.	474
2. Прояви окремих синергетичних закономірностей у регулюванні трудових правовідносин.	485
<i>Висновки до модуля 4</i>	504
<i>Список рекомендованих джерел</i>	507
<i>До теми 10</i>	507
<i>До теми 11</i>	512
<i>Проблемні завдання й запитання для обговорення на семінарі</i>	517
<i>Модульна контрольна робота (теми 10–11)</i>	520
<b>ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК (основні поняття)</b>	526
<b>ПІСЛЯМОВА</b>	530
<b>ВІДПОВІДІ ДО КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ</b>	532
Модульна контрольна робота (теми 1–3)	532
Модульна контрольна робота (теми 4–5)	532
Модульна контрольна робота (теми 6–9)	532
Модульна контрольна робота (теми 10–11)	533

## ВСТУП

*...Найкращий суспільний устрій – це той, що робить життя більшості людей найщасливішим, надаючи їм максимум засобів і можливостей для задоволення найважливіших потреб.*

*Це такий суспільний устрій, в якому справжньою і найбільшою цінністю є гідні люди, які мають найширші можливості для досягнення найвищого становища, незалежно від того, де вони народилися.*

*...Це такий суспільний устрій, який об'єднує в одному суспільстві найбільшу кількість населення і забезпечує його максимумом засобів для опору іноземцям.*

*Це, нарешті, такий суспільний устрій, який, завдяки заступництву (захисту) у царині праці, сприяє найважливішим відкриттям і найбільшому прогресу цивілізації й освіти...*

Анрі-Клод де Рувруа Сен-Сімон

Філософія трудового права є професійно орієнтованою дисципліною освітньо-професійної програми підготовки фахівців зі спеціальності «Правознавство».

**Мета дисципліни** – ознайомити студентів із засадами нормативно-критичного і нормативно-догматичного мислення як складниками професійної культури сучасного юриста, який спеціалізується у сфері трудового права.

**Завданням навчальної дисципліни** є набуття студентами необхідних методологічних і теоретичних знань та навичок застосування алгоритмів ціннісної рефлексії норм трудового законодавства.

Навчальна дисципліна складається з **чотирьох змістових модулів**.

*Перший модуль* присвячується вивченню теоретико-методологічних засад філософії трудового права як галузі філософії права у співвідношенні філософсько-трудоправового дискурсу з

юстиціалізмом, егалітаризмом і лібертизмом як аксіологічними парадигмами трудового права.

У *другому модулі* вивчається філософія трудового права в її галузевому аспекті, розглядається аксіологія, методологія, онтологія, гносеологія і праксеологія трудового права у співвідношенні з теорією та практикою трудового законодавства.

У *третьому модулі* аналізується праця як ключова категорія філософсько-трудоправового дискурсу, проблематика її гуманізації; пропонується вивчення історіогенезу праці та еволюції уявлень про неї в різних типах соціумів (доіндустріальному, індустріальному й постіндустріальному), а також ідеологічних факторів формування трудового права.

У *четвертому модулі* висвітлюються проблеми трансформації праці як онтологічного феномену та її інтерпретації в умовах суспільства глобалізації і постмодерну.

*За результатами вивчення навчальної дисципліни студент повинен*

**знати:**

- засадничі парадигми трудового права (юстиціалізм, егалітаризм, лібертизм);
- ключові поняття юстиціалістського, егалітаристського та лібертистського дискурсу у сфері трудових правовідносин;
- базові галузеві складники філософії трудового права (трудоправову аксіологію, трудоправову онтологію, трудоправову гносеологію та ін.);
- відмінності між нормативно-критичним і нормативно-догматичним дискурсами, між юридичним позитивізмом і природним правом як ключовими парадигмами трудового права;
- детермінанти відчуження праці як основного типу людської і соціальної активності;
- ідеологічні чинники формування трудового права в різних правових системах сучасності;
- ключові різновиди та форми нетипової зайнятості в контексті постмодерного розуміння праці і глобалізації;

**уміти:**

- оперувати ключовими поняттями й категоріями юстиціалізму, егалітаризму та лібертизму, надавати їх інтерпретацію категорій трудового права;



- критично осмислювати легітимність норм трудового права, аргументувати власну точку зору;
- розрізняти юридичний позитивізм і природне право як типи юридичного мислення у сфері трудового законодавства;
- встановлювати ціннісно-нормативні зв'язки між нормами трудового права і їх вихідними філософськими, релігійними, морально-соціальними та ідеологічними базисами;
- розглядати й оцінювати ті чи інші явища трудової дійсності (трудове законодавство, практику його застосування тощо) крізь призму філософських категорій.

**Місце дисципліни** в системі підготовки фахівців у сфері правознавства (юриспруденції) і відповідної спеціалізації у сфері трудового права визначається її предметним «полем» і спрямованістю як однією з ключових складових комплексної підготовки зі спеціальності «Правознавство».

**Зв'язок з іншими дисциплінами.** Навчальна дисципліна «Філософія трудового права» пов'язана як з теоретичними («Філософія», «Філософія права», «Теорія права»), так і галузевими дисциплінами («Трудове право»).

**Контроль знань і розподіл балів, які отримують студенти.** Контроль знань здійснюється за модульно-рейтинговою системою, яка передбачає дворівневе оцінювання засвоєного матеріалу, зокрема, **оцінювання теоретичної підготовки (20 %)** включає: презентацію доповідей, глибинність методології у репрезентованому дослідженні, здійсненність й узгодженість пропозицій, ступінь оригінальності і визначення методологічних проблем теми, ситуації; **оцінювання критико-рефлексивних навичок (80 %)** включає: якісну цілісність аналізу, здатність оцінити проблему на конкретних прикладах, визначення шляхів і методології вирішення проблеми, яка виникла чи може виникнути, окреслення шляхів вирішення специфічних (неординарних) проблем розуміння трудового законодавства.

Обов'язковим є виконання тестових контрольних робіт (модульних, поточних і підсумкової), передбачених робочою програмою навчальної дисципліни.

Сучасне трудове законодавство нараховує велику кількість нормативно-правових актів. Норми, закладені в цих актах, повинні

піддаватися детальному аналізу, критиці та перегляду для забезпечення їх актуальності та доступності кожному громадянину.

Філософське обґрунтування трудового права формується як позитивно-критичне раціональне пояснення засад трудових відносин, що сприяє зростанню стабільності, єдності, цілісності людини в суспільстві, її юридичної свободи, якості її життя. В Україні таке зростання на оптимальному рівні ще не забезпечене, що зумовлено труднощами в здійсненні реформ в українському суспільстві. Саме тому сучасний розвиток філософії трудового права характеризується чітко викристалізованим вектором системного обґрунтування і критики трудового права. Така критика здійснюється шляхом всебічної оцінки трудового права, зокрема, на основі аналізу історії становлення галузі і специфіки її ідентифікації в Україні та країнах Європи.

В умовах сучасного реформування суспільства прослідковується тенденція підміни трудових відносин цивільними з метою обмеження трудових гарантій працівників, що актуалізує необхідність філософсько-правового обґрунтування категорій трудового права.

Дати єдине визначення філософії трудового права не менш складно, аніж визначення таких феноменів, як «філософія» і «право».

У навчальному посібнику здійснено спробу охарактеризувати основні риси філософії трудового права як сфери філософських і правових досліджень, оскільки вона:

- знаходиться на перетині філософії і трудового права;
- ґрунтується на методологічному і категоріальному апараті як філософії, так і юриспруденції;
- дає можливість розглянути трудові явища у філософському ракурсі, глибше зрозуміти сутнісні, гносеологічні й аксіологічні аспекти того чи іншого феномену трудового права;
- дозволяє осмислити й оцінити ті чи інші явища трудової дійсності (законодавство про працю, практику його застосування тощо) у контексті таких філософських категорій, як – «добро» і «зло», «загальне» і «часткове», «якість» і «кількість» та ін.

Специфіка філософії трудового права полягає в її спрямованості на забезпечення природних трудових прав, насамперед, найманого працівника, який завжди залишається найменш захищеною стороною трудових правовідносин. Тому одне

із завдань філософії трудового права полягає у розробці й обґрунтуванні такого порядку регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин, за якого аксіологеми свободи, рівності, справедливості й солідарності наскрізь пронизуватимуть ці відносини, підносячи формально-правові приписи на найвищий щабель їх ціннісної легітимності.

Отже, філософія трудового права не тільки оцінює чинне трудове законодавство, а й висуває пропозиції щодо його вдосконалення шляхом максимально повного втілення, матеріалізації аксіологем у правовому регулюванні трудових та інших, тісно пов'язаних з ними відносин. Розвиток філософії трудового права в напрямку обґрунтування курсу реформ українського законодавства про працю перетинається зі сферою політики трудового права, яка в Україні знаходиться в «зародковому» стані.

Визначивши основні цілі і завдання філософії трудового права, а також зрозумівши її суть, у посібнику надається визначення цього напрямку досліджень.

*Філософію трудового права авторкою цього посібника визначено як інтегральний міждисциплінарний напрям філософських і правових досліджень складових частин трудового права – його окремих норм, інститутів, – галузі як цілого щодо їх відповідності ціннісним універсалам світової культури – свободі, рівності, справедливості, солідарності, представлених в органічному законодавстві, міжнародному праві, джерелах природного права й аксіосферах релігій, філософій та ідеологій.*

Складовими зазначеного напрямку досліджень і навчальної дисципліни в навчальному посібнику визначено:

- а) онтологію трудового права (вчення про його сутність і буття);
- б) аксіологію трудового права (вчення про трудові правові цінності);
- в) гносеологію трудового права (вчення про пізнання трудового права, включаючи тлумачення і конкретизацію його норм);
- г) телеологію трудового права (вчення про цілі регулювання трудового права і способи такого регулювання);
- ґ) праксеологію трудового права (вчення про ефективність норм чинного трудового законодавства) та ін.

*У навчальному посібнику філософію трудового права розглянуто як міждисциплінарний напрям, який виник на перетині філософії та науки трудового права і в якій сама філософія трудового права формується як єдність двох дискурсів: нормативно-критичного (пов'язаного з критикою, ревізією, переглядом норм трудового права та інших його складових) і нормативно-догматичного (пов'язаного із захистом, посиленням, обґрунтуванням, догматизацією трудового права). Перший тип дискурсу зумовлюється парадигмою природного права, другий – парадигмою юридичного позитивізму.*

Між філософією трудового права та наукою трудового права, що в традиціях сучасної юриспруденції майже повністю збігається з парадигмою юридичного позитивізму, виникають відносини перетину/доповнення–збагачення.

З одного боку, філософія трудового права досліджує ту саму предметну сферу, що й теорія трудового права, зокрема, в частині, яка охоплює тлумачення термінології і методологічні прийоми формування трудової доктрини, що розроблялася протягом останнього століття. З іншого боку, філософія трудового права доповнює і збагачує, «проштовхує» вперед науку трудового права, оскільки дозволяє осмислити проблеми трудового права з різних філософських і світоглядних позицій за допомогою філософських методів, категорій та інших інструментів пізнання дійсності.

Серед категорій пізнання феноменів трудового права у вітчизняній науці трудового права центральне місце займають трудові догмати як сформульовані в науці аксіоматичні положення (принципи й переконання), які не ставляться під сумнів, оскільки є сталими та вкоріненими в свідомість наукової спільноти.

Запропоноване видання – навчально-методичний посібник з філософії трудового права як однієї з базових дисциплін підготовки фахівців за спеціальністю «Правознавство» на юридичних факультетах та відділеннях вищих навчальних закладів.

Можливість використання філософії трудового права у правознавстві пов'язана не тільки з трудовим правом як навчальною дисципліною, але й з практикою застосування трудового законодавства.

Дещо спрощено філософія трудового права може розглядатись як форма інтелектуальної критики позитивного трудового права, що існує у вигляді трудового законодавства. Така критика стає вкрай

необхідною, оскільки позитивне трудове право не завжди відповідає ціннісним критеріям, а часом демонструє свавілля і беззаконня, приховане під респектабельною формою абстрактних юридичних формулювань.

Особливістю авторської точки зору є акцент на першості аксіології права відносно методології, гносеології, онтології і праксеології. Ідеалом трудовправового регулювання є не загальні гарантії щастя, а умови, за яких належна міра свободи, рівності, справедливості та солідарності (а значить – балансу конкуренції, «антагонізму» та кооперації, інтеграції між людьми) спонукає людей до розвитку власних здібностей і є стимулом стати «гідним щастя» за допомогою праці.

З точки зору філософії трудового права рефлексія є умовою самосвідомості суб'єкта, а держава – це не «установа запобігання зла», а моральний універсум, в якому втілюється дух народу, об'єктивований в його культурі. Вона (держава) дає життя найбільш досконалим для кожного ступеня її розвитку формам «буття» трудового права. Якщо формальний бік правового ідеалу полягає у визначенні зовнішньої форми суспільного устрою, то змістовний пов'язаний, насамперед, із розвитком внутрішньої форми суспільного самоустрою, тобто з удосконаленням правового мислення. Філософія трудового права не може і не повинна повчати державу, якою їй потрібно бути. Її мета – осягнути думки, що складають основу трудового права для того, щоб стати для держави інструментом здорової самокритики і самовдосконалення.

У навчальному посібнику представлено 11 тем, розподілених на 4 модулі, кожна з яких побудована частково на авторському матеріалі, частково – на першоджерелах і відповідних коментарях до них. Посилання на джерела у квадратних дужках дозволяють орієнтуватися в системоутворювальних для філософії трудового права концепціях. Після модуля й окремих тем подано тестові (модульні) контрольні роботи, питання для самостійної роботи й для обговорення на семінарах. У кінці навчального посібника містяться відповіді до поставлених завдань.

**📖 МОДУЛЬ 1**  
**ВСТУП ДО ФІЛОСОФІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА**  
**(6 годин)**

**СТРУКТУРА МОДУЛЯ**

**ТЕМА 1**

**ФІЛОСОФІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА**  
**ЯК ЦІННІСНА РЕФЛЕКСІЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**  
**(2 години)**

*Зміст теми*

1. Трудова діяльність як предмет філософської рефлексії.
2. Філософія трудового права, її предмет, мета та основні напрями.

**ТЕМА 2**

**ЮСТИЦІАЛІЗМ І ЕГАЛІТАРИЗМ**  
**У ТРУДОВОМУ ПРАВІ**  
**(2 години)**

*Зміст теми*

1. Юстиціалізм (філософія та ідеологія справедливості) у трудовому праві.
2. Егалітаризм і радянський легізм у трудовому праві.

**ТЕМА 3**

**ЛІБЕРТИЗМ (ЛІБЕРАЛІЗМ І КОНСЕРВАТИЗМ) У РОЗУМІННІ**  
**ТРУДОВОГО ПРАВА**  
**(2 години)**

*Зміст теми*

1. Свобода як основа філософії та ідеології лібертизму.
2. Лібертизм (філософія та ідеологія свободи) у розумінні трудового права.

**ТЕМА 1**  
**ФІЛОСОФІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА**  
**ЯК ЦІННІСНА РЕФЛЕКСІЯ ТРУДОВИХ**  
**ПРАВОВІДНОСИН**  
**(2 години)**

*Зміст теми*

1. Трудова діяльність як предмет філософської рефлексії.
2. Філософія трудового права, її предмет, мета та основні напрями.

**1. Трудова діяльність  
як предмет філософської рефлексії**

Людина живе у двох видах діяльності, як у двох світах, перший з яких – світ необхідності, другий – світ свободи.

Проблема феномена праці є актуальною, оскільки з працею пов'язане життя людини, її соціальна й особистісна реалізація. Успіхи в праці дозволяють людині відчувати себе задоволеною (собою і своєю працею). Завдяки категорії «праця» можливе пояснення й осмислення змісту засобів розвитку і реалізації суб'єктності особистості.

Термін «праця» має багато значень. Так, праця визначається в аспектах:

- а) витрат енергії, фізичних і розумових зусиль, необхідних для перетворення висхідного матеріалу на готовий продукт;
- б) переробки й передачі інформації;
- в) доцільної або соціально необхідної діяльності тощо.

Полісемічність поняття «праця» пояснюється тим, що, по-перше, різні наукові дисципліни вивчають неоднакові прояви праці; по-друге, власне трудова діяльність має різний прояв в неоднакових історичних, соціальних і економічних умовах.

Кожен знає: те, що робиться в разі потреби, є вимушеним і примусовим для нас. Це фіксує навіть повсякденна мова, коли ми говоримо комусь: «Я роблю те або інше, це необхідно». Праця і є необхідність у тому самому сенсі, в якому «необхідність» означає

«НЕ-обхідно», тобто те, що не можна обійти, те, що не можна оминати або повз що не можна пройти.

Ми не можемо оминати працю, як не можемо, подорожуючи, обійти гору в гірському масиві. Працю не обходять, нею займаються, часто вимушено і напівпримусово.

Але уявімо собі стан тих, хто створює норми для регулювання цього виду глобального примусу людини і людства. Адже трудова діяльність через її внутрішньо-примусовий характер вимагає таких нормативних регуляторів, які дали б змогу пом'якшити тиск на душу людини, призначення якої – свобода. Людина (у філософському смислі) має покликання царювати на землі й у світі.

Самій ідеї людини притаманна духовна велич. Людина здатна до експансії й заволодіння просторами. Вона втягнена до великої авантюри під назвою «життя». На жаль, її духовна недосконалість вимагає участі в праці, бо переважна більшість людей не має здібностей до творчості (до вільної діяльності). Не зважаючи на це, навіть малоздібні прагнуть займатися тим, до чого не мають хисту. Вони наполегливо і справедливо вимагають, щоб праця як діяльність (яка, власне, є примусом і навіть більше – внутрішнім насильством) була адекватно унормована трудовим законодавством.

*Оскільки трудове законодавство виступає, з урахуванням зазначеного вище, фактичним унормовувачем «м'якого насильства» у сфері праці (і часто це насильство проявляється в жорстких формах примушування до праці), то людина прагне будь-яким чином втекти від подібного насильства за першої ж можливості.*

Проблема примусу і насильства в праці (як і ставлення до неї) складна й неоднозначна. Зазвичай люди обурюються насильством, зокрема, брутальними й очевидними його формами: коли, наприклад, когось б'ють, саджають до в'язниці, убивають. Водночас життя наповнене також і непомітними, більш витонченими формами насильства. Наприклад, психологічне насильство в праці є дівішим і небезпечнішим, порівняно з фізичним: людина стає залежною, втрачає здатність вільно розмірковувати. Саме на проблему примусу й насильства в праці звертають увагу експерти Міжнародної організації праці (далі – МОП).

*Ілюстративний приклад. Як відзначають експерти МОП, примусова праця – глобальна проблема; вона стосується значної кількості людей у всіх куточках земної кулі. При цьому найбільша кількість осіб, зайнятих примусовою працею, фіксується в*



*Азіатсько-Тихоокеанському регіоні, децо менше в Латинській Америці й Карибському басейні, а також у країнах Африки (південніше Сахари). Водночас використання примусу до праці – доволі поширена практика й у промислово розвинених країнах, країнах з перехідною економікою та країнах Близького Сходу. Сприяє цьому поява нових форм примусової праці, пов'язаних з процесами глобалізації, міграції й торгівлі людьми.*

*Принцип заборони примусової праці – це, по-перше, один з основоположних принципів міжнародного та національного трудового права, що застосовується незалежно від ратифікації Конвенції МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» (1930) і Конвенції МОП № 105 «Про скасування примусової праці» (1957), а зобов'язання, зумовлене самим фактом членства держав у МОП, прямо підкреслюється в Декларації МОП «Про основні принципи і права у сфері праці» (1998).*

*По-друге, за сферою дії – це міжгалузевий правовий принцип.*

*По-третє, це принцип, що виражає політику держави у сфері трудових та інших, тісно пов'язаних з ними, відносин. Порівняння змісту принципів свободи праці й заборони примусової праці – як фундаментальних принципів трудового права – дозволяє зробити висновок, що свобода праці є елементом природного права людини на саморозвиток і самореалізацію, а примусова праця – протиприродний для людини стан, виконання роботи у зв'язку з насильницьким чи іншим впливом при порушенні прав працівника. Його законодавчу заборону підсилює принцип свободи праці [12; 27; 28].*

*Зі сферою праці пов'язане ще більш глибоке насилля – насилля влади грошей. Це диктатура сучасного суспільства, за якого насильство над людиною здійснюється не прямо і помітно, а в прихованих формах. Життя індивіда залежить від грошей – найбільш безособової, «безякісної» й мінливої сили світу. Людина непрямо (фізично) позбавляється свободи совісті, свободи думки, свободи судження, вона матеріально залежна, їй загрожує голодна смерть. Гроші дають незалежність, а їх відсутність, навпаки, формує залежність. Але і той, хто має гроші, перебуває в рабстві: над ним здійснюють непомітне насилля.*

*Прикладом означеного непомітного насильства може бути діяльність у сфері маркетингу, що дозволяє шляхом маніпулювання споживачами насаджувати різноманітні псевдопотреби і спонукати*

людину хотіти того, чого вона не хоче, споживати те, що їй непотрібно.

У царстві праці (навіть якщо це вільнонаймана праця) людина змушена продавати власний потенціал, тому праця не є вільною. Людина взагалі не знала і досі не знає справжньої свободи в праці. Відносно вільною була праця ремісника й інтелектуальна праця, які, втім, теж піддавалися непомітному насильству. Людство пройшло через працю рабську, працю кріпацьку, нову рабську працю в капіталістичному світі (зокрема, приклад комуністичного суспільства).

Сучасна людина все ще залишається рабинею праці. Звичне, давно усталене рабство може не здаватися насиллям, а рух, спрямований на знищення рабства, навпаки, може сприйматись як таке (насилство). Ось такими є парадокси свободи в соціальному житті...

Світ, у який людина приходить в день свого народження, не має гарної репутації. Він кращий з географічної, аніж з історичної точки зору; він набагато привабливіший візуально, ніж соціально. Як згодом з'ясується, це не парадиз. І не можна бути впевненим, що він стане набагато приємнішим до часу відходу людини у вічність. Однак це реальний світ. Альтернативи йому немає, а якби й була, то де гарантія, що він був би кращим за цей? Там, назовні (і буквально, але, що гірше, і метафорично) – джунглі, а також пустеля, слизький схил, болото і т. д. Проте, як зазначав у своїх працях Р. Фрост, кращий вихід – завжди наскрізь і жити в суспільстві – означає пробачати<sup>1</sup>.

У трудовій діяльності дійсно майже відсутня свобода. Вона існує тільки у творчості. Саме тому багато видатних представників світової культури зрікалися праці як рабства і смерті за життя.

Прекрасною ілюстрацією на підтвердження останнього є притча про засновника даосизму Чжуан-цзи.

*Якось Чжуан-цзи ловив рибу в річці. Чуський правитель відправив до нього двох сановників з посланням, в якому говорилося: «Хочу покласти на Вас тягар державних справ».*

*Чжуан-цзи, продовжуючи ловити рибу, сказав:*

---

<sup>1</sup> **Фрост Роберт** (1874–1963) – американський письменник, чотириразовий лауреат Пулітцерівської премії, перший поет, що виступив на церемонії інавгурації американських президентів (зокрема, Джона Кеннеді в 1961 р.).

– Я чув, що в Чу є священна черепаха, яка померла три тисячі років тому. Правителі Чу зберігають її, загорнувши в покривала і заховавши до скрині у храмі предків.

– Дійсно, це так, – відповіли сановники.

– Що б обрала ця черепаха: бути мертвою і щоб після смерті поклонялися її кісткам чи бути живою і волочити свій хвіст по бруду?

Обидва сановника відповіли:

– Вона б обрала бути живою і волочити свій хвіст по бруду.

Тоді Чжуан-цзи сказав:

– Ідіть! Я теж волочитиму свій хвіст по бруду [10].

**Точка зору на працю як діяльність примусову є, хоч і не єдино правильною, проте, мабуть, більш правильною, ніж оптимістичніша її оцінка.** Звернемося до етимологічного словника.

Майже в усіх індоєвропейських мовах слово «працювати», «трудитися» спочатку означає «залишитися без батьків», тобто бути приреченим на нестаток, важке існування, муки, тягарі, повинність, біль, труднощі (наприклад, німецьке «arbeit», готське «arbas», французьке «travail», латинське «labor»). В англійській мові слово «labour» також означає зусилля, життєві турботи, стан виснаження, тривоги, страждання й навітьпологові муки [38].

У російській мові слова «труд» і «трудно» (українське – «важко») є спільнокореневими, так само як «робота» і «раб» (підневільний працівник, якого спонукають до праці насильством). Очевидно, що вже вихідні смисли слова «праця» свідчать про примус, необхідність значних фізичних зусиль для існування, протиставляючи цим самим працю творчості. Остання асоціюється переважно з вільним проявом людських здібностей. Ця традиція закріпилася в західній культурі й обумовила специфічне розуміння праці та її «природне» протиставлення творчості.

Праця як примусова та відчужена діяльність протиставляється творчості – вільній та імманентній активності людини. І навіть коли людина є формально вільною у виборі праці, вона, все одно, залишається обмежено вільною в мотивації до праці. Остання завжди залишатиметься (тією чи іншою мірою) примусовою.

*На підтвердження цієї думки можемо навести ілюстративний приклад на базі чинного законодавства України. Він показує, як зовні вільна особа все одно не є вільною при укладанні*

трудового договору саме через статус найманого працівника. Адже ніхто на ринку праці фактично не скасовує як матеріально-фінансову залежність працівника від роботодавця, так і вимушеність самої трудової дисципліни, котра, власне, є її продовженням.

**Ілюстративний приклад.** Відомо, що аксіомою трудового права України є заборона примусу на укладання трудового договору. Свобода праці обумовлює і свободу трудового договору. Зміст трудового договору становлять умови реалізації права на працю, які є чинниками задоволення законних інтересів працівника і роботодавця в трудових правовідносинах.

Суб'єктами трудових правовідносин є роботодавець і працівник, вони знаходяться під юрисдикцією трудового права. У цих умовах діє формальна рівність і фактична нерівність суб'єктів трудових правовідносин, бо працівник (акцентуємо на цьому увагу) повинен виконувати обумовлену трудовим договором трудову функцію з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець має право на застосування передбачених законом заходів впливу, якщо працівник не виконує або неналежно виконує свою трудову функцію.

Отже, наведене ще раз доводить, що трудова діяльність більше схожа на примусову, ніж на вільну.

І хоча суб'єктивне право не може реалізовуватися під впливом примусу, власне вибір умов праці, стартових умов, які передують праці і в яких, зазвичай, опиняється найманий працівник, не може розглядатись як фактично вільний. За будь-яких обставин роботодавець має більші можливості щодо прихованого диктату своєї волі, порівняно з найманим працівником. Йдеться, зокрема, про його прерогативи як власника й адміністратора виробництва [9; 58].

З іншого боку, не можна стверджувати, що всі дослідники налаштовані настільки песимістично, що говорять виключно про примус і насильство як атрибути праці. Зокрема, В. Каменецький і В. Патрикєєв наголошують на соціокультурній еволюції праці в умовах сучасного постінформаційного суспільства. Дослідники вважають, що характер праці змінюється, оскільки інформаційні технології дозволяють людині бути вже не стільки безпосереднім суб'єктом виробництва і «додатком до машини», скільки

регулятором і контролером виробничого процесу. Отже, завдяки інформаційним технологіям праця, на думку авторів, дещо гуманізується та наповнюється людиновимірними контекстами.

Безумовно, праця – це категорія, яка визначає індивідуальне в колективному. Жоден працівник не може ігнорувати досягнення трудового колективу, який його оточує. Праця вимагає співпраці багатьох людей, вона є інтерсуб'єктивною. У міждисциплінарних дослідженнях сучасності наголошується на тому, що будь-який результат виробництва є продуктом колективних зусиль. Іншими словами, кожне суспільство має той рівень розвиненості праці, який відповідає рівню його цивілізаційної розвиненості.

У ринкових умовах формування мотивів до праці відбувається як під впливом внутрішніх чинників, що залежать від структури особистості (потреби, інтереси, ціннісні орієнтації, характер, хист, самооцінка), так і під впливом зовнішніх чинників. Зовнішні чинники мають свою специфіку на різних рівнях – державному, регіональному, локальному (на рівні підприємства, установи чи організації, далі – підприємства). Зовнішні чинники включають форму політичної системи, стан правової бази держави, її фінансово-грошової системи, економічну політику в даному регіоні, конкретну ситуацію на підприємстві (форму організації заробітної плати, забезпеченість соціальними благами, організацію й умови праці на виробництві, мету роботи підприємства, атмосферу та дух суперництва в колективі тощо).

Ці чинники існують поза працівником об'єктивно і вступають у взаємодію з його мотивацією, а результат такої взаємодії визначає спрямованість і рівень продуктивності праці.

Підвищення рівня продуктивності праці досягається шляхом удосконалення організації й умов праці і передбачає підвищення внутрішньої задоволеності роботою шляхом, зокрема, розширення кола завдань, забезпечення працівників цікавою роботою, виплати винагороди та визнання їх праці, створення комфортних умов для трудової діяльності, надання працівникам більшої самостійності, не виключаючи загального контролю з боку керівництва.

Для того, щоб в сучасних умовах зробити важливою роль матеріальних стимулів до праці необхідно пов'язувати розміри зарплат і премій з реальними «трудовими внесками» в кінцеві результати праці.

Зміст праці, як і її мотивація та продуктивність, залежать від типу суспільства. Так, в умовах сучасного інформаційного суспільства відбувається зростання ролі знань і інформації, що зумовлює, в свою чергу, появу елементів творчості в будь-якій людській діяльності. З одного боку, процес праці стає більш творчим, з іншого – власне творчість в межах інформаційного суспільства набуває ознак праці в його класичному розумінні<sup>2</sup>. Предмети творчої праці також матеріалізуються, стають продуктом праці або реалізуються як послуги.

Людська діяльність в умовах інформаційного суспільства набуває елементів творчості (у формі інтелектуального конструювання та часткових імпровізацій у вигляді продуктів кіберпростору). Зазначене, певною мірою, розвиває межі між працею і творчістю.

**Таким чином,** рефлексія праці як філософської категорії (з урахуванням реалій інформаційного суспільства) дає підстави вести мову про заміну праці вільнішими, порівняно з нею, видами виробничої та позавиробничої активності. Проте інформаційне суспільство охоплює, враховуючи суто географічний простір, доволі незначну частину людства. Більше того, перепони на шляху становлення інформаційного суспільства поки що не дають підстав стовідсотково підтримувати оптимістичну позицію щодо «відмирання» праці. Вона залишається ключовим типом людської активності і тому, звісно, перебуватиме в центрі нашої уваги в межах даної навчальної дисципліни. Філософію трудового права в її предметному вимірі ми розглянемо далі.

## **2. Філософія трудового права, її предмет, мета та основні напрями**

Предмет філософії трудового права та його понятійно-категоріальний апарат, звичайно, будується на засадах філософії права. Окрім того, не ігнорується й величезний науковий потенціал філософії права, що накопичувався століттями. Зважаючи на це,

---

<sup>2</sup> Йдеться, зокрема, про прив'язаність творчої діяльності в інформаційному суспільстві до ринкової економіки, а отже, її перетворення на складову сфери послуг.

доцільно здійснити розмежування поля досліджень філософії права й теорії права.

Якщо теорія права досліджує джерела і причини виникнення цього феномену (права), його розвиток і функціонування, то філософія права звертає увагу на існування «причини причин» правових явищ, тобто на загальні основи буття правової реальності. Ці загальні основи буття на філософському лексиконі називаються метафізичними<sup>3</sup>.

«Причина причин» права перебуває поза його межами, зумовлена типом цивілізації, культури, релігії, створюється в реальному правовому житті, має відобразитися в тому чи іншому філософському або науковому дискурсах. Вихід за ці межі суттєво підвищує евристичний потенціал дослідників права, заохочуючи до формування міждисциплінарного дискурсу в суміжних галузях філософії й інших наук, насамперед – в соціології, економіці, менеджменті, культурології та ін. Окрім того, надзвичайно важливими є методологічні питання дослідження сутності й буття права, які іноді докорінно відрізняються від суто наукових методів.

Термін «філософія права» з'явився у другій половині XVIII ст. завдяки відомому німецькому юристу Г. Гуго<sup>4</sup>, для якого зміст цього поняття асоціювався, у першу чергу, з чинним позитивним правом. Г. Гуго виходив з того, що філософія права – це «розумова

---

<sup>3</sup> Ми використовуємо тут термін «метафізичні» саме в тому сенсі, в якому право, яким воно має бути, є вже не чинним (діючим) або ж «фізичним» правом, а правом, яке стоїть над цим «фізичним» правом. У зв'язку з цим нагадуємо, що термін «метафізика» в аристотелівській онтології позначає все, що стосується надфізичного буття, тобто буття, яке перебуває поза межами фізичної реальності (грец. *Τά μετά τά φυσικά* — «те, що понад фізикою», лат. *metaphysica*), а отже, граничні й надчуттєві принципи, причини та засади буття. Право теж має свою «фізику». «Фізичне буття права» – це чинне законодавство. Воно «фізичне» саме в сенсі того, що воно існує і виражене у формалізованому законодавстві. Але право не вичерпується цим «фізичним» виміром діючого законодавства. Воно завжди містить в собі «метафізичний зародок», який вказує на вище, порівняно з діючим законодавством, право – право належного, право, яким воно повинно бути.

<sup>4</sup> **Густав фон Гуго** (нім. *Gustav von Hugo*, 1764- 1844), – німецький юрист, засновник історичної школи права.

основа наукового пізнання права», що створює «наукову, ліберальну юриспруденцію» [цит за: 54, с. 11]. Натомість для Г. Гегеля філософія права, навпаки, була, по суті, синонімом природного права, своєрідною філософською дисципліною.

Зауважимо, що Г. Гегель не розмежовував філософію й науку, стверджуючи, що філософська наука про право має своїм предметом ідею права – поняття права та його здійснення. Завдання філософії права полягає в тому, щоб на підставі правильного мислення, філософського пізнання права зрозуміти його розумні засади. Німецька філософська традиція продовжується в поглядах видатного німецького вченого-правознавця Г. Радбруха<sup>5</sup>, який стверджує, що філософія права – частина філософії [54, с. 11].

*Таке розмежування від початку відповідало умовному поділу філософії права на дві парадигми: філософію позитивного права і філософію природного права.*

Водночас важливо зрозуміти специфіку трудового права, головною метою якого є регулювання суспільних відносин, що виникають в процесі функціонування ринку праці, організації та впровадження найманої праці. Існує думка, згідно з якою трудове право покликане забезпечити природні трудові права, насамперед – права працівника. На наш погляд, сучасне трудове право має впливати на розвиток усіх основних процесів у напрямі прагнення до соціальної справедливості, соціального партнерства, подолання соціальної деформації особистості, зрештою – до подолання відчуженості людини від результатів праці, від самої себе.

У зв'язку з цим головною метою філософії трудового права має стати обґрунтування необхідності формування позитивного трудового права на засадах цінностей природного права, до яких прагне людина, – вільного вибору власної долі, включаючи вибір праці, формальної рівності в трудових та тісно пов'язаних з ними відносинах, соціальної справедливості, солідарності. Оскільки природне право базується на відповідній філософській етиці, а

---

<sup>5</sup> **Радбрух Густав** (1878-1949) – видатний німецький філософ, представник баденської школи неокантіанства, для якого право виступало втіленням апріорних цінностей справедливості, доцільності та правової стабільності. Саме дослідженням права в контексті цих апріорних цінностей і мала займатися, на думку Радбруха, філософія права. Авторка даного посібника погоджується із зазначеним твердженням.



остання, у свою чергу, – на релігії, ідеології або науці, є сенс вести мову про три джерела аксіологій філософії трудового права – релігійне, ідеологічне та наукове.

***Таким чином, провідною галуззю філософії трудового права є аксіологія трудового права, тобто розділ, який досліджує проблеми відповідності чинного (дійочого) трудового законодавства ціннісним універсаліям вищих (порівняно з правом) соціальних нормативних систем – релігії, філософії, ідеології, моралі. Цими ціннісними універсаліями є свобода, справедливість, рівність та солідарність.***

Однак філософія трудового права не вичерпується тільки оцінкою чинного трудового законодавства з позиції вищевказаних цінностей. Ключовими для філософії трудового права також є питання:

- *онтології трудового права* (розділу, предметом дослідження якого є сутність і буття трудових явищ);
- *телеології трудового права* (розділу, предметом дослідження якого є цільові настанови норм трудового права, цільовизначення у трудовому праві);
- *гносеології трудового права, або трудової логіки* (розділу, предметом дослідження якого є пізнання форм вираження трудового права, в тому числі, інтерпретація та конкретизація його норм, подолання прогалін чинного законодавства);
- *праксеології трудового права* (розділу, предметом дослідження якого є ефективність норм чинного трудового законодавства з точки зору їх повноти/неповноти, легітимності/іллегітимності тощо).

У найбільш широкому значенні філософію трудового права можна розглядати як певний інтелектуальний процес, сутність якого полягає у філософському осмисленні суб'єктом феноменів трудового права засобами його правосвідомості. На базі окреслених галузей філософії трудового права можна виокремити такі її основні функції [54, с. 21]:

- *методологічну* (виконується аксіологією трудового права);
- *ціннісно-орієнтаційну* (виконується аксіологією трудового права);
- *цілеорієнтаційну* (виконується телеологією трудового права);

- *пізнавальну* (виконується гносеологією трудового права, або трудовою логікою);
- *настановчо-практичну* (виконується праксеологією трудового права).

У філософії та науці традиційно виділяють об'єкт і предмет осмислення, вивчення чи дослідження. При цьому об'єкт розуміють як фрагмент реальності (фізичної або духовної), який необхідно вивчити та зрозуміти і який є лише потенційно освоєним. Об'єкт завжди не до кінця освоєний свідомістю. Він залишається осмисленим лише в межах предмету.

Що стосується об'єкта, то у філософії права досліджується право в цілому, яке розуміється як універсальна цілісність, увесь правовий універсум, усе правове, що охоплює і сутність права, і форми зовнішнього його прояву. Стосовно філософії трудового права об'єкт дослідження, відповідно, обмежується трудовим правом.

Щодо предмету філософії трудового права, то варто почати з того, що кожен з нас, так чи інакше, думає про світ (зокрема, про світоустрій, про наше місце в ньому), тобто має певний *світогляд*.

Світогляд – це модель устрою світу в нашій свідомості. Будь-яка модель може бути лише наближеною копією реальності, а тому вимагає перевірки і перепереверки – *рекогностування* (як говорять ті, хто займався спортивним орієнтуванням). Ми щоразу звіряємо карту місцевості й саму місцевість, як тільки опиняємося на ній. Так само відбувається і з нашими думками, і з моделлю світоустрою. Ми вивіряємо й перевіряємо її щоразу, коли переходимо від розмов про життя до будь-яких дій, до практики. Така процедура повторної перевірки/звірки називається *рефлексією* (повторенням і поверненням до однієї й тієї ж думки задля перевірки її придатності, істинності, ґрунтовності, практичної дієвості). Коли ми критикуємо когось, ми теж рефлексуємо, оскільки задаємо питання, перевіряючи чужі думки на міцність і ґрунтовність. Щодо поглядів на світ, то рефлексувати, напевно, доводиться найдовше, оскільки вони (погляди на світ) і є тим найскладнішим, що може бути після Бога і самого світу.

Філософія права досліджує не чинне, діюче («фізичне») право, а те право, яке має бути, те право, якому належить бути, тобто «право-в-ідеалі», яке перебуває поза межами реального буття. Тому

неможливо розкривати метафізичну спрямованість права, залишаючись у межах його догматично-юридичного дискурсу, вираженого в теорії права<sup>6</sup>.

Філософія трудового права, окрім дослідження проблем ціннісного та теоретичного знання, неодмінно включає до свого змісту нормотворчу практику і доводить своє розуміння соціально-трудового світу до формулювання (а часто й культивування) нормативно-критичних програм діяльності в межах відомих правових систем. Вона має «претензії» (точніше – інтенції, потреби) навчати правознавців-спеціалістів у галузі трудового законодавства побудові «правильного» (справедливого, розумного, гуманного) трудового права.

З іншого боку, не лише філософія трудового права має за завдання вчити юристів побудові «правильного» трудового права та інтелектуальним процедурам його тестування на цю правильність. Таким цілям слугують також релігійна етика, ідеологія та соціальна мораль. Існують й інші соціальні нормативні системи, які формують звичні уявлення та поведінкові схеми того, що вважається правильним в полі трудових правовідносин. Позиція філософії трудового права в цьому випадку не є ні винятковою, ні привілейованою.

Специфіка філософії трудового права полягає не в дослідженні канонів юридичного мислення у сфері трудового права і не у формулюванні програми вдосконалення трудового законодавства, його окремих інститутів і галузей права. Важливішим для неї є поєднання цінностей, норм і правовідносин у сфері трудового права, тобто ціннісного, теоретичного і практичного рівнів організації трудових правовідносин.

**Філософія трудового права в авторському розумінні є світоглядною рефлексією норм трудового права в аспекті взаємозв'язку і взаємоузгодження:**

---

<sup>6</sup> Далі буде доведено, що теорія держави і права є, власне, чистим юридичним позитивізмом, який підтримує догматичний (або апологетичний) дискурс. В догматичному (апологетичному) дискурсі право взагалі і чинне (діюче) право розглядаються як тотожні поняття. Юридичний позитивізм та теорія держави і права – як його версія – доводять, що право логічно і фактично збігається із чинним законодавством, що для філософії права вже є хибною точкою зору.

- **його аксіологічно-регулятивного базису** (що є предметом дослідження аксіології трудового права),
- **діючого трудового права як системи** (що є предметом дослідження онтології трудового права),
- **визначення цілей трудового права** (що є предметом дослідження телеології трудового права),
- **інтерпретації та подолання дефектів трудового права** (що є предметом дослідження гносеології трудового права),
- **та інструментів досягнення відповідних цілей** (що є предметом дослідження праксеології трудового права).

Білоруський правознавець К. Томашевський, точку зору якого ми поділяємо, *розглядає філософію трудового права як новий міждисциплінарний напрям філософських і правових досліджень реалій трудових правовідносин і вбачає її специфіку в спрямованості на забезпечення природних трудових прав, у першу чергу, працівника. На думку вченого, однією з цілей філософії трудового права є розробка й обґрунтування (виправдання) такого порядку регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин, за якого морально-правові ідеї загальної свободи, формальної рівності, справедливості та гуманізму пронизують ці відносини [56, с.65].*

**Отже, тут також ідеться про ті самі рівні, кількість яких у К. Томашевського зведена до трьох і які змістовно збігаються із виділеними вище п'ятьма:**

- **цінності трудового права** (свобода, формальна рівність, гуманізм, справедливість), вивченням яких займається аксіологія трудового права і які утворюють аксіологічно-регулятивний базис трудового права;
- **порядок регулювання трудових відносин**, тобто норми як предмети і цілі регулювання, вивченням яких займаються онтологія, телеологія і гносеологія трудового права і які утворюють, відповідно, онтологічний, телеологічно-регулятивний та гносеологічний базис трудового права;
- **реальні відносини у трудовій сфері**, вивченням яких займається праксеологія трудового права і які утворюють праксеологічно-регулятивний базис трудового права.

Відомо, що філософія – як форма світоглядного знання (як для людини, так і для суспільства) – означає не просто теорію світобудови. Про світобудову ми дізнаємося також з конкретних

наук. З іншого боку, не може бути предметом філософії і сама людина, бо її також вивчають конкретні науки (економіка, право, соціологія, психологія, медицина і т. д.).

*Предметом дослідження філософії є саме відносини між людиною і світом, тобто світогляд, який філософія осмислює на рівні цінностей, теорії й практики. Чому саме ці три рівні – цінності, теорія і практика – розглядаються при визначенні предмету філософії трудового права?*

Структура свідомості і знання може бути представлена у вигляді ієрархічної піраміди, яка складається з трьох рівнів.

**1. Рівень цінностей, ціннісного знання**, тобто знання, яке відповідає на питання «заради чого?», «в ім'я чого?», «у чому сенс усього?» і т.д. Для того, щоб дещо було взагалі пізнаним, становило предмет пізнавального інтересу, воно має стати цінністю або ж отримати відображення у ціннісному знанні. Якщо це «щось» не потрапляє до «розряду цінностей» і ціннісного знання, то будь-яке інше знання про це «щось» (теоретичне і практичне) втрачає сенс і ми, як наслідок, втрачаємо до нього будь-який інтерес.

*Ілюстративний приклад.* Людина прийняла рішення щодо працевлаштування. Здавалося б, це елементарне рішення, оскільки праця для неї – цінність, відповідно, знання про працю стає ціннісним знанням. Якби праця не була такою цінністю, людина навіть не виявляла інтересу до праці (теоретичне знання), і, окрім цього, не цікавилася тим, як саме вона буде займатися тим чи іншим різновидом трудової діяльності (практичне знання). Зрозуміло, для того, аби мати інтерес до праці, треба зрозуміти, навіщо вона взагалі потрібна. Відповідь на це питання дається на рівні ціннісного знання.

**2. Рівень теоретичного знання**, тобто знання, яке відповідає на питання «чому?», «на яких підставах?», «навіщо»? Відповідаємо тоді, коли «щось» стає для нас цінним і ми починаємо його вивчати глибоко і всебічно. Так ми створюємо про це «щось» цілісні умопобудови, які називаються теоріями. Поза ними наше знання є неповним, фрагментарним. Таке знання, хоч і може мати цінність, проте дезорієнтує нас більше, ніж орієнтує. Теоретичне знання є подібним до карти незнайомої місцевості. Без карти на незнайомій місцевості ми точно можемо заблукати, тому для нас стають в нагоді картографічні орієнтири, позначки окремих об'єктів, аналогами яких і є *теорії*, або *концепції*.

3. Нарешті, **рівень практичного знання**, практики, який ще називають *емпіричним* (або ж *технологічним*) знанням. Це знання, яке відповідає на питання «як?», «у який спосіб?», «як саме?» тощо. На цьому рівні знання ми вже не пізнаємо, а діємо, живемо, творимо і т.д.

*Чи можливе щось подібне в філософії, яка, здавалося б, є далекою від життя? Запевняємо: помилково вважати філософію знанням, відірваним від життя. Навпаки, будь-яка філософія вимагає життя у відповідності з нею, оскільки без життя й без практики філософія приречена на порожнечу. І чого б не стосувалося це життя – етики, математики, біології чи фізики, філософія все одно не буде просто теорією. Вона є, окрім теорії, ще аксіологією і практикою.*

Таким чином, філософія (звісно, в найзагальнішому і схематично-навчальному розумінні) вивчає те, що є цінним, чому воно є цінним і що з цим робити. Це форма духовно-практичного осягання відносин між людиною і світом, а не лише чиста теорія.

Філософія трудового права, як уже зрозуміло, буде містити ці самі рівні знання, кожен з яких вивчатиметься певним її розділом.

*Розділ філософії, який вивчає ціннісне знання, називається аксіологією.* Наголосимо на тому, що цінності, які й утворюють ціннісне знання, є певною системою, а отже, потребують вивчення («логія» від грецького «логос» – це і є корінь будь-якої науки, яка пояснює «щось»). Якщо у філософії є розділ про цінності, то у філософії трудового права (як однієї з галузей і трудового права, і філософії) має бути розділ, який вивчає цінності трудового права. Він повинен називатись *трудоправовою аксіологією*. Предметом вивчення трудоправової аксіології є трудоправові цінності, які утворюють фундамент системи трудового права, тобто його аксіологічно-регулятивний базис<sup>7</sup>.

Відповідно, якщо у філософії є розділи, які розглядають теоретичне знання на предмет його рефлексії (це логіка і гносеологія), то у філософії трудового права має бути щось подібне, чи не так? Цей розділ буде називатись, відповідно, *трудоправовою логікою або гносеологією*.

---

<sup>7</sup> Такими цінностями є, зокрема, свобода, рівність, справедливість і солідарність.

Виникає доречне питання: навіщо нам поряд з теорією трудового права і методологією права ще трудовою телеологією? Якби ситуація у сфері права була ідеальною, то законодавці завжди створювали б лише такі нормативні акти, які необхідні для суспільства і ніколи б не помилялись. Але ж скільки помилок ними допускається? Скільки заплутаних, суперечливих і «недієздатних» норм вони можуть прийняти, якщо критичне мислення «відключене»?

А тепер, уявімо, що ці заплутані, «недієздатні» і хибні норми починають практично втілюватись... Життя скількох людей може бути деформованим і зламанним через таке втілення? Скільки прав й інтересів може бути проігноровано? Скільки озлоблених, ображених, готових зруйнувати систему революціонерів можна наплодити, приймаючи нікому не потрібні, необґрунтовані, безсистемні і практично-недієздатні норми трудового права?

Вивченням того, чи працює або не працює норма трудового права (ідеться про функціональність чи нефункціональність норми, її дієвість або ж недієвість) займається *праксеологія трудового права*. У філософії предметом вивчення цього розділу є власне практика. Відповідно, у *філософії трудового права* – це *трудова практика*, тобто застосування норм трудового права і з'ясування того, чому одні правові норми працюють, а інші – ні.

*Наприклад, якби хтось прийняв норму трудового права, яка давала б право роботодавцю застосовувати до працівника (порушника правил внутрішнього трудового розпорядку) тілесні покарання у вигляді стусанів і ляпасів, – ми б, напевно, вважали такого законодавця неадекватним. А уявімо, що це положення стало нормою трудового права. Вже ніяково лише від одного припущення...*

Така нісенітниця як «нерозумна норма» приходиться сама собою і, напевно, не вимагає жодних спеціальних зусиль. А ось «розумна норма», навпаки, вимагає зусиль для її розуміння і, окрім того, закріплення на рівні закону. Нерозумність, яка прагне стати нормою, є беззаконною і мимовільною, в той час як раціональна норма, яка потребує розумово-вольових зусиль для свого виникнення і формулювання, є самозаконною і раціонально-довільною. Влучно висловився про це Мераб Мамардашвілі:

*«Взагалі розум і нерозум я б розрізнув так: нерозум – це все те, що само собі думається (тобто те, що відбувається без будь-*

яких зусиль. – Т. 3.). А розум – це те, що виробляється на власних підставах (тобто те, що потребує спрямованих зусиль. – Т. 3.). Те, що я думаю сам. А це дуже важко – подумати самому. Для цього потрібно опинитися в певному полі, мати силу для максимального напруження своїх можливостей. І триматися в цьому зусиллі. А, по-друге, потрібно мати мужність. Тому що найбільша мужність – це мужність рухатися до того, що в принципі неможливо знати. Оскільки це, напевно, може обернутися тим *terror antiquus* – стародавнім жахом, який є жахом чого? Реальності. Тієї реальності, що виявляється тільки з боку священного жаху, який вона викликає як образ чогось принципово завжди іншого. Іншого, аніж ми допускали, іншого, аніж ми звикли думати, іншого, аніж ми знаємо, і т.д. Усе це є реальністю, що настає саме в той момент, коли ми опиняємося «по інший бік добра і зла». І ми повинні мати мужність зустріти її. Увійти в цю реальність, ставши іншими. А це неймовірно важко» [33].

Таким чином, норми трудового права вимагають світоглядної рефлексії. Щоб її здійснювати, ми повинні звертатися до таких джерел думки, які висловлюють мислеформи вищого порядку, ніж норми права. Адже що таке право? Якщо добре подумати, то це формалізоване вираження моралі, яка, у більшості випадків, є похідною від відповідної релігії, філософії та ідеології.

Рефлексія, як ми вже зрозуміли, – це завжди критичне мислення, яке саме себе запитує з приводу тих чи інших думок, понять, теорій. Там, де юрист мислить догматично, сумнівів щодо права<sup>8</sup> не виникає. Де існують критика й рефлексія, тобто спрямованість мислення на себе, – там, власне, і починається філософія права.

***Але виникає запитання, чи завжди те, що законодавець формулює як право і норми права, є такими (власне правом чи нормами права)? Чи завжди право є справедливим, розумним, доцільним, вільним і, взагалі, адекватним?***

Щоб відповісти на всі ці запитання, норми права потрібно відрефлексувати, «протестувати» на предмет їх відповідності нормам моралі. Зазвичай таке робиться в міжнародному праві, на яке постійно посилаються сучасні правники. Щоб знати, на чому

---

<sup>8</sup> Йдеться про сумніви з приводу його логічної обґрунтованості, справедливості, гарантій рівності, свободи і солідарності.



базувати ту чи іншу норму права і чи варто взагалі якусь умовобудову називати нормою, потрібно спочатку визначити цінності, які будуть формалізовані з її допомогою. Наприклад, цінністю на підприємствах із шкідливими умовами праці буде не забруднене повітря, а здоров'я працівника, який працює зі шкідливими речовинами. Звичайно, екологія й повітря теж є цінністю, але вже не для трудового права, а для екологічного. А звідки ми знаємо, що нам у трудовому праві потрібно захищати здоров'я працівника? Як ви вже здогадалися, з аксіології.

*Аксіологія – це загальна теорія цінностей, яка обґрунтовує, що саме потрібно вважати цінним і наскільки цінною є та чи інша цінність (яке місце вона займає в ієрархії цінностей), порівняно з іншими.*

Так, наприклад, відповіді на питання про те, чи слід законодавцю вважати цінностями зарплатню найманого працівника і престижність його праці, а також що важливіше для найманого працівника – висока зарплата чи соціальна престижність його праці, даються з точки зору аксіології трудового права. І все залежить від правової системи. Адже правові цінності завжди існують в межах конкретної правової системи, а, відтак, аксіологія цієї системи визначається і задається (учені частіше говорять «детермінується») нею самою. Логічно припустити, що в трудовому праві теж є своя аксіологія – аксіологія трудового права. Адже у трудовому праві також існують різноманітні цінності: свобода, гідність людини, рівність, достойна зарплата, солідарність, насичений відпочинок, фізичний комфорт і тощо. Але кожен знає, що ці цінності далеко не рівнозначні. Наприклад, що важливіше: отримувати більшу зарплату і бути приниженим чи бути шанованою людиною й отримувати невелику зарплату? Розумні скажуть: «Краще отримувати хорошу зарплату, бути шанованою і поважною людиною». Але життя побудоване на тому, що все цінне має статус дефіцитного, тому нам частіше доводиться не отримувати все, а обирати щось одне.

Кожен з нас теж має власну «кишенькову аксіологію», яка стосується і праці зокрема. Людські мотиви трудової діяльності різні – про це йдеться у відомій притчі про будівництво храму. Ця притча показує, які цінності трудової діяльності учасників будівництва храму є пріоритетними (найвищими в ієрархії цінностей).

Протягом декількох тижнів із сусідньої долини через гори лунали дивні звуки. У селі багато говорили про те, що це за звуки можуть бути, але ніхто не міг їх збагнути. Навіть старійшини села ніколи не чули такого. Нарешті, один з сільських юнаків вирішив перейти через гори і подивитися, що там відбувається. Через два дні він був на вершині гори і побачив, що далеко внизу, у долині, десятки людей щось затято роблять.

Наблизившись, він розгледів ланцюжок людей, які стояли перед величезними каменями й старанно працювали над ними молотками і зубилами. Мандрівник підійшов до юнака в кінці ланцюжка і запитав: «Що ти робиш?». «Та... – пробуркотів юнак. – Я гаю час, доки не звільнюся від роботи».

Спантелечений, мандрівник звернувся до молодої жінки, яка була наступною в ланцюжку: «Вибачте, але що ви робите?». – «Я працюю, щоб утримувати свою сім'ю», – відповіла жінка.

Почувавши потилицю, мандрівник підійшов до наступної людини і знову запитав: «Що ви робите?». – «Я створюю прекрасну статую», – пролунала відповідь.

Мандрівник повторив своє запитання, звертаючись до іншої людини. «Я допомагаю будувати собор», – відповіла вона. «Ага! – сказав мандрівник. – Думаю, що я починаю розуміти».

Наблизившись до жінки, яка була наступною в ланцюжку, він запитав: «А ви що робите?». – «Я допомагаю жителям цього міста і поколінням, які житимуть після них, будуючи цей собор».

«Чудово! – вигукнув мандрівник. – А ви, пане?» – звернувся він до чоловіка поруч з нею. – «Я допомагаю будувати цей собор, щоб слугувати всім, хто буде ним користуватися, і щоб завдяки цьому пробудитися самому. Я шукаю власного порятунку в служінні іншим людям».

Нарешті мандрівник звернувся до останнього з каменотесів – бадьорого старого з блискучими очима і постійно усміхненого: «А що робите ви?».

«Я?» – посміхнувся старий. – «Роблю?» – він від душі розреготався. – «Це “его” злилося з Богом багато років тому. Немає ніякого “Я”, яке б щось робило. Через це тіло діє Бог, допомагаючи всім людям пробудитися і прийти до Нього» [49].

Ось вам і **аксіологія трудового права**: бажані трудові цінності в кожного учасника, описаного у притчі про будівництво храму, різні, але насправді вільний серед них вже не вважає свою

працю працюю, а справою Божою до чого, звичайно ж, dorостає далеко не кожна людина. Але найголовніше (зверніть на це увагу) – кожен по-різному доводить, теоретизує, так би мовити, з приводу цінностей. Такі цінності і є **аксіологічно-регулятивним базисом філософії трудового права**. Отже, *аксіологічно-регулятивний базис філософії трудового права (або фонд цінностей та їх ієрархій)* може визначатися через релігію, ідеологію чи науку або штучно конструюватися спеціалістами, які мають філософську та юридичну освіту. Теоретичне уявлення про ці цінності і закони їх ієрархізації можуть визначатися на рівні **аксіології трудового права**.

Зміст притчі доводить, що, виходячи з ієрархії цінностей, кожен вирішує для себе сам, що для нього є цінним і наскільки.

***Для чого потрібна ця ієрархія цінностей взагалі й у трудовому праві зокрема? Чи не можна прожити без неї, адже так простіше?***

Це запитання, вірогідно, походило б від свідомості ледачої та наївної, а не зрілої людини. Якщо у мене в житті ієрархія цінностей відсутня, то як я можу щодня ставити перед собою які-небудь цілі?

Уявімо ситуацію: звичайний робочий день в офісі, ви прийшли на роботу. Вам потрібно завершити оформлення документів сьогодні і тільки сьогодні, бо за цю послугу клієнт (фізична або юридична особа) заплатив вам наперед. Тут телефонує ваш приятель або приятелька і пропонує піти в найближчу лазню (з фінською сауною і ще купую різних задовольень). Ви, звичайно, можете приєднатися, але тоді задоволення як цінність буде стояти для вас на вищому щаблі, порівняно з отриманням доходу як цінністю. Від отримання доходу, вочевидь, доведеться відмовитися.

Ви запропонуєте клієнту відкласти отримання оформлених документів чи взагалі відмовитесь від виконання цієї роботи з поверненням як сплачених грошей, так і «штрафних»? Ви можете поставити перед собою будь-яку з цих цілей (закінчити роботу чи піти до лазні з приятелем/приятелькою), і, якщо хтось запитає, чому ви діяли так, а не інакше, ви почнете розмірковувати, робити умовиводи з приводу власних цілей та їх пріоритетності. Так ось, ваші міркування й умовиводи будуть вибудовуватись з урахуванням ієрархії цінностей, які й стануть предметом дослідження аксіології трудового права.

Визначення ієрархії цінностей дозволяє відповісти на питання, чому ви обираєте саме ці цінності (прибуток/задоволення) і чому одна з них (наприклад, задоволення) виявилася важливішою, ніж інша. Однак, чому та чи інша цінність стала метою, а інша – ні, аксіологія трудового права вже навряд чи пояснить. Це прерогативи **телеології трудового права**.

Слово «**телеологія**» перекладається буквально як «учення про цілі» і означає теорію постановки цілей та їх досягнення. Чи стане цінність метою і за яких умов – це справді телеологічні запитання. Наприклад, чи стане гідність найманого працівника предметом захисту трудового права? Чи доцільно його захищати і створювати спеціальні норми, які б регламентували захист честі та гідності працівника? А відповіді на ці питання залежать вже від аксіології трудового права: чи включені до неї честь і гідність як цінності і як вони «розташовані» (вище/нижче в певній ієрархічній структурі), порівнюючи, наприклад, із зарплатою і престижністю праці.

Оскільки законодавець вирішує питання про те, які цінності і з яких фондів зробити предметами правового регулювання у сфері трудового права, то він перетворює їх на цілі (або, мовою теорії права, предмети) правового регулювання. Про те, чи потрібно цінність трудового права перетворювати на предмет правового регулювання окремих норм і нормативних актів, ідеться в **телеології трудового права** – теоретичному уявленні про цілі (предмети) регулювання трудового права і способи такого регулювання.

Визначення цілей в трудовому праві відбувається на основі вивчення загальних сутнісних закономірностей його буття, що належить до сфери **онтології трудового права**. На рівні онтології трудового права створюються норми-приписи, на основі яких і відбувається безпосереднє регулювання поведінки суб'єктів трудових правовідносин. Це і є фактичне буття трудового права, яким займаються дослідники в галузі теорії трудового права (або просто трудового права)<sup>9</sup>.

---

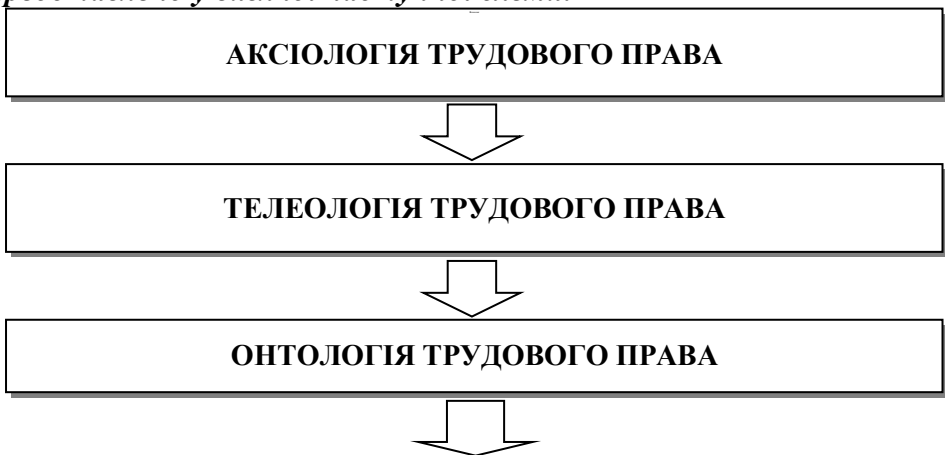
<sup>9</sup> Зауважимо, що для цих дослідників онтологія діючого (чинного) трудового права розглядається як єдино-можлива онтологія, оскільки дослідники в галузі теорії права переважно є прибічниками юридичного позитивізму.

На базі онтології трудового права відбувається пізнання трудового права на питання його повноти/фрагментарності, узгодженості/неузгодженості ключових елементів системи права (інститутів та галузей) та наявності/відсутності дефектів, що вивчається **гносеологією трудового права (трудоправовою логікою)**. На гносеологічному (формально-логічному) рівні ми маємо сформулювати правову норму і перевірити її на предмет наявності/відсутності логічних дефектів (помилки). Це необхідно для перевірки повноти/неповноти правових визначень, узгодженості/неузгодженості норми із іншими нормами та інститутами (галузями права), зв'язку норм-принципів (норм-аксіом) та норм-приписів.

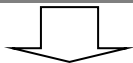
Заключним етапом дослідження (вже не теоретичного, а прикладного) стає перевірка норми (норм) трудового права на предмет її (їх) ефективності/дієвості, що здійснюється **праксеологією трудового права**.

Праксеологія трудового права дозволяє досліджувати норми трудового права на рівні мисленнєвого експерименту, тобто так, ніби ці норми вже є чинними. Такий експеримент корисний для уникнення ризиків, пов'язаних із впровадженням норми «вживу». Ось чому для сучасних законодавців важливою є праксеологічна компетентність, яка полягає у вмінні визначати дієвість норми права до набуття нею чинності.

*Співвідношення між аксіологією, телеологією, онтологією, гносеологією та праксеологією трудового права може бути представлено у вигляді наступної схеми.*



**ГНОСЕОЛОГІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА  
(ТРУДОПРАВОВА ЛОГІКА)**



**ПРАКСЕОЛОГІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА**

**Схема 1. Співвідношення між аксіологією, телеологією, онтологією, гносеологією та праксеологією трудового права**

Таким чином, на основі цінностей трудового права вибудовується трудове законодавство. Якщо цінності трудового права досліджуються *аксіологією трудового права*, то основи законодавства, які містять норми-принципи (а вони впливають з цінностей) вивчаються *телеологією трудового права* із урахуванням закономірностей та засад, встановлених *онтологією трудового права*.

Звертаємо увагу на те, що норми-принципи називаються також нормами-аксіомами, або ж нормами-цілями<sup>10</sup> і вони сформульовані,

---

<sup>10</sup> **Правові аксіоми** – це вироблені юридичною наукою і практикою загальні положення, які через свою простоту, ясність і багатократне підтвердження практикою сприймаються як самоочевидні істини, що не вимагають доказів. Сутність, роль і значення правових аксіом оцінюються по-різному. У зв'язку з цим у юридичній науці розрізняють такі види аксіом: 1) *аксіоми – ідеї правосвідомості*, істинність яких не вимагає особливих доказів, які слугують ідеологічними передумовами принципів права. Правові аксіоми є результатами розумової діяльності людини і виражаються в поняттях і думках. Їх істинність і переконливість перевірені багаторічною, а нерідко й багатомісячною, практикою. Наприклад, очевидним є те, що суб'єктивному праву завжди відповідає юридичний обов'язок, а правопорушення може потягти відповідальність; 2) *аксіоми юридичної науки*, що складаються в результаті узагальнення багатомісячного досвіду суспільних відносин. Наприклад, Г.І. Манов виділяє три аксіоми загальної теорії права: право реалізується в трьох формах (нормативні акти, правовідносини і правосвідомість), а четвертої немає. Наприклад, не заборонена нормами і принципам права поведінка дозволяється; ніхто не може бути суддею у власній справі; 3) *аксіоми* –

перш за все, в Конституції держави відповідно до норм міжнародного права. Норми-приписи, які досліджуються онтологією трудового права, мають впливати із норм-принципів (аксіом) і не можуть їм суперечити. Це підтверджує «принцип-принципів» верховенства Конституції над іншими нормативно-правовими актами держави і конституційного права над іншими галузями права.

Коли ж на основі норм-принципів створюються норми-приписи, то їх необхідно проаналізувати на предмет повноти/фрагментарності та узгодженості/неузгодженості з іншими нормами, галузями та інститутами як трудового права, так і інших галузей права (дослідженням чого буде займатись *гносеологія трудового права/трудоправова логіка*) та оцінити їх дієвість, практичну застосовуваність і ефективність (що становитиме предмет дослідження *праксеології трудового права*).

Ми розуміємо, що саме на рівні гносеології (трудоправової логіки) та праксеології трудового права виникають норми трудового права – регуляторні інструменти, у процесі створення яких законодавець (свідомо чи несвідомо) може допускати різноманітні *дефекти, або помилки*. Отже, як для гносеології трудового права (трудо-правової логіки), так і для праксеології трудового права важливою є рефлексія трудового права на предмет його логіко-лінгвістичної адекватності задля усунення відповідних дефектів чи помилок як окремих трудоправових норм, так і інститутів трудового права, а також галузі трудового права в цілому.

*Розглянемо ілюстративний приклад, аналіз якого дозволить зрозуміти, як через логіко-праксеологічну експертизу норм трудового права може відбуватись тестування їх дефектів.*

---

*окремі принципи права, тобто виражені в праві початкові нормативно-керівні засади, що характеризують його зміст. Наприклад, таким є принцип взаємозв'язку прав і обов'язків; 4) аксіоми – конкретні норми права, закріплені у законодавстві. Наприклад, в цивільно-процесуальному праві діють такі аксіоматичні положення, як: тягар доведення лежить на позивачеві; рішення суду не повинне зачіпати тих, хто не брав участь у справі; 5) аксіоми – загальноновизнані норми права, що виражають зміст загальнолюдської моралі та знаходять своє віддзеркалення в праві. Наприклад, ніхто не зобов'язаний давати свідчення проти себе і своїх близьких.*

**Ілюстративний приклад.** Дефекти трудового права – це галузева категорія, яка має свою специфіку. Зазначена специфіка обумовлена предметом, методом трудового права, системою його джерел, наявністю понятійного апарату, а також соціальним призначенням галузі та її місцем у правовій системі.

Ігнорування зазначених чинників суб'єктами правотворчої, правореалізаційної та правозастосовчої діяльності зумовлює появу недоліків, протиріч, породжує недосконалість норм трудового права і трудо-правових конструкцій, що мають галузеві особливості виникнення, подолання й усунення.

Дефекти трудового права можна поділити на системні, логіко-структурні та лінгвістичні.



**Схема 2. Види дефектів трудових норм**

Під логіко-структурними дефектами трудового права пропонується розуміти порушення порядку розташування елементів системи трудового права, поєднання їх не в тій послідовності, яка диктується логікою розвитку системи трудового права. Вони призводять до порушень, недоліків певних правил, ігнорування закономірностей побудови системи трудового права й ускладнень у регулюванні трудових і тісно пов'язаних з ними відносин. Ідеться про алогізми, структурні дефекти трудового права і логічну незавершеність правових конструкцій.



Логіко-структурні дефекти трудового права з'являються в результаті порушення зв'язків між елементами системи галузі, зокрема, між нормами, правовими конструкціями та частинами норм.

*Наприклад, якщо в трудовому договорі, який ви укладаєте з роботодавцем при прийнятті на роботу, замість найменування сторін у його вступній частині наведено перелік правил техніки безпеки, то, безумовно, ви оціните такий договір як структурно-дефектний.*

*Іншим прикладом структурної дефектності може бути включення деталізованих норм щодо пенсійного забезпечення в Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП, КЗпП України). Натомість ці норми можуть бути складовою частиною кодифікованого акту у галузі права соціального забезпечення.*

У результаті логіко-структурних дефектів трудового права у групі однорідних норм з'являються норми, що фактично належать до іншої групи або інституту.

Таким чином, такі дефекти породжують проблеми розуміння і застосування трудової норми. У деяких випадках за наявності логіко-структурного дефекту зрозуміти справжній зміст норм і волю законодавця можна тільки шляхом системного тлумачення. Усунути ці дефекти трудового права видається можливим тільки за умови внесення відповідних змін до нормативно-правових актів, які регулюють трудові й інші відносини, що тісно пов'язані з ними.

Під системними дефектами трудового права розуміються протиріччя між його елементами, які порушують цілісність, єдність системи галузі трудового права і створюють проблеми в правозастосуванні.

До системних дефектів трудового права належать антиномії (протиріччя) правових норм, прогалини, необґрунтоване дублювання.

*Так, у вступній частині пояснювальної записки до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів (щодо усунення законодавчо встановлених протиріч між різними актами законодавства)» відзначалося, що Законом України «Про депозитарну систему України», який набув чинності 11.10.2013 р. і є основним законодавчим актом, що визначає принципи функціонування депозитарної системи України, сформульовані правові засади здійснення депозитарної діяльності. Зазначеним Законом України, крім іншого, передбачено вимоги до зберігача*

*активів інститутів спільного інвестування – депозитарної установи, яка отримала ліцензію на провадження діяльності із зберігання активів інститутів спільного інвестування.*

*Прийнятим 05 липня 2012 року Законом України «Про інститути спільного інвестування» (чинний з 01.01.2014 р.), який є спеціальним законом, що регулює діяльність суб'єктів спільного інвестування, також встановлені вимоги до зберігача активів інститутів спільного інвестування. Якщо проаналізувати ці вимоги, то можна помітити, що вони відрізняються між собою, тобто вбачаються протиріччя між спеціальними законами України, які регламентують діяльність суб'єктів інфраструктури фондового ринку. Більше того, з метою усунення таких протиріч у 2015 році було розроблено проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів (щодо усунення законодавчо встановлених протиріч між різними актами законодавства)».*

*Лінгвістичні дефекти з'являються в результаті порушення правил мови при формулюванні понятійного апарату трудового права і правових приписів у сфері регулювання трудових та інших, тісно пов'язаних з ними, відносин. До них належать, зокрема:*

- неправильне використання омонімів, синонімів;*
- синтаксичні помилки;*
- використання законодавцем складних, зокрема, складнопідрядних речень, що ускладнює їх розуміння і тлумачення.*

*Для прикладу проаналізуємо окремі положення КЗпП. Так, в ч.1 ст. 21 вказано, що трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Натомість у ст. 252-1 КЗпП зазначено, що трудовий колектив підприємства утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством.*

*Навіть поверхневий аналіз вказаних статей дозволяє зробити висновок, що в одному випадку законодавець розглядає договір як угоду, тобто, по суті, ототожнює їх, а в іншому – розрізняє. Безсумнівно, належне застосування норм трудового законодавства вимагає однакового розуміння одних і тих самих категорій трудового права, тим паче в межах одного законодавчого акту.*

***Поміркуйте над тим, які відомі Вам норми чинного в Україні трудового законодавства можна віднести до тих, які містять антиномії (протиріччя) трудових норм, прогалини, необґрунтоване дублювання.***

Слід зауважити, що логічна незавершеність правових конструкцій з'являється тоді, коли правовідносини виникають на перетині трудового та інших галузей права (цивільного, адміністративного та ін.), наприклад, щодо регулювання праці окремих категорій працівників.

Зазначені «прикордонні правовідносини» не врегульовані належним чином через неможливість віднести їх до однієї галузі права. Кодифіковані акти, закони готуються в «галузевих» комітетах Верховної Ради України. Як результат – з правового поля «випадають» питання, які потребують міжгалузевого врегулювання.

Логічна незавершеність може з'являтися в тих випадках, коли нормотворчий орган не передбачає всі можливі варіанти розвитку відносин сторін, що може зумовлювати відсутність необхідних елементів правової конструкції. Усунути даний дефект трудового права можна лише шляхом внесення відповідних змін до нормативно-правових актів.

*Наприклад, на підставі аналізу трудового законодавства України, зокрема – ст. 7 КЗпП, можна зробити обґрунтований висновок про те, що правова конструкція зазначеної статті, пов'язаної з особливостями регулювання праці деяких категорій працівників, є логічно незавершеною, оскільки в зазначеній статті наведено неповний перелік таких категорій працівників. Стаття 7 відсилає до «законодавства», під яким розуміються підзаконні нормативно-правові акти або ж інші закони. Подібні норми можуть слугувати підґрунтям для прихованого беззаконня. Це може призводити до м'якої підміни законодавчої влади – виконавчою, а сам законодавець фактично самоусувається, делегуючи свої повноваження щодо встановлення відповідних нормативно-правових приписів.*

*Прикладом № 2 може слугувати ст. 250 КЗпП, яка визначає порядок відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу.*

*Відповідно до цієї статті власники або уповноважені ними органи зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами й угодами, але не менше ніж 0,3 % фонду оплати праці відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».*

*Власник (роботодавець), виходячи з цієї норми, може встановлювати розмір указаних відрахувань на рівні 0,3 %, навіть маючи можливості здійснювати подібні відрахування в більших розмірах (наприклад, 1 %, 3 % чи 5 %). Це штучно може обмежувати право працівників на здоровий відпочинок.*

*У цьому і полягає логічно-дефектна норма, якщо вона зводить обсяг соціального забезпечення працівників до мінімуму, не вказуючи на те, що за умов покращення показників діяльності підприємств відповідні відрахування мають зростати у певній пропорції, а не залишатись на фіксованому рівні.*

*З одного боку, встановлення мінімального показника є позитивним з точки зору надання мінімальних гарантій, однак часто він залишається таким (показником) і за наявності можливостей для його підвищення.*

*Таким чином, дозволяючи роботодавцеві дотримуватись мінімуму (не менше 0,3%), законодавець створює сумнівну правову конструкцію. Адже це означає, що завжди будуть ті, хто діятиме на рівні мінімальних можливостей, не намагаючись щось покращити, в тому числі – умови праці. Це також свідчить про моральну та правову дефектність встановленої норми.*

*Прикладом № 3 може слугувати необґрунтоване дублювання норм про заборону залучення осіб, молодших 18 років, вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні у статтях 55 («Заборона роботи в нічний час», 63 («Заборона залучення до надурочних робіт»), 176 («Заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження»), 192 («Заборона*

*залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні») КЗпП України.*

Одним з основних завдань, яке постає перед правотворчим органом при підготовці проекту нормативного правового акту з метою недопущення дефектів трудового права, є збереження балансу інтересів сторін трудових відносин. Нормотворчий орган має обрати адекватний вид нормативного акту, встановити терміни його прийняття, конкретизувавши прийнятий закон нормами підзаконних нормативних актів, або прийняти закон одночасно зі вказаними нормативними актами.

Невдалий підхід до формулювання норм трудового права зумовлює внесення великої кількості змін і доповнень до відповідного нормативно-правового акту. Крім того, нормотворчий орган, за умови порушення збалансованості й паритетності прав та обов'язків сторін трудових правовідносин, може штучно створювати ситуації, за яких виникатиме потреба у скасуванні положень зазначеного акту.

Дефекти трудового права можуть також виникати через похибки у застосуванні абстрактного і казуїстичного способів викладення змісту трудової норми. Відомо, що будь-яка норма може формулюватись як загальне правило, тобто абстрактно. Така норма містить певну вимогу без перерахування випадків, умов та обставин її дії і складається з диспозиції (диспозитивної частини).

*Наприклад, норма ч. 2 ст. 48 КЗпП України передбачає необхідність ведення трудових книжок на студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів, які проходять стажування на підприємстві, в установі, організації. Частиною 2 ст. 48 КЗпП передбачено обов'язок оформити трудову книжку не пізніше п'яти днів після початку проходження стажування студентам вищих і учням професійно-технічних навчальних закладів. Ці норми складаються лише з диспозицій, а спосіб їх викладення можна визначити як абстрактний.*

У випадку, коли в структурі норми міститься перелік обставин (умов, випадків), за яких вона може бути застосована, така норма складається з диспозиції (власне вимоги) і гіпотези, яка містить перелік цих обставин (умов, випадків). Такий спосіб викладення норми називається казуїстичним.

*Наприклад, ст. 134 КЗпП встановлює випадки повної матеріальної відповідальності з казуїстичним перерахуванням таких підстав. Так, працівники несуть матеріальну відповідальність у*

повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли:

1) між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до ст. 135-1 цього Кодексу укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна й інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей;

2) майно й інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;

3) шкоду завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;

4) шкоду завдано працівником, який був у нетверезому стані;

5) шкоду завдано нестачею, умисним знищенням або умисним псуванням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), зокрема, при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу й інших предметів, виданих працівнику підприємством, установою, організацією для користування;

б) відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків;

7) шкоду завдано не при виконанні трудових обов'язків;

8) службова особа винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу;

9) керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсації за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством.

У випадках, коли законодавець формулює норму казуїстично, то її дефектність може полягати в тому, що він не робить застереження на зразок «в інших випадках». Ідеться про визначення кола обставин, за наявності яких, наприклад, права працівника будуть вважатися порушеними роботодавцем. Оскільки законодавець часом не може надати вичерпний перелік таких обставин, то казуїстичний підхід до формулювання статей повинен передбачати вказане словосполучення.

Аналіз дефектів трудового права показує, що вони нерідко виникають у результаті істотного порушення правил законодавчої техніки, а також внаслідок недостатнього нормативного регулювання на локальному рівні (в соціально-партнерській угоді, колективному договорі, трудовому договорі тощо).

Якщо законодавець, з одного боку, чітко норму не формулює, а, з іншого боку, не надає роботодавцеві, як суб'єктові локального нормативного регулювання, можливості самому встановлювати відповідні норми, то виникає дефект трудового права, який називається прогалиною трудового законодавства.

Для недопущення прогалин норми повинні містити правило поведінки і застереження – «якщо інше не передбачено колективним договором, угодою, трудовим договором або локальним нормативним актом». Останнє дозволяє використовувати диспозитивний метод регулювання трудових правовідносин шляхом створення можливостей для локального регулювання трудових правовідносин за відсутності порушень чинного законодавства.

Актуальним для України є позитивний досвід зарубіжної законодавчої практики. Зокрема, за прикладом Німеччини при визначенні трудових норм, які допускають відсилання правозастосовувача до іншої норми, правотворчі органи, як правило, мають вказувати на конкретний нормативний акт для уникнення прогалин у трудовому праві.

Частина дефектів норм трудового права стосується розпливчатості і неоднозначності понять, що використовуються в нормативно-правовому акті.

Наприклад, вводячи оціночні поняття в закон, законодавець повинен визначити певні орієнтири щодо їх розуміння. Ними правозастосувачі можуть керуватися при вирішенні конкретних справ. Якщо такі орієнтири відсутні, то виникає дефект у вигляді можливостей для довільного тлумачення і застосування норм трудового права суб'єктами правозастосування, а значить, і зловживань, що може мати своїм наслідком порушення трудових прав працівників.

***Ілюстративний приклад.** Відповідно до ст. 73 КЗпП за поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з*

*відпрацюванням за ці дні. Зрозуміло, що поняття «велике свято» є оціночним і потребує уточнення. Це і є дефект, оскільки законодавець не конкретизує, що саме слід розуміти під «великим святом».*

### ***Як можна подолати вказані дефекти?***

У трудовому праві існують специфічні способи подолання дефектів права. Так, прогалини на загальнодержавному рівні ліквідуються органами державної влади України шляхом прийняття нормативно-правових актів. Окрім того, особливості системи джерел трудового права дозволяють створити механізм, який надає сторонам соціального партнерства можливість самостійно усувати дефекти трудового права.

Виявлені в процесі правозастосування дефекти трудового права згодом усуваються правотворчими органами (наприклад, у випадку визнання певної норми Конституційним Судом України неконституційною виникає прогалина в праві, яка має бути заповнена правотворчим органом шляхом прийняття нової норми).

Нормотворчі органи з метою заповнення прогалин трудового законодавства можуть:

- формулювати дефініції;
- створювати відсильні (відсилочні) і бланкетні норми з урахуванням особливостей предмета і методу регулювання трудових та інших, тісно пов'язаних з ними, відносин.

Певне значення також має використання таких способів юридичної техніки, як тлумачення, конкретизація і делегування.

У законі мають бути чітко регламентовані повноваження щодо прийняття нормативно-правових актів, які регулюють трудові й інші, тісно пов'язані з ними, відносини. Зазначені норми повинні розмежовувати повноваження не тільки «за вертикаллю» (розподіл компетенції між органами державної влади та місцевого самоврядування), але і «за горизонталлю» (між посадовими особами одного рівня та функціональними підрозділами).

Якщо конкретніше, то, зокрема, задля уникнення лінгвістичних помилок і дефектів нормотворчі органи під час складання текстів нормативно-правових актів, які мають регулювати трудові та інші, тісно пов'язані з ними, відносини повинні:

- дотримуватися правил української мови, використовувати синоніми, антоніми й омоніми з урахуванням викладених вимог;



- формулювати трудові приписи, переважно, з простих речень, оскільки складні речення (складнопідрядні та складносурядні) з надлишком сполучників ускладнюють розуміння і з'ясування змісту правових норм;

- розсудливо вживати іноземні (іншомовні) терміни, які позначають правові явища, і використовувати складні конструкції при формулюванні норм українського трудового права;

- послідовно вживати ті чи інші терміни в трудовому праві або відмовлятися від їх використання. Неприпустимою є ситуація, коли в основному кодифікованому акті певні поняття відсутні, а в підзаконних нормативних актах вони активно вживаються.

До того ж, законодавець повинен враховувати специфіку трудового права при формулюванні галузевих норм з метою уникнення дефектів трудового права, пов'язаних з використанням протиставних синтаксичних конструкцій (таких, що містять сполучники «а», «але», «проте» та ін.). Так, якщо за загальним правилом сполучники «а», «але» ускладнюють розуміння норми і вчені не рекомендують використовувати їх при формулюванні правових норм, у трудовому праві застосування цих сполучників іноді обумовлене необхідністю встановлення мінімальних гарантій працівників. З іншого боку, часом це створює основу для довільного тлумачення та відповідних зловживань.

Вживання сполучника «але» пояснюється особливістю методу трудового права, який поєднує централізоване і децентралізоване регулювання трудових та інших, тісно пов'язаних з ними, відносин. Надаючи роботодавцю або сторонам трудових відносин можливість самостійно регулювати відносини між ними, законодавець за допомогою зазначеної частини мови часто робить застереження про мінімальні гарантії, які мають надаватися працівникам. Дефектність таких норм із застереженнями полягає в тому, що роботодавець, використовуючи їх, може обмежувати права працівників, встановлюючи відповідні нормативи ближче до межі мінімуму.

Одним із способів уникнення різночитань в термінології в нормативних актах різного рівня є складання переліків нормативно-правових понять (термінів).

Для цього необхідно передбачити в трудовому законодавстві норму про те, що визначення понять мають міститися виключно в КЗпП, решта ж нормативних актів повинна містити посилання на

відповідні статті кодексу або повторювати їх у точній відповідності до дефініцій, наведених в ньому.

Оскільки далеко не всі норми трудового права можуть бути сформульовані як диспозитивні (у вигляді прямих завершених вимог), то при побудові системи нормативно-правових актів, які регулюють трудові й інші, тісно пов'язані з ними, відносини, повністю відмовитися від відсильних і бланкетних норм неможливо.

У КЗпП досі зустрічаються відсильні норми, які насправді не мають свого «адресата» – конкретного нормативного акту. Видається доцільним запровадити правило, згідно з яким текст кодифікованого акту не повинен містити застереження типу «у випадках, встановлених законом» без посилань на конкретні закони.

Окрім того, відсилання має бути максимально точним. У ньому необхідно вказувати відповідні речення, абзаци, підпункти, пункти, статті чи частини статті нормативного акту, тобто законодавець повинен формулювати відсильні норми так, щоб вони апелювали до конкретної норми права того ж або іншого нормативно-правового акту.

З метою уникнення подібних дефектів в системі нормативно-правових актів, що регулюють трудові й інші, тісно пов'язані з ними, відносини, законодавцеві варто керуватися певними правилами при прийнятті закону. Правила передбачають конкретизацію норм закону нормативно-правовими актами, зокрема:

- кодифікований акт в галузі трудового права і всі нормативно-правові акти, які його конкретизують, повинні прийматися (вступати в силу) одночасно. Зазначений прийом юридичної техніки дозволить уникнути прогалин правового регулювання при прийнятті нормативних правових актів трудового права;
- необхідно визначити строки прийняття підзаконних нормативних актів, посилання на які містяться в кодифікованому акті.

При створенні норм, які відсилають правозастосувача до колективних договорів, угод, локальних нормативних актів, у законі мають бути встановлені мінімальні гарантії для працівників, які діятимуть в умовах відсутності цих актів. В іншому випадку можуть виникнути прогалини в праві, які призводитимуть до порушення трудових прав працівників.

Недопустимим є змішування законодавцем абстрактного і казуїстичного способів під час формулювання трудової норми, внаслідок чого виникають питання щодо застосування норм, а саме змішування породжує дефекти трудового права.

**В підсумку зазначимо наступне.** Філософія трудового права є світоглядною рефлексією норм трудового права в аспекті взаємозв'язку і взаємоузгодження:

- його аксіологічно-регулятивного базису (що є предметом дослідження аксіології трудового права);
- діючого трудового права як системи (що є предметом дослідження онтології трудового права);
- визначення цілей трудового права (що є предметом дослідження телеології трудового права);
- інтерпретації та подолання дефектів трудового права (що є предметом дослідження гносеології трудового права, трудової логіки);
- інструментів досягнення відповідних цілей (що є предметом праксеології трудового права).

## ТЕМА 2

# ЮСТИЦІАЛІЗМ І ЕГАЛІТАРИЗМ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

(2 години)

### *Зміст теми*

1. Юстиціалізм (філософія та ідеологія справедливості) у трудовому праві.
2. Егалітаризм і радянський легізм у трудовому праві.

### **1. Юстиціалізм (філософія й ідеологія справедливості) у трудовому праві**

Розпочнемо з того, що таке юстиціалізм, що, власне, є підґрунтям цієї філософії. *Юстиціалізм – це філософсько-правова парадигма, яка відстоює цінності справедливості як основоположні для будь-якої правової системи.*

Слово «справедливість» перекладається буквально як «правильне ведення», «правильне знання». Правильне – значить таке, що відповідає правилам. А що таке «відповідність правилам»? Напевно, це те, що обумовлюється будь-яким законом. Наприклад, якщо правову норму називають «правильною нормою», то це означає, що її внутрішня структура, узгодженість із іншими нормами, галузями та інститутами, внутрішня легітимність<sup>11</sup> відповідають поняттю «норма як така». Отже, якщо ми міркуємо про щось поняттєво, то дотримуємося не просто законів формальної логіки, але і, до певної міри, справедливості.

---

<sup>11</sup> Під внутрішньою легітимністю ми будемо розуміти відповідність норми права широкому колу очікувань суб'єктів громадянського суспільства. Внутрішня легітимність норми права стосується, перш за все, її відповідності вимогам моралі, наукової раціональності, іноді – ідеології. Внутрішню легітимність норми права треба відрізнити від зовнішньої легітимності – відповідності норми права формальним ознакам (правилоподібність), іншим нормам, інститутам та галузям права. Таку відповідність прийнято називати легальністю (законовідповідністю).

Якщо ж ми виходимо за межі предмета й починаємо підмінити його «собою», власними почуттями, оцінками й інтересами, то ми вже не є справедливими, оскільки опираємося не на закон як вираз постійності та незмінності предмета, а на примхи, ситуативні настрої, щось непостійне. Коли ми говоримо про якусь людину як про деспота й тирана, маємо на увазі того, для кого мінливі настрої стають чинником впливу на важливі рішення (наприклад, рішення судді), що робить таку людину морально нікчемною, а тому – соціально небезпечною.

А тепер уявімо, що правова система побудована не на незмінних законах, а на примхах посадових осіб, від яких залежить процес правотворчості.

У нашій країні саме так і відбувається, бо кожного дня ми зіштовхуємося із системною правовою несправедливістю під назвою «корупція». І мало хто замислюється над тим, що корупційні практики походять від того самого «способу мислення»<sup>12</sup>, за яким людина намагається підмінити загальні закони своїми особистими примхами й бажаннями. Якщо таке бажання виникає, то винний, зазвичай, не той, хто не хоче виконувати закони, а той, хто приймає закони, які не ґрунтуються на правильному знанні, на раціональності і не впливають із вимог моралі, а, отже, повинні визнаватись нелегітимними.

Якщо, наприклад, зробити для себе «законом» виконання службових обов'язків залежно від погоди, то це буде така ж корупція, як і спроба вимагання хабара у відвідувача в службовому кабінеті. Але чому? Відповідь очевидна: не можна зводити примхи й забаганки до рангу закону, бо це руйнує будь-який зв'язок і будь-яку комунікацію, а, як наслідок, унеможливорює функціонування правової системи. Адже будь-яка система будується на правильному знанні про об'єкт, а це правильне знання є знанням законів (служба теж є макросистемою, побудованою на природних, соціальних і духовних законах). Тому, якщо комусь спаде на думку щось подібне, то у нього (у неї), звичайно, знайдуться можливості для підлаштування режиму служби під погодні умови. Проте службу, за умов такого ставлення, навряд чи вдасться зберегти, оскільки

---

<sup>12</sup> Хитромовність виразу «спосіб мислення» пов'язана з тим, що корупціонер не стільки мислить, скільки виявляє недоумство (як моральне, так й інтелектуальне).

порушеним виявиться уявлення про справедливість і буде повністю проігнороване уявлення про раціональність, тобто людина стане на шлях беззаконня й ірраціональності (деспотизму і тиранії).

Боротьба з деспотизмом, тиранією як формами прояву корупційних практик ведеться за допомогою відповідних трудових стандартів, які стосуються, перш за все, державної служби. Адже саме від бюрократії (професійного чиновництва) та рівня її функційності залежить масштаб поширеності/непоширеності корупційних практик. Це питання не залишається поза увагою і міжнародного права, адже корупція є загальносвітовою проблемою, тому боротьба з нею потребує координації зусиль на міждержавному рівні.

*Зважаючи на це, розглянемо ілюстративний приклад міжнародно-правового стандартизування в напрямі боротьби з корупцією.*

**Ілюстративний приклад.** Основні міжнародні трудові стандарти запобігання корупції встановлюють:

- документи Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН, зокрема, «Конвенція ООН проти корупції», Декларації ООН «Про боротьбу з корупцією» і «Про злочинність і суспільну безпеку», Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб, Кодекс поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку);
- акти Ради Європи («Громадянська конвенція про боротьбу з корупцією», «Двадцять принципів боротьби з корупцією», Модельний кодекс поведінки для державних службовців).

Вихідною позицією міжнародних стандартів є те, що державна посада – це посада, яка:

- наділена довірою держави;
- передбачає обов'язок діяти в інтересах останньої.

З урахуванням зазначеного можна констатувати, що особи, які обіймають державні посади, мають виявляти абсолютну відданість державним інтересам. Чиновник повинен здійснювати свої повноваження відповідно до закону й тих законних вимог та етичних стандартів, які стосуються його функцій. Під час прийняття рішень чиновник має керуватись законом і здійснювати свої дискреційні повноваження неупереджено, об'єктивно оцінюючи обставини, що мають відношення до справи. Державні службовці не повинні віддавати перевагу будь-якій особі або їх групі,

## Тема 2. Юстиціалізм і егалітаризм у трудовому праві

---

допускати дискримінації, вони також не мають права іншим чином зловживати наданими їм повноваженнями та владою і т.д.

Корумпований посадовець діє всупереч інтересам служби. Зловживаючи довірою держави, службовець діє незаконно, недоброчесно, несправедливо й упереджено, віддаючи при цьому неправомірну перевагу своєму приватному інтересу чи інтересам інших осіб.

Задля мінімізації ризиків, пов'язаних із прийняттям на державну службу недоброчесних претендентів, запроваджується система прийому на службу та її проходження. Вона ґрунтується на таких засадах:

- принцип ефективності й прозорості; об'єктивні критерії відбору (бездоганність роботи, справедливість і врахування здібностей);
- ефективні процедури відбору й підготовки кадрів для обіймання державних посад, а також їх ротациї;
- встановлення справедливої оплати праці;
- проведення відповідного навчання.

Кожна держава як матеріально, так і морально заохочує невідкупність, чесність і відповідальність своїх службовців. Для добросовісного виконання державних функцій приймаються кодекси або стандарти поведінки чиновників, які містять норми їх поведінки під час виконання службових повноважень і встановлюють порядок притягнення до відповідальності за порушення цих норм. При цьому слід враховувати відмінності між різними групами посадових осіб.

Боротьба з корупцією включає як нормативні обмеження щодо родинних зв'язків, так і заходи інституційного контролю.

Нормативні обмеження щодо родинних зв'язків стосуються того, що чиновники не можуть обіймати посади, які передбачають безпосереднє підпорядкування близьким родичам або своякам, за винятком випадків, передбачених законодавством. Особи, які порушують цю вимогу, якщо вони добровільно протягом встановленого строку не усунуть зазначеного порушення, підлягають переведенню на посади, які виключають таку підпорядкованість, підконтрольність або підзвітність, а разі неможливості такого переведення – один з цих службовців має бути звільнений.

*Заходи інституційного контролю передбачають, що службовець, який здійснює контроль або керівництво іншими чиновниками, повинен робити це відповідно до політики та завдань очолюваного ним держоргану. Керівник має відповідати за дії та помилки своїх працівників.*

*Державний службовець не повинен використовувати переваги своєї посади для того, щоб отримати можливість працевлаштування поза службою. Чиновнику не слід допускати, щоб перспективи іншого працевлаштування створювали для нього реальний, потенційний або можливий конфлікт інтересів. Він має негайно повідомити своєму керівникові про кожного конкретного претендента, працевлаштування якого може створити конфлікт інтересів.*

*У приватному секторі держава має сприяти розробці стандартів і процедур, призначених для забезпечення доброчесності в роботі відповідних організацій, зокрема – кодексів поведінки для запобігання виникненню конфлікту інтересів, а також для заохочення використання доброчесної комерційної практики у відносинах між комерційними підприємствами та в договірних відносинах між ними й державою [20; 48; 56].*

Отже, етичним мінімумом справедливості є боротьба з корупцією та усунення всіляких передумов її виникнення.

*Повернемося до розгляду питання, окресленого в плані. Нагадаємо, що мова йде про юстиціалізм як про філософію справедливості. Слово «юстиціалізм» походить від латинського «юстиція». Що ж таке «юстиція»? Етимологічний словник надає переклад латинського слова «юстиція» (iustitia) і як «справедливість», і як «правосуддя», хоча ці два значення є, по суті, тотожними. Будь-яка справедливість теоретично (але далеко не завжди практично) включає в себе і правосуддя, тобто здійснення суду (у повсякденному житті суд – це будь-яке судження або міркування про що-небудь) відповідно до права.*

Якщо добре подумати, кожен з нас, незалежно від професії, може виступати в ролі судді. А звідки б тоді, на вашу думку, виникла сувора вимога Нагірної проповіді, відповідно до якої від кожного вимагається «не судити, щоб не бути судимим»? Будь-яка людина в ролі судді, так чи інакше, ризикує бути несправедливою. Вона може чогось не знати.



Звідки нам, наприклад, знати, для чого ми є тут, на землі? Нехай кожен подумас над цим і зрозуміє, що відповіді на це питання неможливо. А якщо ми не можемо дати відповідь самі про себе, то щодо інших ми, тим паче, не зможемо цього зробити. Ми не зможемо судити їх справедливо. До речі, відповідати на дрібніші, конкретніші питання без відповідей на загальні запитання, виявляється, теж нереально, як про себе, так і про інших.

І в подібних ситуаціях, засуджуючи інших, ми боїмося не стільки свого неправильного судження, скільки того, що за кожне неправильне судження отримаємо справедливу винагороду. А все тому, що ми не можемо вимагати від інших бути більш справедливими до нас, ніж ми самі стосовно інших.

Отже, якщо ми претендуємо на правильне знання про інших і при цьому помиляємося, але не допускаємо того, що можемо помилятися, тоді й інші будуть діяти щодо нас так само. Вони, засуджуючи нас, вважатимуть, що їх категоричність цілком виправдана.

Це все міркування в руслі нашої з вами моралі. Що ж стосується правового сенсу справедливості, то він знайшов адекватне образне втілення в постаті богині справедливості Феміди з терезами правосуддя. Використані в її образі символічні засоби (богиня з пов'язкою на очах, терези і т. д.) передають правильні уявлення про властиві праву (і справедливості) загальнозначимість, імперативність, абстрактно-формальну рівність (пов'язка на очах богині означає, що необхідною умовою й основою для об'єктивного судження про справедливість є абстрагований від будь-яких відмінностей однаковий правовий підхід до всіх, не зважаючи на статус. Справедливість, судячи когось, не дивиться на обличчя, вона, слухаючи людину, заглядає вглиб її душі).

**Цей образ говорить нам: справедливо судити може саме той, хто не дивиться на зовнішність людини, а слухає те, що вона говорить. Бо все видиме в людині є зовнішнім і несуттєвим для правильного суду (правосуддя). Натомість саме почуте є внутрішнім й важливим для правильного судження (правосуддя)**<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Будь-яке правосуддя здійснюється без «погляду на особу», тобто справедливий суддя оцінює і судить не людину, а її вчинки.

Деякі дослідники, зокрема В. Нерсесянц, стверджують, що в контексті розрізнення права і закону справедливість входить до поняття права; право, по суті, є справедливим, а справедливість – це внутрішня властивість і якість права, категорія й характеристика правова, а не позаправова (моральна, духовна, релігійна тощо).

Таке твердження не є однозначним. Якщо вважати, що мислення і дія на основі закону (тобто справедливість) ґрунтується виключно на праві, тоді філософія трудового права стає нереальною і непотрібною. Адже міркувати про трудове право, рефлексувати на предмет відповідності його норм нормам вищого рівня (моральним, етичним і релігійним) й означає філософствувати про предмет трудового права, а не просто коментувати позицію законодавця або «перекладати» його рішення науковою мовою.

Критичне ставлення до трудового права, на якому вибудовується будь-яка філософія трудового права (бо всяка філософія трудового права – це критика й критицизм стосовно такого позитивного трудового права, яке ототожнюється з трудовим законодавством) означає допущення того, що той, хто судить за джерелом формального права (наприклад, звільняє працівника за незначне порушення трудової дисципліни) може бути неправим по суті, оскільки базує свої судження на недосконалому законі.

Ідея й ідеали справедливості, як і всі інші ціннісні універсали, надісторичні. Слід зазначити, що прагнення до справедливості завжди було для людства одним з головних орієнтирів соціального прогресу. У справедливості органічно пов'язані минуле і сучасність. Ідея справедливості, рівності в суспільстві й суспільних відносинах між людьми бере свій початок з часів Стародавньої Греції і робовласницького суспільства. Ще Платон у праці «Держава» доводив, що справедливість притаманна як людині, так і цілій державі. Він розвинув теорію ідеальної справедливої держави, доводячи при цьому, що саме держава створює умови для справедливого задоволення людських потреб. Цікавими є також роздуми Платона щодо рівності як критерію справедливості. В основі цього вчення – ідея відплати рівним за рівне. Важливе значення для розуміння суті та призначення справедливості мають і роздуми Арістотеля про справедливість як соціально-правову категорію. Так, у «Нікомаховій етиці» філософ підкреслює, що справедливість – це прирівнення власного інтересу до інтересу інших. Категорія справедливості

розглядається ним у тісному зв'язку з людською діяльністю, вчинками людей.

Проблеми справедливості і несправедливості є, як відомо, першоосною будь-яких соціальних, економічних, правових і моральних питань кожної людини. Порушення соціальної справедливості негативно позначається на психології і моральному стані людей. Будь-яка діяльність, побудована на несправедливості, приречена на невдачу. Рано чи пізно, накопичення енергії соціальної несправедливості досягає «критичної» маси і тоді соціального вибуху (соціального потрясіння) не оминуть.

Якщо до XIX ст. питання справедливості порушувалося переважно в політичній площині, то в XX ст. справедливість стала соціально-правовою цінністю, реалізованою не тільки щодо права, а й економіки та політики. Відбулася її конкретизація саме як соціальної справедливості.

Принцип соціальної справедливості почали розглядати як рівність у доходах, майнову рівність, зрівняльний розподіл. На практиці, в умовах тоталітарних держав, включаючи і ту частину історії, безпосередніми учасниками подій якої ми були кілька поколінь, принцип соціальної справедливості перетворився на принцип зрівняльного розподілу.

Зрозуміло, що, крім зрівняльного розуміння справедливості у світовій юриспруденції, філософії, людинознавстві, взагалі поширене також ліберальне (або ринкове) розуміння справедливості. Якщо розглядати соціальну справедливість з точки зору рівності доходів, то ринок не має нічого спільного з нею. Адже перехід до ринку, як відомо, суттєво змінює спосіб життя кожної людини, призводить до диференціації доходів і значної майнової нерівності.

Чи не означає це, що проблема взаємозв'язку ринку і соціальної справедливості тоді взагалі знімається? Напевно, ні. У широкому розумінні справедливість означає наявність необхідних умов для нормального цивілізованого розвитку економіки, забезпечення її демократичного характеру, реалізації прав і свобод людини.

Класичне визначення суті й атрибутів справедливості у ліберальному тлумаченні запропонував представник філософії і соціології неопозитивізму К. Поппер.

У своїй роботі «Злиденність історизму» вчений розумів справедливість як:

- *рівний розподіл тягара громадянства, тобто тих обмежень свободи, які необхідні для суспільного життя;*
- *рівність громадян перед законом (зокрема, тоді, коли закони не підтримують і не засуджують, тобто не дискримінують, окремих громадян, групи чи класи);*
- *неупередженість громадянства;*
- *однакове користування перевагами (а не тільки обмеженнями), які держава може запропонувати громадянам [45, с. 220].*

Проблема справедливості, особливо її взаємозв'язку з особистісною свободою, історично перебувала в центрі політичної боротьби в суспільстві. Причому вимогу свободи переважно вважали буржуазною ідеєю, а ідею соціальної справедливості – традиційно соціалістичною і комуністичною (егалітарною). Однак саме розвиток інформаційного суспільства в сучасних умовах ставить питання про поєднання ідеалів свободи і справедливості, адже як свобода, так і справедливість завжди були пристрасними бажаннями людини.

І тільки наприкінці ХХ ст. стало зрозуміло, що розвиток демократії можливий тільки на ґрунті становлення більш рівноправного і справедливого суспільства. Поза справедливістю немає й не може бути свободи особистості і людської гідності, стабільного суспільства та прогресивного соціально-економічного розвитку. Справедливість є прямим регулятором діяльності людини, її здатність розуміти добро і зло. Учені й досі не виробили єдиної позиції щодо поняття соціальної справедливості, її змісту. Найчастіше ведеться мова про справедливість у сфері розподілу багатств, благ і доходів між членами суспільства.

Можна виділити **чотири основні підходи до проблеми соціальної справедливості з точки зору розподілу благ**, запропоновані українським філософом М. Михальченком [32, с. 133–135].

- *«Егалітарний» підхід* (його ще називають комуністично-зрівняльним, що майже одне й те ж – Т.З.). За цим підходом усі члени суспільства отримують однакові блага, тобто має місце нібито їх рівний розподіл між індивідами (як соціально-економічних, так і

## *Тема 2. Юстиціалізм і егалітаризм у трудовому праві*

---

культурних). На практиці все, скоріш за все, схоже на утопію рівного перерозподілу, оскільки серед тих, хто перерозподіляє ці блага, неминуче виникає корупція. Більшість населення цим незадоволена (ідеться про можливі прояви несправедливості при перерозподілі).

*Прикладом реалізації егалітарного підходу на практиці може бути наше недавнє радянське минуле, в якому держава здійснювала перерозподіл більшості ресурсів і життєвих благ. Результатом цього часто була корупція. На підтвердження цього можна навести відомі слова лорда Актона: «Будь-яка влада розбецує, а абсолютна влада розбецує абсолютно».*

- *«Утилітарний», або цілераціональний підхід, за яким блага розподіляються так, аби максимально збільшити загальну користь усіх членів суспільства. Зазвичай, блага розподіляються нерівномірно – більше отримує той або ті, хто може отримати найбільшу користь від цих благ (у вигляді будь-якого продукту – матеріального, соціокультурного, духовного).*

Якби всі члени суспільства були рівними, то утилітарний і егалітарний підходи збігалися б, але, на жаль, через розподіл благ виникають численні конфлікти.

*Наприклад, неминучим є конфлікт щодо отримання декількома підприємствами держзамовлення на виготовлення якоїсь суспільно необхідної продукції. Якщо ці підприємства однаково ефективні і виготовляють подібну продукцію, незрозумілими є критерії вибору між ними з боку держави. Між підприємствами-конкурентами можливі непорозуміння та взаємні претензії.*

- *«Роулсіанський», або ліберально-дистрибутивний підхід, побудований на основі концепції Дж. Роулза (викладена в його базовій праці про теорію справедливості)<sup>14</sup>. З позицій цього підходу*

---

<sup>14</sup> **Джон Рбулз** (1921-2002) – американський філософ, один із засновників етики соціального лібералізму. Ключові положення його концепції було викладено у 1971 році у фундаментальній праці «Теорія справедливості», яка стала одним з найвідоміших і найвпливовіших філософських творів в англomовному світі останніх десятиліть ХХ століття. В праці викладено аксіоматику справедливого соціального життєустрою з урахуванням міждисциплінарного розуміння, вона

## Тема 2. Юстиціалізм і егалітаризм у трудовому праві

---

засобами державного регулювання (як правило, за допомогою податкової системи) максимізується прибуток і продуктивність найбільш забезпечених осіб у суспільстві. Це досягається, зокрема, за рахунок підвищення продуктивності й ефективності праці високооплачуваних працівників. На основі отримання прибутку найбільш заможними, багатими і продуктивними створюються умови для ефективного перерозподілу коштів на користь найбільш вразливих членів суспільства. Отже, сутність цього підходу полягає в тому, щоб заохочувати заможних, просунутих, продуктивних працювати ще краще, отримувати ще більше прибутків і, як наслідок, мати надлишки й резерви, які можна перерозподілити на користь бідних.

- *«Ринковий»* (або *стихійно-ліберальний, манчестерський*) підхід *laissez faire* («нехай буде, як буде») передбачає, що справедливість встановлюється ринковою конкуренцією, а тому не вимагає ніякого регулювання. Результати конкурентних ринкових процесів деякі дослідники вважають справедливими, бо вони винагороджують тих, хто більш спроможний і працьовитий. Відтак, справедливим є такий розмір доходу, який відповідає ефекту від вкладених праці і капіталу у виробництво. При цьому дохід визначається саме ринковими критеріями.

*За таким підходом (ринковим, або ж стихійно-ліберальним) до справедливості, наприклад, звинувачують бідного пенсіонера, якому не вистачає грошей на якісні продукти харчування у неспроможності забезпечити себе самого. Він повинен був сам подбати про себе. А вимоги до держави з приводу задоволення його власних потреб – за логікою лібералізму і ринкового підходу – є справедливими тільки за однієї обставини – якщо він сам зробив для себе пенсійний накопичувальний рахунок, з якого може отримувати власну пенсію. Усе ззовні виглядає ніби справедливо: якщо сам себе не забезпечив, то ані держава, ані суспільство тебе як вільну істоту утримувати не зобов'язані. Подбай про себе сам. Проте стає зрозуміло, що класичний лібералізм ігнорує соціальну справедливість, без якої неможливо уявити будь-яке сучасне цивілізоване суспільство.*

---

фактично написана на стику політичної філософії, політичної економії, соціології, етики із залученням засобів сучасної аналітичної філософії.

У сучасних конституціях європейських країн закріплене поняття «соціальна справедливість» як важлива соціоекономічна цінність суспільства. Без неї неможливо забезпечити ефективний соціально-економічний розвиток. Ідея відповідальності, адекватності, еквівалентності розміру доходу витратам праці й капіталу становить основний зміст соціальної справедливості (чи несправедливості). Економічна діяльність людини, її результати, їх суспільна оцінка на ринку – основа соціальної справедливості, а зовсім не альтруїстична благодійність і абстрактний рівноправний розподіл. За такою логікою той, хто працює і діє на ринку ефективніше, у того, відповідно, більші (за розміром) прибутки.

Справедливість відображає оцінку реально існуючої системи розподілу і формування результатів діяльності відповідно до принципу збалансованості преференцій і витрат.

Сприйняття й оцінка справедливості має відносний, а не абстрактний характер. Люди суб'єктивно визначають співвідношення отриманих результатів і зусиль, потім співставляють свої показники з результатами тих, хто здійснює аналогічну діяльність. Якщо спів-ставлення виявляє несправедливість, стимули до такого виду діяльності будуть знижуватися і виникне почуття образи й невдоволення.

Справедливість передбачає порівняльну, суб'єктивну оцінку людьми реального («суцього», фактичного) з точки зору його відповідності певному ідеалу («належному», деонтичному)<sup>15</sup>.

У зв'язку з цим можна стверджувати, що справедливість визначається системою оцінок і цінностей людей, моральними стандартами, тобто соціально-етичними вимогами до реально існуючих соціально-економічних відносин. Хоча оцінка справедливості тих чи інших явищ або процесів найчастіше суб'єктивна, проте вона, у разі накладання її на об'єктивні умови, є

---

<sup>15</sup> Слово «деонтичний» (від грец. δέον) буквально означає «належний». Кожна сфера професійної діяльності має свою внутрішню деонтологію, предметом вивчення якої є образ зразкового професіонала, людини, яка має в ідеалі відповідати етичним вимогам своєї професії. Синонімом деонтології можна вважати словосполучення «професійна етика». Ідеться про юридичну, медичну, педагогічну деонтологію (професійну етику) тощо.

однією з найважливіших еталонів правильності й обґрунтованості рішень, заходів тощо.

Зрозуміло, що соціальну справедливість можна розглядати на макро- (рівні суспільства і держави) і на мікрорівні (рівні взаємодії окремих суб'єктів трудових відносин).

Соціальна справедливість – як цінність макрорівня – забезпечується соціальною політикою, яка включає різноманітні форми соціального страхування й соціального забезпечення. Соціальна політика, де-факто, є інструментом соціальної справедливості, яка залишалася б просто етичною декларацією, якби не знаходила свого втілення у вигляді галузевого законодавства у сфері соціального забезпечення.

*Як ілюстрацію-приклад наведемо окремі історичні моменти соціальної політики Німеччини, Бельгії та Нідерландів. Цей огляд історії вказаних держав стане приводом для міркування про те, яка із запропонованих вище парадигм соціальної справедливості є активною в соціальній політиці Німеччини, Нідерландів і Бельгії.*

**Ілюстративний приклад** Соціальне забезпечення в країнах континентальної системи права має довготривалу історію і набуло своєрідних класичних форм. Спільним для країн континентальної моделі є жорсткий зв'язок між рівнем соціального захисту й тривалістю професійної діяльності. При цьому навіть у межах однієї моделі соціальної політики вбачаються відмінності в системі правового забезпечення окремих країн. Правовий механізм соціального страхування в Німеччині закріплений, насамперед, у Соціальному кодексі (1976) та окремих спеціальних законах.

Основою системи соціального забезпечення в Німеччині є обов'язкове соціальне страхування. Згідно із Соціальним кодексом роботодавець зобов'язаний застрахувати найманого працівника на випадок соціальних збитків. Термін «соціальне страхування» означає п'ять видів страхових договорів:

- медичне страхування;
- обов'язкове страхування на випадок хвороби або старості;
- пенсійне страхування;
- страхування на випадок втрати роботи;
- обов'язкове страхування від наслідків нещасного випадку на виробництві.



## Тема 2. Юстиціалізм і егалітаризм у трудовому праві

---

Особливості має й пенсійне страхування. Відповідно до Соціального кодексу пенсійна система в Німеччині є трирівневою і включає в себе:

- державне обов'язкове пенсійне страхування (пенсійне забезпечення державних службовців – федеральний рівень);
- пенсійне забезпечення працівників (земельний рівень);
- виробниче пенсійне страхування (так звані «пенсії від підприємств») і приватне страхування.

Пенсійний вік однаковий для жінок і для чоловіків і становить 65 років. Розрізняють чотири види пенсій за віком:

- звичайна пенсія;
- пенсія для застрахованих з великим стажем;
- пенсія за віком інвалідам;
- пенсія шахтарям, які мають чималий стаж роботи під землею.

Формула обрахування пенсії складається з трьох показників. Це сума особистих коефіцієнтів (сума винагороди за трудову діяльність); фактор виду пенсії (для пенсії за віком – 1, для пенсії при частковому зниженні працездатності – 0,5); актуальна вартість пенсії (для переведення пенсії, вираженої в сумі особистих коефіцієнтів, у розмір коштів). Німецька модель соціального забезпечення є особливо цікавою саме тим, що поєднує високу економічну ефективність і розвинену систему соціального забезпечення.

У Нідерландах система соціального страхування відрізняється від класичної континентальної схеми, проте вона є однією з найрозвиненіших у Європейському Союзі (далі – ЄС) за масштабами виплат і має багато специфічних характеристик.

Соціальне страхування здійснюється у двох організаційно-фінансових формах:

- система державного страхування;
- система страхування найманих працівників.

Правову основу державного страхування утворюють три основні закони. Це закони про пенсії в старості (1987), про пенсії в разі втрати годувальника (1992), про спеціальні медичні витрати (2003).

## *Тема 2. Юстиціалізм і егалітаризм у трудовому праві*

---

*Відповідно до зазначених актів державне соціальне страхування реалізується за такими напрямками – пенсійне забезпечення, соціальне страхування на випадок втрати годувальника й інвалідності. Внески сплачує безпосередньо застрахована особа. Пенсії виплачуються всім особам, які досягли пенсійного віку (65 років).*

*Розмір пенсії розраховується у відсотках від мінімальної заробітної плати з урахуванням періоду проживання в країні і страхового стажу – по одному відсотку за кожний рік. Максимальна пенсія призначається особам, які прожили в Нідерландах 50 років і здійснювали внески до пенсійного фонду. Система соціального страхування найманих працівників стосується осіб, що працюють за трудовим договором.*

*Наймани працівники обов'язково повинні страхуватися на випадок хвороби, безробіття й інвалідності. Головним джерелом фінансування цієї системи є страхові внески роботодавців (19 %) і найманих працівників (7 %) з фонду заробітної плати.*

*У Бельгії запроваджено такі види загальнообов'язкового страхування:*

- пенсійне страхування (за віком; вдівцям, вдовам);*
- страхування на випадок безробіття;*
- страхування на випадок інвалідності;*
- страхування медичного обслуговування;*
- допомога на дітей тощо.*

*Фонд соціального страхування Бельгії наповнюється за рахунок відрахувань працівників (13,7 %), роботодавців (24,7 %), держави. Кошти надходять на рахунок Національної служби соціального захисту. Мова йде про наявність соціального бюджету в межах державного бюджету. При цьому 73 % державного бюджету – це страхові фонди соціального бюджету. У Бельгії найнижчий показник бідності в ЄС, висока заробітна плата і мінімальний розмір пенсії. Однак у цій країні чималим є податкове навантаження, що викликає невдоволення з боку заможних верств населення.*

*Незважаючи на відмінності в моделях соціального забезпечення країн-членів ЄС, останнім часом відбувається зближення соціальної політики й активізація діяльності в таких сферах соціального захисту, як: збереження суспільного добробуту;*

*впровадження ринкових відносин у систему соціального страхування; поширення приватного пенсійного страхування; широке впровадження інновацій у соціальній політиці; підтримка активної зайнятості та створення умов для реалізації економічних ініціатив громадян [13; 29].*

Отже, у результаті огляду особливостей забезпечення соціальної справедливості на макрорівні – на прикладі європейських країн – можна прослідкувати зв'язок соціальної справедливості із соціальною правовою державою. Але, як вже зазначалося, забезпечення соціальної справедливості стосується не лише макрорівня (суспільства і держави).

У практиці трудових відносин питання про справедливість/несправедливість на мікрорівні часто порушується в різноманітних конфліктних ситуаціях, що виникають між найманим працівником і роботодавцем на стадії досудового (доюрисдикційного) врегулювання трудових спорів.

Ми з вами можемо розглянути це питання на прикладі чинного трудового законодавства України, зокрема, проаналізувавши інститут доюрисдикційного врегулювання трудових спорів.

**Ілюстративний приклад.** *За юридичною природою доюрисдикційне регулювання – це узгоджувальний порядок вирішення трудового спору, який передбачає досягнення сторонами взаємоприйнятної угоди і виконання зобов'язаною особою своїх обов'язків.*

*Доюрисдикційне регулювання (згідно з ч. 2 ст. 224 КЗпП) передбачає розгляд трудового спору в комісії з трудових спорів. Цей розгляд відбувається за умови, якщо працівник самостійно або за участі профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності під час безпосередніх переговорів з власником або уповноваженим ним органом. Однак цей порядок доюрисдикційного регулювання індивідуального трудового спору не має обов'язкового характеру й не перешкоджає зверненню працівника до суду.*

*Працівникові надається право звернутися до комісії з трудових спорів у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а в спорах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком (ч. 1 ст. 225 КЗпП). Чинний КЗпП не містить жодної*

норми щодо порядку і строків доюрисдикційного вирішення індивідуального трудового спору шляхом безпосередніх переговорів його сторін.

На відміну від індивідуальних трудових спорів, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. врегульовано процедуру доюрисдикційного вирішення колективного трудового спору (конфлікту), яка є обов'язковою.

Законом встановлено процедуру переговорів сторін до утворення примирних органів: порядок формування вимог найманих працівників, профспілок (ст. 4), порядок і строки розгляду вимог найманих працівників або профспілки (ст. 5), примирні процедури вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Закріплені в цих статтях обов'язки представників роботодавця забезпечені санкціями на випадок їх невиконання шляхом притягнення до дисциплінарної, цивільно-правової, кримінальної або адміністративної відповідальності (ч. 2 ст. 31). Недотримання сторонами колективного трудового спору порядку доюрисдикційного вирішення колективного трудового спору має правові наслідки для працівників – можливість визнання страйку незаконним (ст. 22 Закону).

Зі змісту ст. 355 проекту Трудового кодексу України №1658 від 27.12.2014 (далі – проекту ТК) випливає, що врегулювання розбіжностей шляхом безпосередніх переговорів можливе тільки до звернення працівника до комісії з трудових спорів. Щодо звернення до суду, то досудовий порядок не визнається обов'язковим (ч.2 ст. 351 проекту ТК).

Висновку, що суд не має права відмовити особі в прийнятті позовної заяви, оскільки її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку, дійшов також Пленум Верховного Суду України (п. 8 постанови Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 р. № 9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя»). Можливість врегулювати розбіжності шляхом безпосередніх переговорів необхідно надати працівникові і напередодні звернення до суду. І фактично така можливість у працівника є, однак відсутність відповідних норм у гл. XV КЗпП «Індивідуальні трудові спори» і гл. III книги 9 «Розгляд

## Тема 2. Юстиціалізм і егалітаризм у трудовому праві

---

індивідуальних трудових спорів у судах» проекту ТК України дозволяє роботодавцю залишити вимоги працівника без розгляду.

Отже, досудовий розгляд індивідуальних трудових спорів включає дві стадії:

1) доюрисдикційне вирішення індивідуального трудового спору шляхом безпосередніх переговорів працівника з роботодавцем щодо врегулювання розбіжностей, що виникли;

2) звернення працівника із заявою до комісії трудових спорів і вирішення індивідуального трудового спору комісією з трудових спорів. Недоліком КЗпП є відсутність у ньому норм про порядок, строки вирішення розбіжностей, що виникли між працівником і роботодавцем, під час безпосередніх переговорів. У проекті ТК України зазначену прогалину не усунуено, встановлено тільки строк врегулювання розбіжностей. Отже, працівник має право звернутися до роботодавця за вирішенням розбіжностей, що виникли, але цьому праву не кореспондують відповідні обов'язки роботодавця щодо вирішення таких розбіжностей.

Можливо, положення проекту ТК слід було б доповнити нормою, яка б зобов'язала роботодавця надавати письмову відповідь працівникові протягом двох тижнів після звернення, а також передбачити санкції на випадок її невиконання. Відсутність кореспондуючого обов'язку і відповідної санкції значно знижує ефективність норми, що закладена в цій статті.

Для урізноманітнення бачення інституту доюрисдикційного врегулювання трудових спорів розглянемо приклад з британського трудового законодавства. Як зазначає В.М. Дейнека, у Великій Британії Законом «Про трудові трибунали» (1996) передбачено, що першим і обов'язковим етапом при розгляді скарг працівників повинні бути переговори між сторонами конфлікту, спрямовані на досягнення взаємоприйнятної угоди. Спочатку працівникові пропонується спробувати вирішити трудовий спір на досудовій стадії протягом певного строку в рамках Консультативної, узгоджувальної та арбітражної служби (ACAS) [11].

**Підводячи підсумки**, зазначимо, що справедливість, з точки зору її правового й етичного змісту, не має більш-менш точного визначення. Представники класичної ліберальної теорії заперечують саме поняття соціальної справедливості, апелюючи тим, що ми

ніколи не досягнемо такого стану розподілу благ у суспільстві, коли представники всіх соціальних груп були б повністю задоволені.

Для прихильників лібералізму соціальна справедливість, яку хтось впроваджує й забезпечує, не має нічого спільного з природним перебігом економічного розвитку, прямо суперечить логіці об'єктивних процесів і не може вважатися виправданою з соціальної точки зору.

Постановка проблеми справедливості буває виправданою рівно настільки, наскільки вона є природним наслідком рівності як взаємозалежної від неї ціннісно-правової універсалії.

Що ж традиційно мають на увазі, коли говорять про єдність рівності і справедливості? Однозначна відповідь неможлива, бо ці поняття дуже абстрактні і, як правило, багатозначні. Так само неоднозначним видається взаємозв'язок справедливості, рівності та свободи.

Трактуючи право як свободу, зумовлену рівністю, В. Соловйов підкреслював, що у цьому основному визначенні індивідуалістичне начало свободи нерозривно пов'язане із суспільним началом рівності. Правовий закон, як він зазначав, повинен відповідати «не лише формі справедливості, а і її реальній суті, яка зовсім не пов'язана з абстрактним поняттям рівності взагалі... Правда чи справедливість не є рівністю взагалі, а тільки рівністю в тому, як має бути» [54, с. 101].

На думку В. Соловйова, не існує справедливості і рівності взагалі, а зміст цих цінностей щоразу доводиться конкретизувати відповідно до умов і обставин тієї чи іншої держави й суспільства [54, с. 98].

Отже, закономірним є перехід від справедливості до рівності, про що детальніше йтиметься далі.

## 2. Егалітаризм і радянський легізм у трудовому праві

Рівність – це цінність, пов'язана в історії людства з нормативним правом. А яке право ще можливе, окрім нормативного? Зрозуміло, що йдеться про так зване *корпоративне право*.

Пропонуємо розглянути відмінності нормативного права від корпоративного. Колись усе суспільство (ідеться, звичайно ж, про

*Тема 2. Юстиціалізм і егалітаризм  
у трудовому праві*

---

рабовласницьке та феодальне) складалося з корпорацій-станів і тому індивіди, як представники цих корпорацій, були юридично нерівними один стосовно одного. Вони користувалися так званим *корпоративним правом*, або ж правом кастової чи станової (рабовласницької або феодальної) нерівності. Представники різних корпорацій (каст, станів) від народження і факту соціального походження мали неоднакові права.

*Нормативне право* з'явилося як продукт громадянської рівності, тобто порівняно недавнього державно-правового розвитку в епоху буржуазних революцій (у XVII–XVIII ст.). Нормативне право – це право, в якому загальні норми є критеріями оцінки особи. У корпоративному праві все навпаки: норма (або відхилення від неї) визначається, виходячи зі станової приналежності особи. Тому одні й ті самі дії для представників різних станів у одному випадку визнаються нормою, а в іншому – відхиленням від неї.

*Яке право переважає в українському суспільстві, нормативне чи корпоративне?* Формально, нібито нормативне право. Адже всі громадяни визнаються юридично рівними перед законом. На цьому наголошує і Конституція, й інші закони. Але спробуймо уявити будь-яку ситуацію порушення закону і зрозуміємо, що ми й досі живемо в умовах корпоративного права. Тільки за класичного феодалізму цінність представників різних станів диференціюється відверто, а в Україні це відбувається приховано (завуальовано).

«Людина при владі», або ж наближена до влади, часто уникає юридичної відповідальності. Якщо ви «людина при владі», або наближена до влади, то можете уникнути цивільної, адміністративної чи навіть кримінальної відповідальності. Якщо ви «просто громадянин», без владного статусу і зв'язків, то будете відповідати за законом. І хоча в чинному українському законодавстві рівність декларується, вона (а разом з нею – і нормативне право) часто залишається лише декларацією, а не законом в дії.

Як і феодалізм, на корпоративному праві зосереджується й ідеологія фашизму, прихильники якої часто заперечують правову рівність як цінність, протиставляючи їй ієрархічність, тобто ієрархію різних груп у суспільстві й державі, а отже, нерівність прав представників цих груп.

Поняття «рівність» є певною абстракцією, сформульованою в математиці, оскільки тільки остання може свідомо (на рівні думки) абстрагуватися (відволікатися) від тих відмінностей, які притаманні порівнюваним об'єктам. Порівняння в математиці допускає відмінність обраних об'єктів і, водночас, неістотність цих відмінностей (тобто можливість і необхідність абстрагуватися від таких розбіжностей) з точки зору відповідної підстави (критерію) порівняння. Так, зрозуміло, що два яблука і дві людини – різні сутності, бо не можна прирівняти двох людей до двох яблук в якісному сенсі. Однак для математика існує «два взагалі», безвідносно до предметів, які при цьому обчислюються (люди, яблука або будь-що інше).

Подумаймо, чи могло стародавнє суспільство при недостатньо розвиненому природознавстві дозволити собі хоча б уявити рівність людей, «очищену» від якісних відмінностей і доведена до абсолютної абстракції кількісних визначень?

Напевно, для такого уявлення статус математики і системи точних обчислень природознавства в суспільстві має бути дуже високим. Саме тому ідея правової рівності, на думку німецького філософа Р. Циппеліуса<sup>16</sup> (і ми б з цією ідеєю погодилися), виникає паралельно з ньютонівською механікою, яка піднесла математику на інтелектуальний п'єдестал і зробила її ідеалом для наслідування іншими науками, зокрема – юриспруденцією.

Починаючи з XVII ст., у правознавстві виникає ідея рівності як такої. Тобто якщо все можна порівняти, то чому б не порівняти людей? [64, с. 88–89]. Люди, яких можна порівняти, є рівними одне одному, тобто громадянами, які відповідно до Конституції мають рівні права.

Отже, правова рівність – як рівність вільних і незалежних одне від одного суб'єктів права – за загальним для всіх «масштабом» можлива тільки в умовах **громадянського конституціоналізму**. Конституціоналізм заперечує можливість поділу людей на «вільних» і «невільних», оскільки при цьому «невільні» не мають статусу суб'єктів права, а є його об'єктами. Кожен громадянин має

---

<sup>16</sup> Циппеліус Райнгольд – професор Ерлангенського університету (Німеччина, Мюнхен), відомий у Європі фахівець з філософії права. Автор багатьох навчальних посібників, один з них – «Базовий курс з філософії права» – витримав 8 перевидань.



## Тема 2. Юстиціалізм і егалітаризм у трудовому праві

---

вільну волю, а отже, не може бути об'єктом чужої волі поза законом або договором. Чи завжди було так? Ні, далеко не завжди.

За умов рабства і феодалізму існував *інститут підданства*. Власник землі визначав статус тих, хто жив на цій землі, вони і були його «підданими». За умов буржуазного суспільства ситуація змінюється: усі стають юридично рівними громадянами, які визнають суверенітет спільної політичної влади та її закону. Звернемо увагу на те, що право влади на видання законів визначається громадянським суспільством. Отже, вже не влада визначає, що є закон, а закон визначає, якою має бути влада, що вона має й чого вона не має робити стосовно суспільства і т.д.

Для цієї влади і для громадян стає значущим нормативне право, яке відтепер перестає бути волею однієї людини, зведеною в закон. Воно стає системою універсальних, однакових для всіх представників спільноти нормативних установок, користується мовою й засобами юридичної рівності і, завдяки цьому, є виразником та втіленням свободи в спільному житті людей, своєрідною «математикою свободи».

Суспільства минулого, як уже наголошувалося, не знали громадянської рівності. Смерть рабовласника в рабовласницькому суспільстві Риму не можна було прирівняти до смерті раба або вільновідпущеного. Смерть кріпака в умовах феодального суспільства однозначно не дорівнювала «ціні» життя лендлорда. Побиття домашнього слуги паном в Англії до буржуазної революції Кромвеля вважалося нормою. Буржуазні революції поклали край подібним явищам. Після буржуазного реформування права індивіди стали підкорятися принципу рівності, який отримав концентрований і радикальний прояв в різних формах *егалітаризму*.

*Егалітаризм* (від фр. *egalite* – рівність) – політико-правова доктрина й сукупність теорій, що обґрунтовують рівність майна, доходів, прав як вихідний пункт досягнення справедливості та свободи. Часто егалітаризм характеризується як утопічна теорія, бо він наполягає на перерозподілі доходів від заможних і багатих на користь бідних і незаможних. Ідеї егалітаризму набули значного поширення саме в епоху буржуазних революцій (Ж.-Ж. Руссо, Г. Бабеф та ін.), хоча його витоки варто шукати у громадянських рухах Стародавньої Греції, Риму та релігійних ученнях.

Формальна або ж реальна рівність між людьми в правовій системі при егалітаризмі обіймає важливе місце. Ви вже здогадалися про наслідки важливого місця рівності в правовій системі? Цими наслідками є або «згладжування» відмінностей між людьми, або (що є менш припустимим і бажаним) – повне усунення розбіжностей між ними. Зрозуміло, що таке усунення або згладжування стосуватиметься також і сфери праці. На практиці повне усунення відмінностей між людьми у сфері праці – це утопія, у чому переконує досвід країн із соціалістичною системою права. Досягнення такої гарантованої державою рівності результатів трудової діяльності є вкрай небажаним. Штучно насаджувана рівність підриває ефективне функціонування всього суспільства і, насамперед, його економічної системи, породжує утриманські настрої. У комуністичній ідеології ідея рівності завжди була першочерговою, пріоритетною над свободою.

На практиці зробити людей рівними можна лише насильницьким шляхом. Тому реалізація ідей рівності майна як умови справжнього егалітаризму незмінно пов'язана з насильством, а ідеал рівності виявляється недосяжним, бо в суспільстві неминуче з'являються «більш рівні». Про це нам нагадує знаменита оруеллівська «соціалістична» заповідь: «усі тварини рівні, але деякі рівніші за інших»<sup>17</sup>.

Особливу увагу проблемам егалітаризму приділяв марксизм<sup>18</sup>. За умов капіталізму, як вважав К. Маркс, панує абсолютна

---

<sup>17</sup> Щоб зрозуміти сутність цієї «заповіді», варто звернутись до твору Джорджа Оруелла «Звіроферма» або ж до однойменної мультиплікаційної версії цього твору.

<sup>18</sup> **Марксизм** – узагальнена назва сукупності теоретичних поглядів німецьких мислителів Карла Маркса (1818–1883) і Фрідріха Енгельса (1820–1895) на історію, політику та суспільство загалом, які їх послідовники намагаються інтерпретувати, розвивати та втілювати на практиці. Марксизм заявляє про себе як про систему революційних поглядів робітничого класу, що відображає об'єктивні закони розвитку людського суспільства та досвід класової боротьби народних мас проти експлуататорів і що постійно розвивається на основі узагальнення цього досвіду. Першим марксизм визначив Енгельс, як «поєднання діалектичного методу з комуністичним світоглядом» («Анти-Дюринг»,

економічна нерівність, яка може бути майже безмежною. Але за умов соціалізму абсолютна нерівність може штучно долатись за допомогою всемогутньої держави. До такого висновку дійшов В. Ленін у праці «Держава і революція»<sup>19</sup>. Саме на всемогутню державну машину, на його думку, покладаються всі функції щодо забезпечення абсолютної рівності. Адже держава – це всемогутня сила, яка через політичну надбудову, апарат примусу насаджує в суспільстві різні зміни. Подібний соціалістичний абсолютизм, або ж феодалний соціалізм, на 70 років визначив державно-правову форму організації життя в СРСР. Загальновідомим для історії є державне планування. У СРСР існував єдиний орган – Держплан, функцією якого було визначення пропорцій виробництва, розподілу і споживання різних благ і ресурсів, починаючи від зброї й закінчуючи товарами побутового вжитку.

Однак комуністичній владі, навіть за наявності такого потужного інструменту вирівнювання, як Держплан, не вдалося досягти реальної соціальної, економічної і, тим паче, політичної рівності. Навпаки, нерівність у суспільстві поглиблювалася за рахунок утворення привілейованого прошарку держслужбовців-партфункціонерів. Вони формували новий привілейований правлячий клас радянського суспільства – *партноменклатуру*, про

---

1878). Інші визначення марксизму можна умовно розділити на такі категорії:

- засновану на історико-матеріалістичних поглядах теорію «наукового соціалізму»;
- різноманітні теорії, які, як на першоджерело, посилаються на Маркса та Енгельса;
- політичні рухи, які орієнтуються на теорію Маркса;
- марксизм-ленінізм – радянський різновид марксизму, офіційну державну доктрину колишнього СРСР і радянського блоку.

У ХХ ст. багато країн проголошували курс на побудову соціалізму (або комунізму) за марксистською програмою. Найбільшими з них були Союз Радянських Соціалістичних Республік і Китайська Народна Республіка.

<sup>19</sup> Ленін В. И. Полное собрание сочинений. – Т. 33. – М. : Издательство политической литературы, 1974. – 433 с.

яку один з відомих радянських дисидентів М. Восленський написав цікаву роботу<sup>20</sup> (рекомендуємо її для опрацювання).

Партноменклатура, за словами М. Восленського, була спадковим правлячим класом, потрапити до якого пересічному громадянину було малореально, хоча можливо.

У партноменклатурі, на думку дослідника (яка підтверджується історичними фактами), була своя «державна в державі»: окремі будинки для проживання, спеціальні магазини, в яких продавалися високодефіцитні товари (пересічні громадяни упродовж 70-х – 80-х років ХХ ст. у СРСР могли побачити ці товари тільки в кіно), закрита система закладів для відпочинку, яка, знову ж таки, утримувалася за державний кошт.

У той час, коли простий громадянин жив доволі скромно, на одну зарплату, представник партноменклатури отримував чисельні надбавки до неї (саме від партноменклатури пішла традиція видавати зарплатню «у конвертах» і вести подвійну бухгалтерію). Купити окремі товари для пересічного громадянина було нереально. До цієї групи товарів потрапляли (до кінця 1980-х років): килими, посуд, пристойні взуття, одяг тощо.

Про яку рівність за таких обставин могло йтися? Звісно, вона була сумнівною. При цьому офіційна державна пропаганда розповідала про «успіхи» у будівництві соціалізму. Для побудови суспільства всезагальної рівності проголошувався лише один шлях – шлях класової боротьби.

Для філософії марксизму історія існування соціуму є історією класової боротьби, тобто боротьби великих соціальних груп одна з одною за життєвий простір і ресурси. Щоб перевести цю боротьбу зі стану стихійної ворожнечі, відкритої війни на знищення у стан упорядкованої й цивілізованої конкуренції, панівний (в уявленні марксизму) клас використовує право. У марксистському розумінні право є «зведеною в закон волею панівного класу».

Який панівний клас був у СРСР? Формально це була держава «робітників і селян», простих трударів, яким, на правах загальнодержавної власності, належало все. Проте це тільки декларувалося, адже в реальності панівним класом була комуністична партія, точніше, партійна номенклатура, яка від імені

---

<sup>20</sup> Восленский М. С. Номенклатура. Господствующий класс Советского Союза. – М. : Советская Россия, 1991. – 624 с.

народу розпоряджалася всім. Вона, ця група осіб, чисельність якої не перевищувала 0,5 % населення СРСР, використовувала 99 % усіх благ. Саме ця група стверджувала, що воля народу збігається з її волею. Тому закони, які створювалися комуністичною партією, мали (в доктринальному розумінні) виражати загальнонародну волю, історичну мудрість і справедливість.

В. Нерсесянц<sup>21</sup> називає цю філософію ототожнення волі комуністичної партії і волі радянського народу «радянським легізмом». Прихильники радянського легізму міркували приблизно так:

- існують об'єктивні закони історії;
- є суб'єкт, який може дозволити собі чисте й незатьмарене пізнання законів історії – пролетаріат, а також його інтелектуальне ядро – Комуністична партія;
- пізнавши закони історії, Комуністична партія отримує карт-бланш на державне і правове будівництво;
- оскільки законом цього державного і правового будівництва є закони класової боротьби та її посилення в умовах соціалізму, то всі правові та державні інститути, створювані під ідеологічним керівництвом партії, повинні відповідати логіці класової боротьби.

*Щоб краще зрозуміти, що ж таке радянський легізм, варто зробити невеликий екскурс в історію радянського права.*

На Першій нараді з питань науки радянської держави і права (16–19 липня 1938 р.) було визначено «генеральну лінію» радянської юридичної науки. Її організатором і «диригентом» практично на два десятки років став поплічник Йосифа Сталіна на

---

<sup>21</sup> **Владек Сумбатович Нерсесянц** (1938–2005) – радянський і російський учений-юрист, фахівець у галузі філософії права, політичних і правових наук. Автор фундаментальних праць з філософії права, теорії права і держави, історії політичних і правових учень, розробник оригінальних філософсько-правових концепцій: лібертарно-юридичної теорії права і держави й концепції цивілізму. Був головою російської секції Міжнародної асоціації соціальної і правової філософії, членом редколегії серії «Філософська спадщина». Співавтор Нової філософської енциклопедії (статті «Право», «Філософія права»). Доктор юридичних наук, професор, академік РАН (2000).

«правовому фронті» А. Я. Вишинський<sup>22</sup>. Народа мала всесоюзний статус і в її роботі взяли участь близько 600 науковців, викладачів, практиків з різних регіонів СРСР.

Цілі й завдання наради полягали в тому, щоб в дусі потреб репресивної практики тоталітаризму утвердити єдину загальнообов'язкову («єдино правильну») марксистсько-ленінську, сталінсько-більшовицьку лінію в юридичній науці на основі нового загального визначення права.

У тексті доповіді А. Вишинського й у схвалених нарадою тезах його доповіді було подано «остаточну редакцію» загального

---

<sup>22</sup> **Андрій Януарійович Вишинський** (10.12.1883–22.11.1954) – радянський політичний діяч українсько-польського походження, юрист і дипломат. У світову історію увійшов як головний державний обвинувач (генеральний прокурор СРСР) на сталінських «показових судових процесах» 1930-х рр. Як правник, був запеклим симпатиком принципу «презумпції винності». Після лютневої революції 1917 р. А. Вишинський став комісаром міліції Якиманського району в Москві. У 1920 р. вступив до партії більшовиків, відтоді працював на відповідальних посадах у Наркоматі продовольства, потім – у Верховному суді СРСР. З грудня 1921 р. – позаштатний викладач, а з вересня 1925 р. – професор кафедри карного процесу Московського університету. Перед його призначенням у 1925 р. на посаду ректора було ліквідовано факультет суспільних наук і організовано на його базі два самостійних факультети: етнології та радянського права; отже, фактично було скасовано викладання історії як науки. Через три роки А. Вишинського призначено членом колегії Народного Комісаріату з освіти РСФСР, заступником голови Державної вченої ради Наркомпросу. Упродовж 1931–1939 рр., у часи сталінського терору, він перебував на керівній роботі в органах радянської прокуратури і юстиції, проводив активну судово-прокурорську діяльність, зокрема, виступав офіційним державним обвинувачем на найбільш «кривавих» судових процесах проти так званих ворогів народу, вимагаючи для них розстрілу. З 1939 р. – академік АН СРСР відділення суспільних наук (право). З 1939 р. до 1954 р. А. Вишинський обіймав важливі посади: заступник голови Ради Народних Комісарів СРСР, Міністр закордонних справ, депутат Верховної Ради СРСР I–IV скликань, Постійний член Президії АН СРСР. На XVIII і XIX з'їздах ВКП(б) (КПРС) обирався членом ЦК партії. Помер на 71 році життя у Нью-Йорку (США), де працював постійним представником СРСР в Організації Об'єднаних Націй. Похований у Москві в Кремлівській стіні.

визначення права: «Право – сукупність правил поведінки, які виражають волю панівного класу, визначених у законодавчому порядку, а також звичаїв і правил співжиття, санкціонованих державною владою, застосування яких забезпечується примусовою силою держави з метою охорони, закріплення й розвитку суспільних відносин і порядків, вигідних і бажаних панівному класу» [41, с. 37, 183].

Нарадою було схвалено таке визначення радянського права: «Радянське право є сукупністю правил поведінки, встановлених у законодавчому порядку владою трудящих, що виражають їх волю й застосування яких забезпечується всією примусовою силою соціалістичної держави з метою захисту, закріплення й розвитку відносин і порядків, вигідних трудящим, повного й остаточного знищення капіталізму і його пережитків в економіці, побуті і свідомості людей, побудови комуністичного суспільства» [41, с. 183.].

За своїм типом «праворозуміння» запропоноване А. Вишинським і прийняте нарадою визначення є легістським, оскільки у його основу покладено ототожнення права й закону. Таке ототожнення прямо і відверто визнавалося А. Вишинським. «Право, – писав він, – це сукупність або система правил (законів), призначення яких – турбота про підпорядкування членів суспільства “загальним умовам виробництва й обміну”, тобто про підпорядкування панівним у цьому суспільстві класовим інтересам» [41, с. 170].

Характеристики підходу А. Вишинського і його послідовників до права як «нормативного», «нормативістського», «вузько-нормативного» і т. д. викликають певні сумніви, оскільки поняття «норма» у його трактуванні не має жодного самостійного юридико-сміслового значення.

**Якщо відкинути демагогічні виверти А. Вишинського, то суть його визначень права зводиться до того, що право – це будь-які довільні правила, прийняті компетентними органами держави як норми, що забезпечуються її (держави) примусовою силою. Право в такому значенні – це накази й розпорядження влади плюс сила державного примусу, спрямована на їх виконання.**

*Чи не здається вам, що власне термін «радянський легізм» (від лат. *lex* – закон) не зовсім відповідає суті справи? Якщо основою права є не закон, а сила держави, то така філософія мала б*

## Тема 2. Юстиціалізм і егалітаризм у трудовому праві

---

називатися вже не легізм, а потестаризм (від лат. *potesta* – міць, сила, потужність). Тому, на наш погляд, варто зробити певне термінологічне уточнення, ввівши в науковий обіг термін «радянський потестаризм». Як видається, він більш вдало, ніж термін «радянський легізм» В. Нерсеянца, відображає сутність комуністичного праворозуміння.

Саме це наказово-розпорядне (радянсько-потестаристське) «праворозуміння», що було схвалене нарадою 1938 р. «з подачі» А. Вишинського, на всі подальші роки стало офіційною позицією в радянській юридичній науці.

*Чи поширюється логіка радянського легізму (потестаризму) на трудове право?* Звісно, так. І стосується це не тільки держави, в якій ми жили, але й інших держав, які визначили марксизм-ленінізм своєю офіційною ідеологією.

Радянський легізм надто живучий, він пристосовується до реалій сьогодення і може модернізуватись. Це відбувається, наприклад, у в Китайській Народній Республіці (далі – КНР, Китай) й у Соціалістичній Республіці В'єтнам (далі – СРВ, В'єтнам). У трудовому законодавстві цих країн відбувається засвоєння досвіду регулювання трудових правовідносин з урахуванням міжнародних стандартів. І ці міжнародні стандарти поєднуються з радянським потестаризмом в трудовому законодавстві зазначених держав.

*Для розуміння того, у який спосіб це відбувається, розглянемо ілюстративний приклад. Він показує, що держави, які залишаються на позиціях радянського легізму (потестаризму), усе ж допускають можливі перетворення інститутів трудового права.*

**Ілюстративний приклад.** *Розвиток трудового права в КНР і СРВ в 1990-і рр. відбувався під гаслом «соціалістичної модернізації», мета якої – формування «соціалістичної ринкової економіки».*

*Дотепер обидві країни зберегли багато рис сформованої раніше економічної, політичної і правової систем (переважання державної власності; керівна роль комуністичних партій; монопольне становище єдиних профспілок, що виконують ряд функцій, характерних для профспілок у соціалістичних країнах; відсутність або серйозні обмеження права на страйк).*

*Водночас, у нових законах про працю й особливо в нових кодифікаційних актах – Законі «Про працю» КНР і Трудовому кодексі СРВ, прийнятих майже одночасно, в 1994 р. (почали діяти з*



## Тема 2. Юстиціалізм і егалітаризм у трудовому праві

---

1 січня 1995 р.) – виявилися тенденції, які свідчать про прагнення сформувати національні системи трудового права сучасного типу, що відповідали б загальновизнаним принципам і нормам міжнародного трудового права, стандартам ООН і МОП і враховували імперативи ринкової економіки.

Слід зазначити, що в новому трудовому законодавстві КНР та СРВ відображено специфіку цих країн, їх особливий шлях поступового розвитку від командно-адміністративної системи до ринкової економіки, характерні риси їх політичних режимів, прагнення в будь-який спосіб зберегти суспільну стабільність, забезпечити максимальну мобілізацію всіх наявних господарських ресурсів для подолання вікової відсталості, якнайшвидшої модернізації економіки, підйому життєвого рівня народних мас.

У структурі та змісті нових кодифікаційних актів з питань праці КНР та СРВ можна виявити схожість з радянськими кодексами законів про працю. При цьому соціалістичних компонентів якнайбільше в колективному трудовому праві, а також в окремих формулюваннях, які відображають панівну в цих країнах ідеологію («оплата за працю», «трудове змагання», «потреби соціалістичної ринкової економіки», «стимулювання зразкової праці», «участь працівників у соціальній добровільній праці»). У регулюванні ж індивідуальних трудових відносин характерним є запозичення західного досвіду. Особливо це стосується СРВ.

У КНР широкомасштабні реформи трудових відносин стартували ще в 1970-х–1980-х рр. одночасно з початком економічних реформ, пов'язаних з ім'ям Ден Сяопіна.

У 1986 р. було видано чотири томи правил з регулювання трудових відносин у державному секторі:

- про трудові контракти;
- про працевлаштування;
- про звільнення у зв'язку з порушеннями трудової дисципліни;
- про страхування через безробіття.

Цими правилами запроваджувалася нова модель індивідуальних трудових відносин, метою якої мала стати поступова заміна системи довічної зайнятості. За умов цієї системи наймання, переміщення, звільнення значної частини працівників допускалися тільки з дозволу державного органу.

## Тема 2. Юстиціалізм і егалітаризм у трудовому праві

---

Новою системою було впроваджено свободу найму та звільнення і передбачено термінові трудові контракти тривалістю не менше одного року, які детально визначали обов'язки, умови праці, способи забезпечення трудової дисципліни, порядок звільнень. Поважними причинами для звільнення працівників визнавалися:

- порушення трудової дисципліни;
- професійна непридатність, виявлена в період випробування;
- тривала хвороба;
- притягнення працівника до кримінальної відповідальності;
- банкрутство підприємства.

Продовженням законодавчих реформ у 1990-х рр. у Китаї стало прийняття законів про профспілки (1992), про безпеку праці в шахтах (1992), про техніку безпеки та виробничу санітарію (1993) й інших нормативних актів, які врегульовують окремі інститути трудового права (наприклад, «Правила встановлення державного мінімуму заробітної плати» 1993 р., «Правила про порядок вирішення трудових спорів» 1994 р.).

Закон «Про працю» 1994р. підвів підсумки першого етапу реформ трудового права і, водночас, створив підґрунтя для подальшого розвитку законодавства про працю.

Власне Закон «Про працю» КНР складається зі 107 статей, згрупованих у 13 глав:

- загальні положення;
- заохочення зайнятості;
- трудові й колективні договори;
- робочий час і час відпочинку;
- заробітна плата;
- техніка безпеки і виробнича санітарія;
- спеціальна охорона праці жінок і молоді;
- професійне навчання і підготовка;
- соціальне страхування й забезпечення;
- трудові спори;
- нагляд і контроль за дотриманням законодавства;
- відповідальність за порушення законодавства;
- перехідні положення.

Трудовий кодекс СРВ складається зі 198 статей, згрупованих у 17 глав:

- загальні положення;

## Тема 2. Юстиціалізм і егалітаризм у трудовому праві

---

- *зайнятість;*
- *професійне навчання;*
- *трудовий договір;*
- *колективний договір;*
- *заробітна плата;*
- *робочий час і час відпочинку;*
- *трудова дисципліна і відповідальність працівників за шкоду, заподіяну майну підприємства;*
- *техніка безпеки і виробнича санітарія;*
- *праця жінок;*
- *праця молоді й особливості регулювання праці деяких інших категорій працівників;*
- *соціальне забезпечення;*
- *статус профспілок;*
- *трудові спори;*
- *адміністрація з праці;*
- *державна інспекція з праці;*
- *заключні положення.*

Для реалізації Закону «Про працю» Міністерство праці КНР видало 17 постанов, які конкретизували, розвинули положення Закону і створили механізми його практичного застосування. Серед цих постанов – правила про колективні договори, про виплату заробітної плати, про професійне навчання, про охорону праці підлітків, про режими праці, про інспекцію праці на шахтах і на будівництві, про відповідальність за порушення норм трудового права [25].

**Отже, трансформація трудового законодавства КНР і СРВ демонструє гнучкість, характерну для соціалістичної держави і соціалістичного трудового права, яке поєднує радянський потестаризм і міжнародно-правову практику.**

Повертаючись до питання ідеологізації правової науки в методології легізму, яка пронизує законодавство держав із соціалістичною системою права (з урахуванням розглянутих вище прикладів щодо Китаю і В'єтнаму), зауважимо, що таке становище було властиве не тільки правовій науці, а й усім соціальним наукам.

Теоретична свідомість і, зокрема, праворозуміння, виплекане на догматичних засадах легізму (потестаризму), втратили зв'язок з

реальним життям. Влучно висловився щодо цього видатний представник київської школи юристів І. Покровський: «...остаточно відвикли від широкого теоретичного трактування проблем і втратили зв'язок з глибинним плином нашого часу» [42, с. 34].

Право не може базуватись на одній ідеології, тобто бути моноідеологічним. Його розвиток потребує ідеологічних альтернатив, що дає можливість звертатись до інших ідеологій.

Для розуміння того, як відбувалася втрата зв'язку з глибинним плином нашого часу в законодавчій практиці, доцільно зробити невеликий екскурс в історію трудових правовідносин у СРСР і в Радянській Україні.

Протягом 1918 р. було прийнято сім основних декретів РКП(б) і ВЦВК, а також перший радянський КЗпП. Політична спрямованість останнього, що на довгі десятиліття визначила розвиток трудового законодавства в СРСР, була чітко означена у вступі, де, з одного боку, декларувалося «широке самоврядування», з іншого – «плідне виховання трудящих мас у дусі соціалістичного та комуністичного устрою» [7].

Слід пригадати, що формування основ радянського трудового права відбувалося в період громадянської війни і політики «воєнного комунізму». Третій Всеросійський з'їзд у січні 1918 р. прийняв Декларацію прав трудящого і експлуатованого народу, впровадивши принцип примусового залучення до виконання громадських робіт, тобто загальну трудову повинність для «знищення паразитуючих прошарків суспільства й організації господарства» [6]. Однак вже до кінця цього року принцип трудової повинності, зафіксований у КЗпП, поширився на всіх працездатних громадян. Зазначений кодекс декларував право на працю за своєю спеціальністю всіх працездатних громадян, але з уточненням, сформульованим у ст. 10: «Право на застосування своєї праці реалізують, у першу чергу, особи, які мають трудову повинність» [7].

Цим же нормативно-правовим актом (КЗпП 1918р.) було передбачено адміністративно-правовий метод залучення до праці. Закріплене законом право на працю не включало таких важливих елементів, як: право розпоряджатися своїми здібностями до праці, свободу укладання трудового договору, заборону примусової праці. Реалізація права на працю фактично була підмінена розподілом

## Тема 2. Юстиціалізм і егалітаризм у трудовому праві

---

робочої сили, а переведення працівника на іншу роботу здійснювалося без його згоди.

Отже, у відносинах між людиною і державою величезну роль почала відігравати ідеологія *воєнного комунізму*,<sup>23</sup> яка проголосила,

---

<sup>23</sup> **Воєнний комунізм** – назва внутрішньої політики більшовиків у 1918–1921 рр. під час Громадянської війни. Основною ціллю більшовиків було утримання власної влади в країні й забезпечення Червоної гвардії та Червоної Армії продовольством та іншими необхідними ресурсами – в умовах війни, відсутності легітимної політичної влади та «паралізованості» звичайних економічних механізмів керування економікою і народним господарством. Рішення про припинення військового комунізму та перехід до НЕПу було прийнято 21 березня 1921 р. на X з'їзді РКП(б). Основою воєнного комунізму стала стратегія відмови від капіталізму та швидкого революційного переходу до комуністичного ладу шляхом одержавлення власності, згортання товарно-грошових відносин, тотального підпорядкування суспільних, групових, індивідуальних інтересів державним. У економіці це означало тотальну націоналізацію промислових підприємств, поміщицьких маєтків, торговельних закладів. Воєнний комунізм передбачав примусовий державний перерозподіл ресурсів, зокрема – предметів і товарів широкого вжитку й продовольства, державну монополію на хліб та інші продукти харчування. Практичним втіленням останньої стала так звана продрозкладка за допомогою спеціальних продовольчих загонів. В сфері політики праці було створено так звані трудові армії, куди працездатних осіб залучали поза їх бажанням і де всі мобілізовані ставали, фактично, військовослужбовцями із відповідними юридичними наслідками для них. Відмова від виконання трудових обов'язків прирівнювалася до військових злочинів, а особи, винні в таких злочинах, підлягали не дисциплінарно-правовим, а кримінально-правовим санкціям. У політичному житті – це перетворення Рад із широких представницьких органів на органи диктатури з обмеженням виборчих прав, масова заміна Рад ревкомаами, комбідами, переслідування опозиційних партій, створення привілейованих умов для РКП(б). В ідеології та культурі переважали воєнно-комуністичні заходи, які полягали в пропаганді комунізму, запереченні старих культурних надбань, у формалістичних пошуках нового в літературі й мистецтві. У галузі економіки політика воєнного комунізму зазнала повного краху і Ленін був змушений, починаючи з X з'їзду РКП(б) (березень 1921 р.), визнати її недовість і шукати шляхи відступу, компромісу з народними масами, невдоволення яких характеризувалося як політична криза. На зміну військовому комунізму прийшла нова

## *Тема 2. Юстиціалізм і егалітаризм у трудовому праві*

---

насамперед, обов'язковий примус до праці, що фактично означало її несвободу. Межі свободи особистості й конкретних дій стала окреслювати держава, причому свобода вибору була майже зведена нанівець.

Держава, що ґрунтувалася на ідеології диктатури пролетаріату, стала активно втручатися у визначення міри свободи громадян, унеможливаючи відмову від виконання трудової діяльності і тавруючи останню як утриманство та дармоїдство.

На підставі спеціальних постанов Ради оборони проводилися трудові мобілізації залізничників, статистиків, ветеринарів, фахівців зі сплавів, гірників тощо (вони були припинені тільки в жовтні 1921 р.). Окрім того, населення в порядку трудової повинності залучалося до некваліфікованих робіт у паливній, сільськогосподарській, будівельній, дорожній, продовольчій сферах для усунення наслідків громадських лих тощо.

Уже на початку 1920 р. трудова політика на території України здійснювалася відповідно до трудової політики РРФСР. Так, спільною постановою Раднаргоспу РРФСР і Всеукрревкому була створена Українська трудова армія, яка наприкінці того року вже нараховувала близько 30 тис. чоловік. У цілому можна з впевненістю стверджувати, що будь-які політичні рішення, зокрема і у сфері трудових відносин, які приймалися в Москві у 1918–1920 рр., виконувалися й в Україні.

Отже, правовий статус радянських громадян у сфері трудових відносин у період з 1918 р. до прийняття КЗпП РРФСР 1922 р. можна визначити як загальний обов'язок працездатних людей примусово здійснювати певні види трудової діяльності на основі централізованого регулювання умов праці (незалежно від згоди чи незгоди самих працездатних осіб).

К. Варшавський з цього приводу писав: «Основою трудових відносин замість трудового договору стає трудова повинність: розподіл робочої сили здійснюється за розпорядженням державного органу, рішення якого стає обов'язковим як для особи, яка наймається, так і для того, хто наймає, їх угода принципово безсила щось змінити» [4, с. 23].

---

економічна політика (НЕП). В Україні вона була запроваджена восени 1921 р.

Трудову повинність першопочатково було впроваджено в роки Першої світової війни в Німеччині, Англії і, частково, у Росії. В екстремальних умовах життєдіяльності країни, як свідчить історичний досвід, у сфері праці складаються особливі відносини. Економічний занепад в Росії й Україні, закриття багатьох підприємств, масове безробіття змушували радянську владу вживати енергійних заходів для припинення спаду виробництва шляхом забезпечення підприємств робочою силою.

Ідея трудової повинності відповідала ідеології більшовизму щодо спільності колективної праці в майбутньому соціалістичному суспільстві. Роботодавцем (як, утім, і в наступні роки) виступала держава. Характерною рисою таких періодів, на нашу думку, є переважання в трудовому праві юридичних обов'язків над суб'єктивними трудовими правами і фактична підміна понять суб'єктивного права правами-обов'язками, яка виключає можливість будь-яких трудових правовідносин, що ґрунтуються на свободі вибору й рівності їх сторін.

Нова економічна політика (далі – НЕП)<sup>24</sup> з 1921 р. заклала початок передумов для розвитку підприємництва на всіх рівнях. Перехід до неї вимагав відповідної зміни трудового законодавства і, передусім, скасування загальної трудової повинності, яка стала

---

<sup>24</sup> **Нова економічна політика (НЕП)** – економічна політика, яка проводилася, починаючи з 1921 р. Була прийнята весною 1921 р. Х з'їздом РКП(б), змінивши політику «воєнного комунізму», що проводилася під час громадянської війни. Нова економічна політика мала на меті відновлення народного господарства і подальший перехід до соціалізму. Головний зміст НЕПу – заміна продрозкладки продподатком у селі, використання ринку і різних форм власності, залучення іноземного капіталу у формі концесій, проведення грошової реформи (1922–1924), у результаті якої рубль став конвертованою валютою. НЕП дозволив швидко відновити господарство, зруйноване світовою і громадянською війнами. З другої половини 1920-х рр. почалися перші спроби згортання НЕПу. Ліквідовувалися синдикати в промисловості, з якої адміністративно витіснявся приватний капітал, створювалася жорстка централізована система управління економікою (господарські наркомати). Сталін і його оточення взяли курс на примусове вилучення хліба й насильницьку колективізацію села. Проводилися репресії проти управлінських кадрів (Шахтинська справа, процес Промпартії тощо). На початок 1930-х рр. НЕП був фактично згорнутий.

допустимою тільки в окремих випадках. Вона перестала бути нормальним способом залучення робочої сили, перетворилася на виняток із загального правила.

Потреба держави в примусовому залученні робочої сили, особливо на постійну роботу, звелася до мінімуму, через що мали втратити актуальність норми про трудовобілізацію, трудодезертирство тощо. З іншого боку, відкриття вільного ринку, переведення держпідприємств на господарський розрахунок, розвиток приватної торгівлі й промисловості – усе це призвело до заміни системи примусового нормування умов праці системою визначення їх угодою між сторонами [4, с. 24].

Поступово відмирав метод примусу в обліку і розподілі робочої сили: було встановлено принцип добровільності при направленні безробітних на роботу. Було змінено функції органів обліку та розподілу робочої сили: ці органи стали вести облік і реалізовувати посередництво з найму на основі добровільної згоди безробітних. Із скасуванням трудової повинності роботодавці отримували право найму працівників за своїми потребами, а робітники та службовці – право влаштуватися на роботу і звільнитися за власним бажанням.

Другий радянський КЗпП було прийнято 30 жовтня 1922 р. Його норми набули обов'язкового характеру і для України. Він фактично означав відхід від примусової регламентації всього господарського життя країни з єдиного керівного центру та визнавав приватну ініціативу і приватногосподарську діяльність разом з державним господарством.

Ключовим щодо трудових відносин в новому Кодексі був принцип вільного найму робочої сили. В умовах масового безробіття він зводився до надання громадянам роботи шляхом добровільного найму через біржі праці. Умови найму робітників і службовців на підприємствах (праця і зарплата) встановлювалися колективним договором, укладеним між профспілкою і наймачем. В новому Кодексі фігурували поняття трудового договору, принцип непогіршення становища працівника, порівняно із закріпленим у законодавстві, колективним договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку.

З набуттям новим Кодексом чинності були зроблені спроби знову перейти до ринкової економіки на основі договірною



правового регулювання найманої праці. У регулюванні трудових відносин почали реально переважати широка диспозитивність, добровільність найму й оплатність праці, трудові відносини розглядалися як різновид майнових, а трудове право – як складова цивільного права.

Отже, КЗпП 1922 р. надавав суб'єктам трудових правовідносин (фізичним особам або групі фізичних осіб) можливість особисто або через представника на добровільних засадах набувати трудових прав, встановлених державою для суб'єктів найманої праці, а також нести перед наймачем відповідні трудові зобов'язання щодо винагороди за працю [4, с. 25].

У цілому правовий статус учасника трудових відносин було скасовано, за винятком спеціально виокремлених вікових критеріїв.

Вік загальної трудової правосуб'єктності фізичної особи становив 16 років, однак в окремих випадках інспекторам праці було надано право на підставі спеціальної інструкції, виданої Народним комісаріатом праці за погодженням з ВЦРПС, надавати дозволи на працевлаштування осіб, яким виповнилося менше 16, однак не менше 14 років. Але навіть ця гранична вікова норма в сільській місцевості знижувалася спеціальними законами.

Наприклад, у трудовому селянському господарстві допускався найм підлітків віком від 14 років без дозволу інспектора праці, а для виконання особливо легких робіт – найм малолітніх з 12 років. Влаштування учнем кустарів, ремісників до промислових кооперативів і трудових артілей допускалося в містах з 14 років, а в сільській місцевості – з 12, причому дозвіл інспектора праці не вимагався [5].

Паралельно з централізованим регулюванням трудових правовідносин, нова влада тимчасово зберігала також і деякі елементи самоврядування. Первинні уявлення про самоврядування народу в соціалістичному суспільстві полягали, зокрема, у наданні профспілкам усієї повноти економічної влади.

Незважаючи на останнє, політика централізації все одно перемогла. Уже в 1921 р. рішенням X з'їзду РКП(б) завдання профспілок обмежувалося регулюванням оплати праці як засобу реалізації партійно-державної політики у сфері промислового виробництва шляхом підтримання дисципліни і підвищення продуктивності праці.

Трудові відносини між працівниками і роботодавцями трансформувалися залежно від партійних рішень, які приймалися у зв'язку зі зміною економічної ситуації та передували реалізації нових соціально-економічних завдань.

Так, уже з постанови, прийнятої на X з'їзді РКП(б), було зрозуміло, що оплата працівника залежала не від угоди з роботодавцем, а від тарифної політики, яка повинна була будуватися на якомога більшій зрівнялівці між ставками. Регулювання таким чином розмірів заробітної плати було зумовлене не тільки наявністю приватного сектору, але й тим, що державні підприємства перебували в різному техніко-економічному стані [5].

Щоб забезпечити однакову оплату за одну й ту ж працю, необхідно було компенсувати працю працівників тих підприємств, де техніка була гіршою, вищими тарифами. Така політика порушувала один з найважливіших принципів трудових відносин – принцип диспозитивності. У розумінні трудового договору дореволюційними юристами договірні сторони були зобов'язані заздалегідь визначити ціну найманої праці, однак протягом усього десятиліття майже щорічно приймалися партійні рішення, спрямовані, з одного боку, на формування політики у сфері оплати праці (а отже, і ролі профспілок), а з іншого – на стимулювання мотивації до праці шляхом постановки партією завдань стосовно індустріалізації країни.

З точки зору джерел трудового права викликає науковий інтерес ставлення до нових підходів вчених-трудовиків старої школи, правовий світогляд яких сформувався в дореволюційний період. Початок 1920-х рр. характеризувався впровадженням НЕПу, переходом від примусу до договірних трудових відносин, сприяв розвитку теорії трудового права. В умовно вільних дискусіях того десятиліття юристи-трудовики були змушені проводити дослідження, ґрунтуючись на марксистському вченні.

Основоположника вітчизняного трудового права Л. Таля, який не був прихильником такого швидкого «ідеологічного переозначення», позбавили можливості публікувати свої праці. А його послідовники, насамперед К. Варшавський та І. Войтинський, з одного боку, засуджували свого вчителя за відсутність суворо марксистського підходу, а з іншого – часто використовували його праці, як і праці зарубіжних правознавців.

Щодо концепції К. Варшавського, то він стверджував, що несамостійна праця характерна не тільки для капіталістичної, а й для соціалістичної формації. Певною мірою такий підхід історично зумовлювався відродженням ринкових відносин у період НЕПу. Як стверджують дослідники А. Лушнікова і М. Лушников, саме К. Варшавський «одним з перших дав визначення предмета трудового права, акцентуючи увагу на регулюванні людської праці, але не будь-якої, а саме найманої». Тим самим автор ототожнював трудовий договір і договір особистого найму [31, с. 167].

Аналізуючи НЕП у сфері трудових відносин протягом 1920-х рр., яка здійснювалася на ґрунті узгодженості дій партійних, державних, господарських органів і профспілок, у цілому її можна оцінити як раціональну і таку, що дала змогу вирішити основні завдання реконструкції народного господарства.

Посилення договірних засад у трудовому законодавстві означало б реформування останнього з урахуванням законів ринку. Однак суперечності між НЕПом і плановим курсом більшовизму напередодні індустріалізації країни зумовили введення інших, ніж госпрозрахунок і ринок, методів господарювання.

Потестаристська логіка партійного керівництва СРСР, зумовлена не стільки марксистсько-ленінськими ідеями, скільки внутрішньою і зовнішньою політичною обстановкою в країні, не могла не призвести до політики ігнорування договірних відносин у трудовій сфері. Про працівників як суб'єктів трудового договору вже не йшлося. Адміністративно-командній системі були потрібні виключно об'єкти управління, «гвинтики» державної машини.

Одним з актів, що різко погіршували правовий статус працівників, була Постанова НКП СРСР «Про позбавлення значної частини працівників права на судовий захист при поновленні на роботі та оскарження дисциплінарних стягнень», яку було прийнято 29 жовтня 1929 р. Визначені в ній особи могли оскаржити своє звільнення або застосування щодо них дисциплінарного стягнення тільки у вищих органах влади у порядку підлеглості.

Вирішальним кроком у ліквідації будь-яких трудових право-відносин стала Постанова ЦВК і РНК СРСР «Про порядок найму та розподілу робочої сили і боротьбу з плинністю робочої сили» від 15 грудня 1930 р., яка започаткувала перехід від індивідуального найму до державного планового розподілу робочої сили. З цього

часу найважливіші норми КЗпП 1922 р. замінялися партійно-державними актами, в яких панував принцип «пріоритету потреб народного господарства», що автоматично зводило нанівець принцип добровільності сторін при укладенні трудового договору.

У 1930-х рр. зміст трудових правовідносин зазнав ще більших обмежень. Наприкінці 1932 р. було дозволено звільняти працівників, які не з'явилися на роботу без поважної причини протягом хоча б одного дня. Указом від 26 червня 1940 р. договірні основи в трудових відносинах мінімізувалися, був заборонений самовільний перехід з одного підприємства на інше і встановлено кримінальну відповідальність за запізнення на роботу й прогули. Промисловість переводилася на восьмигодинний робочий день і семиденний робочий тиждень.

Джерелом трудового права ставали рішення партійного керівництва у форматі Постанов Пленуму ЦК ВКП(б). Так, через місяць після прийняття згаданого Указу рішенням Пленуму ЦК партії було доручено Нарком'юсту СРСР разом з ВЦРПС «...до 1 жовтня 1940 р. переглянути трудове законодавство і привести його у відповідність до Указів Верховної Ради СРСР від 26 червня 1940 р.» [31, с. 169]. Партійні ідеологи ще до початку війни стверджували, що право на працю зовсім не означає права особистості визначати місце роботи на власний розсуд без врахування інтересів і потреб держави. У разі виникнення суперечностей між інтересами особистості та держави абсолютний пріоритет віддавався інтересам держави.

Отже, до початку 1930-х рр. минулого століття договірні основи, як індивідуальні, так і колективні, були майже витіснені адміністративно-правовим регулюванням трудових відносин, яке стало, по суті, ідеологічним і ґрунтувалося на віртуальній внутрішньо-класовій солідарності працівників та адміністрації державних підприємств і установ.

З кінця 20-х і до початку 50-х рр. ХХ ст. трудовий договір розглядали майже виключно як підставу виникнення трудових правовідносин, зміст яких цілком може визначатися централізовано. Наукові розробки з теорії трудового права в той період були незначними, а більшість публікацій початку 50-х рр. ХХ ст. мали переважно прикладну і коментовану спрямованість. Учені-правознавці не могли відступити від ідеологічних партійних настанов, які

мали здебільшого безапеляційний характер. При цьому простір для творчих пошуків був фактично відсутній.

Наступний етап наукових досліджень у галузі трудового права був обумовлений господарською реформою 1965 р.<sup>25</sup>, яка мала декілька цілей, зокрема, розширення господарської самостійності підприємств і впровадження методів господарського розрахунку. Аналіз нової системи планування й економічного стимулювання виробництва дав ученим змогу зробити висновок про зростання значення локальних норм, що регулюють умови праці в організаціях.

Основним досягненням вказаної реформи слід вважати те, що саме тоді локальне регулювання трудових правовідносин було позначене як предмет окремого дослідження, причому предмет цілком самостійний і відносно самодостатній. У результаті таких досліджень наприкінці 60-х рр. ХХ ст. у юридичній літературі було сформульовано принципове положення про те, що проведення господарської реформи вимагало серйозних змін у сфері локального регулювання трудових відносин на підприємстві як основній ланці соціалістичного виробництва.

---

<sup>25</sup> Реформи народного господарства 1965 року в економіці СРСР називали реформами Олексія Косигіна (на Заході їх називали також «реформами Лібермана» на честь економіста, радника Косигіна). Програмою реформ було передбачено впровадження в радянську економіку госпрозрахунку і самоврядування підприємств. Основні ідеї такої «перебудови» голова Ради міністрів СРСР віднайшов у роботах відомих російських вчених 1920-х – колишніх есерів Чаянова і Кондратьєва. Під час НЕПу, з 1921 по 1928 роки, Косигін працював в споживкооперації, а кооперативний рух на той час був «вотчиною» колишніх есерів (як розробників цієї програми ще до 1917 року). За це поза очі Косигіна в колі вищої партноменклатури навіть в 1970-і роки називали «наш есер». Косигіну дозволили здійснити лише малу частину задуманого, але навіть тієї децими вистачило для того, щоб різко збільшити темпи зростання радянської економіки. 8-а п'ятирічка (1966–1970 роки) виявилася найуспішнішим періодом для післявоєнної радянської економіки. Так, в ці роки середньорічне зростання ВВП склало 7,7% (приблизно як в нинішньому Китаї). Для порівняння: в п'ятирічку 1975–79 років цей показник дорівнював 4,4%.

Разом з тим, усі згадані дослідження в галузі локального регулювання трудових відносин залишилися тільки в теорії, оскільки практичне регулювання й надалі здійснювалося за допомогою старих методів. Результати теоретичних досліджень не увійшли до нового КЗпП СРСР і, відповідно, до кодексів законів про працю союзних республік. Зокрема, КЗпП УРСР, затверджений Верховною Радою 10 грудня 1971 р., містив основні положення союзного Кодексу, за яким локальні нормативні акти не розглядалися як джерела трудового права.

Водночас, у прийнятому КЗпП УРСР (1971 р.) термін «наймач» було замінено терміном «підприємство, установа, організація». Зазначений кодекс закріплював, що трудовий договір – це угода між працівником і підприємством, установою, організацією, відповідно до якої працівник зобов'язується виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією чи посадою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а підприємство, установа, організація зобов'язуються виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і згодою сторін [24, с. 60].

Окрім зазначеної зміни, у КЗпП було впроваджено й інші новачки, зумовлені першими ринковими змінами в законодавстві кінця 1980-х рр. Вони сприяли внесенню важливих коректив до «Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю», а також до всіх КЗпП союзних республік, в тому числі КЗпП УРСР. Зокрема, цією реформою були розмежовані три самостійні категорії: переведення, переміщення і зміна важливих умов праці, що дало змогу Р. З. Лівшицю висловити ідею про появу нового субінституту трудового права – «зміни трудового договору». Змін зазнали й інші норми КЗпП [24, с. 61]. Метою інновацій у трудовому законодавстві 1988 р. було розширення прав роботодавців, переважно, за рахунок прав працівників.

Наприклад, було встановлено новий порядок розробки й укладення колективних договорів, знято ряд законодавчих обмежень, тривалість випробування при прийомі на роботу стала визначатися за згодою сторін трудового договору. Питання трудових правовідносин піднімалися майже в усіх законах, що регулювали перехід до багатуоукладної економіки. Це, перш за

все, закони СРСР «Про власність у СРСР», «Про підприємства в СРСР», «Про кооперацію в СРСР» та ін. В УРСР це було продубльовано в законах «Про власність», «Про підприємства в УРСР», «Про зайнятість населення», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в УРСР» та ін.

**Викладений вище матеріал дозволяє зробити такі висновки.** Егалітаризм як ідеологія стверджує, що суспільство повинно гарантувати відповідність статистичного розподілу доходів певним стандартам справедливості. Чому? Тому що виробництво матеріальних благ – це суспільний процес, який ґрунтується на співпраці. Суспільство, в якому є торгівля й розподіл праці, створює більше багатства, аніж суспільство, яке базується на натуральному господарстві. Розподіл праці означає, що у виробництві кінцевого продукту бере участь багато людей, а торгівля – що за багатство, створене виробниками, відповідає ще ширше коло осіб. Егалітаристи стверджують: ці відносини настільки змінюють характер виробництва, що реальною виробничою одиницею і джерелом багатства повинна бути визнана вся зазначена група учасників. Принаймні, саме вона забезпечує ту різницю в добробуті, що існує між суспільством, яке ґрунтується на співпраці, і суспільством, де такої співпраці немає. Тому саме суспільство повинно гарантувати справедливий розподіл результатів цієї співпраці між усіма учасниками.

Екстремальною формою егалітаризму в історії держави і права стає радянський легізм, або ж, з урахуванням зробленого уточнення, радянський потестаризм, який наполягає на тому, що всемогутня держава шляхом зрівняльного розподілу може забезпечити соціальну справедливість у масштабах суспільства. Для цього всемогутня держава має втручатися в усі відносини виробництва, розподілу, обміну та споживання, не залишаючи жодної самоорганізованої сфери.

Для трудового права радянський легізм (потестаризм) означає втрату свободи праці, переважання державного розподілу над вільним вибором трудової діяльності, значне дестимулювання праці та зниження її продуктивності шляхом зрівняльного розподілу результатів праці серед тих, хто працює високоефективно і тих, хто не працює взагалі. При цьому, як високопродуктивні члени суспільства, так і нероби через однакові розміри заробітних плат

*Тема 2. Юстиціалізм і егалітаризм  
у трудовому праві*

---

перебувають в рівних умовах, що підриває саму основу виробництва – конкуренцію.

На розвитку конкуренції – як основного механізму підвищення продуктивності трудової діяльності й удосконалення організації праці – наголошує лібертизм (лібералізм), який і стане предметом нашого розгляду в наступній темі цього модуля.



**ТЕМА 3**  
**ЛІБЕРТИЗМ (ЛІБЕРАЛІЗМ І КОНСЕРВАТИЗМ)**  
**У РОЗУМІННІ ТРУДОВОГО ПРАВА**  
**(2 години)**

*Зміст теми*

1. Свобода як основа філософії та ідеології лібертизму.
2. Лібертизм (філософія та ідеологія свободи) у розумінні трудового права.

**1. Свобода як основа філософії  
та ідеології лібертизму**

Право не може жити (тобто функціонувати) одним лише формальним законодавством, оскільки в задушливому формалізмі останнього часто губиться сутність права. Будь-який закон здатен впливати лише на зовнішню поведінку людини, натомість внутрішня цензура і правосвідомість людини та суспільства формуються переважно за допомогою моралі. А остання можлива лише за наявності свободи. Тільки вільна людина може на основі свободи змушувати себе дотримуватись законів.

В історії філософської та політико-правової думки представлено близько двохсот значень слова «свобода». Ще з доби античності мислителі наголошували на полісемічності цього поняття. Водночас, така різноманітність і багатозначність змушує шукати базове, філософське трактування свободи.

Свободу неможливо визначити без протилежного їй за змістом стану – необхідності. Вони утворюють бінарну опозицію – пару протилежностей. Найпоширенішою формою необхідності є закон – загальний, стійкий, повторюваний зв'язок між явищами в природі та суспільстві.

Закони існують об'єктивно, тобто незалежно від волі і свідомості людей. Зі шкільного курсу фізики вам, напевно, добре відомі закони механіки, сформульовані Ньютоном, – закон всесвітнього тяжіння, закони термодинаміки й інші. Природа – це царство необхідності і фактичної «диктатури» закону. Про це влучно сказав Іммануїл Кант: «Природа – це буття речей, оскільки

вони підпорядковані законам». Закономірний устрій природного і соціального життя проявляється в тому, що чітко визначений збіг обставин призводить до конкретних наслідків та ефектів.

Усі живі істоти як частина природи підпорядковуються її законам. Життя тварин зводиться до фізичного виживання, тобто до збереження і підтримки їх організму. У цьому тваринам допомагають інстинкти, у першу чергу – інстинкт виживання й інстинкт продовження роду. Інстинкти відіграють роль законів, вони керують поведінкою живої істоти, визначаючи певні реакції на зовнішні і внутрішні подразники. З курсу біології відомо, що схеми поведінки тварини закладені в ній від народження, інтегровані в її анатомо-фізіологічні та психічні структури.

Людина, на відміну від тварини, має свободу, яка полягає в її здатності протистояти необхідності й жити відповідно до своїх суб'єктивних намірів, бажань і цілей. Іншими словами, свобода – це здатність і можливість людини діяти на власний розсуд, керуючись суб'єктивними принципами, цінностями й інтересами, реалізуючи власні уявлення про сенс життя.

Бути вільним – означає мати можливість протистояти тиску зовнішніх обставин, які примушують до певних дій, тобто свобода означає право будь-якої системи на «своє» (у сенсі відповідності своєму призначенню і структурно-функціональним особливостям) буття. Не випадково слово «свобода» буквально означає «так своєму буттю», тобто вона є життєствердним началом автентичного життя в його межах.

Людська свобода у сфері трудового права (*liberum arbitrium*) має два виміри:

- 1) відсутність перешкод для людських вчинків у сфері вибору типу трудової діяльності, роду занять;
- 2) відсутність примусу до праці.

Умовою свободи людини у сфері праці є її розум. Саме він дає змогу людині досліджувати світ причинно-наслідкових зв'язків, пізнавати цінності і виявляти універсальний зв'язок між речами.

Як уже зазначалося вище, розум людини – це рефлексивна здатність, що полягає в поєднанні процесу пізнання зовнішнього світу із самопізнанням людини, завдяки якому вона пізнає закони і з'ясовує, наскільки їх дія узгоджується з її намірами й інтересами. Можливість оцінювати закони у сфері трудового права – це вже прояв свободи.

Свобода в трудовому праві полягає саме в наявності вибору варіантів і моделей поведінки. Диктат закону, який допускає тільки

один варіант дій, виключає свободу. Людина, завдяки знанню законів у сфері трудового права, може підкорятися або не підкорятися їм, тобто проявляти свободу. З декількох можливих варіантів вона обирає саме прийнятний для неї, той, що відповідає її внутрішнім переконанням. Оскільки внутрішній світ людини є закритим для об'єктивного дослідження, вільні вчинки людини характеризуються випадковістю і спонтанністю.

Отже, випадковість і спонтанність вчинків людини, що є ознаками її волі, дають підстави стверджувати, що свобода людини пов'язана з онтологічною невизначеністю. Це означає, що не існує будь-яких зовнішніх показників майбутніх вчинків людини. Можна лише припускати, посилаючись на знання особливостей характеру конкретної людини і специфіку конкретної ситуації, що вона буде діяти в певний спосіб. Але не можна бути повністю впевненим у цьому, бо свобода ірраціональна, вона не прораховується, не калькулюється.

Онтологічна невизначеність людської свободи означає, що вибір залишається завжди за індивідом, який зважає при цьому тільки на власні міркування. Отже, свобода волі є еквівалентною свободі вибору, свободі прийняття того чи іншого рішення. Не випадково у трудовому праві немає відповідальності без вини, а остання, як у формі умислу, так і у формі необережності, характеризується інтелектуальним і вольовим моментами. Натомість воля досить часто розглядається як синонім свободи.

І. Кант<sup>26</sup> визначав свободу як особливий вид причинності, яка є доступною для людини як для розумної істоти. Він підняв «планку людяності» на висоту, недоступну для звичайної людини, обтяженої світськими турботами. Йому належить крилатий вислів: «Ти людина – значить, ти маєш діяти відповідно». А що робити, коли вибору немає? І. Кант, наслідуючи відому традицію в етиці, стверджував, що у людини завжди є вибір. Навіть у безвихідній ситуації є вибір

---

<sup>26</sup> **Іммануїл Кант** (1724, Кенігсберг – 1804, Кенігсберг) – німецький філософ, засновник німецької класичної філософії. У своїх численних роботах стверджував, зокрема, що умова пізнання – це загальнозначимі апіорні форми, які упорядковують хаос відчуттів. Ідеї Бога, волі, безсмертя, хоча і не доведені теоретично, проте є постулатами «практичного розуму», необхідною передумовою моральності. Центральний принцип етики Канта – категоричний імператив, згідно з яким «треба діяти так, щоб максима твоєї волі могла б мати силу принципу всезагального законодавства».

між «бути» і «не бути», між життям і самогубством. Як показує наведений нижче приклад, людину доволі часто спонукає до самогубства ситуація безробіття.

**Ілюстративний приклад.** Безробітний, особливо в умовах тривалої відсутності роботи, буквально «загнаний в кут». Зв'язком між безробіттям і самогубствами зацікавилися в Цюріхському університеті. Група швейцарських психіатрів опублікувала докладне дослідження в медичному журналі «The Lancet Psychiatry».

У світі щорічно один мільйон осіб зводить рахунки з життям. Часто людей на цей крок провокують економічні причини, наприклад, кризи: їх доходи, споживання і рівень життя падають, а впоратися з цим буває дуже складно. Під час кризи у 2008–2009 рр., через яку жителі багатьох країн світу втратили роботу, кількість самогубств у світі різко збільшилася.

Причини зрозуміти просто. Під час кризи люди частіше страждають від депресії, але через фінансові проблеми звернутися по кваліфіковану допомогу вони не можуть. Порушуються звичний ритм і спосіб життя. Якщо раніше людина зверталася до лікаря, то в кризу вона вже не може собі це дозволити.

Дослідження смертності здійснювалося Всесвітньою організацією охорони здоров'я. Були обрані країни, в яких чоловіки здійснюють понад 20 самогубств на рік (статистика охоплювала період 2004–2009 рр.). Як було встановлено, на кількість самогубств економічні проблеми впливають у середньому через півроку після їх виникнення. Так, у країнах, де рівень безробіття до кризи був низьким, показники самогубств були чи не найвищими.

У вибірці вченими виявлено 223 тисячі самогубств на рік, з них 45 тисяч скоєно саме з причини втрати роботи. Фактично, кожне п'яте самогубство пов'язане з безробіттям. Під час кризи 2008–2009 рр. кількість самогубств, скоєних з цієї причини, зросла на 5 тисяч.

Порівняно з чоловіками, ризик самогубств у жінок через безробіття виявився в чотири рази нижчим. Це легко пояснити тим, що психічна пластичність жінок дозволяє їм краще пристосовуватися до ситуацій невизначеності. Отже, жінка витриваліша в ситуаціях застійних криз, аніж чоловік, тому легше переживає негаразди безробіття.

Вплив безробіття на самогубства залежить від віку. Зокрема, у Східній і Південній Європі групою ризику є вікова група від 45 до 64 років, а також старші за віком люди (від 65 років). Очевидно,

після втрати літньою людиною роботи, їй дуже важко знайти нову. На молодих людей (15–24 років) безробіття майже не впливає [64].

Свобода є основою консерватизму та лібералізму як ідеологій лібертизму.

## 2. Лібертизм (філософія та ідеологія свободи) у розумінні трудового права

У розмірковуваннях про свободу або обмеження природного порядку в трудовому праві завжди апелюють до двох ідеологій лібертизму – **консерватизму** і **лібералізму**.

**Консерватизм** – ідеологія прихильності до традиційного світоустрою, невід’ємною рисою якого є повага до приватної власності, незмінної ієрархічної структури суспільства, традиційної культури і неприйняття революційних змін.

Ключовими цінностями ідеології консерватизму є:

- *культ традицій, національної культури, моралі, патріотизму;*
- *пріоритет інтересів держави над інтересами особистості;*
- *сильна ієрархічна держава;*
- *авторитет церкви, родини, школи;*
- *прагматизм, здоровий глузд, скептицизм;*
- *поступовість і обережність процесу соціальних змін;*
- *наступність у розвитку;*
- *історична єдність минулого, теперішнього і майбутнього;*
- *свобода і відповідальність.*

Варто звернути увагу на те, що консерватори в усьому світі обґрунтовують свою ідеологію верховенством релігії та церкви, без яких, як вони вважають, не існує правопорядку як такого. Консерваторами в США, Великій Британії, Німеччині вважаються клерикальні партії, тобто ті партії, які тісно співпрацюють з церквою або тим чи іншим чином орієнтуються на релігію.

На основі зазначених цінностей сформувався стійкий комплекс ідей, які отримали назву **класичного консерватизму**. У цих ідеях ідеться про таке:

- *визнання обмеженості можливостей людського розуму в пізнанні суспільства й недосконалості людської природи. Цей постулат впливає з християнської етики, для якої будь-яка людина є грішною істотою, а кожна влада є владою від Бога, тому не*

може бути пізнана і, відповідно, засуджуватись чи змінюватись у результаті реформ і революцій;

- ефективна державна влада (природна недосконалість людини виключає можливість життя без держави й інших соціальних інститутів); держава має стримувати притаманний людям і окремим групам егоїзм, підтримувати соціальний мир і піклуватися про загальне благо. Без виконання державою такої ролі суспільство чекає громадянська війна чи необмежене панування однієї групи. Успішно виконувати свої функції може тільки сильна, авторитетна, але не диктаторська держава;

- інтереси держави, нації ставляться вище за інтереси індивіда або певної соціальної групи. Для сфери трудового права це означає негативне ставлення до неробства і утриманства, схиляння непродуктивних членів суспільства до більшої ініціативності та завзятості. Для США і Великобританії, де ця ідеологія є провідною, вона виступає інструментом скорочення податків на корпорації та перекладання основного податкового тягаря на доходи фізичних осіб, що має негативні наслідки у вигляді поширення бідності і зростання соціальної напруги;

- в економічній сфері визнається непорушність приватної власності, орієнтація на розвиток приватного підприємництва. Для трудових правовідносин заохочення приватної ініціативи означає лідерство бізнесу в створенні нових робочих місць і зростання конкурентної напруги, що часто відображається на нижчих верствах населення (звісно, негативно);

- соціальна рівність оцінюється в ідеології консерватизму як протиприродна для суспільства, бо сама природа людини зумовлює нерівність – між чоловіками і жінками, працьовитими і ледачими, геніальними і пересічними і т.д. Тому нерівність, за логікою консерваторів, є нормальним явищем для суспільства, оскільки стимулює змагання між людьми, сприяє здоровому розвитку суспільства за умови авторитетного контролю держави. Рівність повинна існувати лише в галузі моралі і чеснот, усі зобов'язані виконувати свої обов'язки. Консервативні уряди розпочинають свої каденції влади із скорочення витратної частини бюджету, яка пов'язана із соціальними проектами. До того ж, розпочинається хвиля реприватизації і закриття нерентабельних

підприємств, що часто веде до вибухів невдоволення тих категорій зайнятих, які потрапляють під скорочення<sup>27</sup>;

- функціонування суспільства регулюється не тільки законами, але й звичаями і традиціями. Консерватизм дотримується концепції єдності минулого, сьогодення і майбутнього, наступності в оновленні соціальних зв'язків, що передаються від предків до нащадків. Майбутнє багато в чому визначається минулим, тому важливе значення надається формуванню історичної свідомості свого народу, шанобливого ставлення до минулого;

- відмова від революційних перетворень, орієнтація на поступові зміни в суспільстві дозволяють їх подальше коригування, забезпечують стабільність суспільства й держави. В сфері соціальної та трудової політики ця стабільність забезпечується або шляхом згортання профспілкового руху (що впливає на зростання показників кримінальної активності, як, наприклад, в США або Великобританії), або шляхом інтегрування профспілок в апарат держави та систему однопартійного управління (наприклад, Іспанія та Португалія часів Франко та Салазара).

Як впливає із зазначеного, ті уряди, в яких переважають консерватори і неоконсерватори, негативно ставляться до ідеології егалітаризму (рівності), бо вважають, що вона суперечить принципу свободи і самій природі людини.

Очевидним є те, що подібні відмінності можна пояснити різними філософськими базисами консервативної та егалітарної філософій права.

*Співвідношення свободи і рівності зумовлює появу цікавих питань.* Якщо я, наприклад, визнаю свободу, а ви – рівність, то хто з нас відчуває себе впевненіше? Запитайте – і отримаєте відповідь: впевненіший обере свободу. Саме тому серед прихильників рівності

---

<sup>27</sup> Так, за часи правління Маргарет Тетчер у Великобританії відбулося скорочення державних вугільних шахт. Серед шахтарів поширилися невдоволення, яке спочатку переросло в зіткнення із поліцією, а пізніше – із військами. Бунт знедолених було нещадно придушено, що саме і дало підстави називати Тетчер «залізною леді». Але ж зрозуміло, що ця «залізність» не була однозначно позитивною і не могла влаштувати всіх без винятку. Вона імпонувала переважно заможним і сильним представникам вищого класу британського суспільства.

найчастіше були ті, хто відстоював позиції, пов'язані з дефіцитом капіталу (біологічного, соціального, духовного, матеріально-фінансового).

Уявлення про свободу є такі ж різні, як і люди, що населяють планету. Ш. Монтеск'є у своїй класичній праці «Про дух законів»<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> **Шарль Луї де Монтеск'є** (1689–1755) – політичний мислитель і теоретик держави, юрист, представник французького Просвітництва створив своє вчення про державу і право. Народився Шарль Луї де Монтеск'є 18 січня 1689 р. в аристократичній родині (ім'я і прізвище при народженні – Шарль Луї Секунда, барон де Ла-Бред де Монтеск'є). Прізвище Монтеск'є, відоме всьому світові, дісталось йому в 1716 р. від рідного бездітного дядька. Від нього Шарль отримав у спадок майно (землі, будинки) і посаду президента Бордоського парламенту, який на той час був судовою установою.

З десяти років Шарль навчався в коледжі при монастирі в м. Жюльї, отримав гарну освіту. Вивчив античну літературу, філософію, розібрався, що таке республіканське правління, політична свобода. Юриспруденцію почав вивчати самостійно (сім'я вирішила, що після смерті дядька посада президента парламенту в Бордо перейде до Шарля). Вивчення права, законодавства було нелегким, але Монтеск'є досяг своєї мети. Він зайняв місце президента парламенту, одночасно працював у Бордоській академії, членом якої його обрали. У цей час зародилися його головні політичні та правові ідеї, що стали сенсацією в Європі.

У 1725 р. барон переїхав до Парижу. Став членом Паризької академії. Згодом три роки подорожував, вивчав обряди, політику, права народів інших країн. У квітні 1731 р. Монтеск'є знову в Парижі. Останні роки свого життя Монтеск'є провів у своєму замку в селі. Поети присвячували йому вірші, трактати. Селяни і паломники приходили з ним поспілкуватися, а то й просто побачити.

Монтеск'є підтримував зв'язки з професором Ла-Бомелем. Професора заарештували і ув'язнили в Бастилії. Монтеск'є поїхав визволяти професора за допомогою своїх впливових друзів. Ла-Бомеля звільнили, але Монтеск'є застудився, захворів запаленням легенів і 10 лютого 1755 р. помер. Але юстиції Шарля Луї Монтеск'є судилося стати світовим досягненням. Вона стала частиною правової культури людства і була передовою на той час.

Свої погляди й ідеї на питання держави і права Монтеск'є спочатку виклав у романі «Перські листи» (1721 р.). Згодом – в історичному нарисі «Міркування про причини величі і падіння римлян» (1734). Результатом двадцятилітнього вивчення історії законодавства стала головна його



робота – книга «Про дух законів» (1748), що зробила Монтеस्क'є одним з найавторитетніших класиків всесвітньої політичної і правової думки. Ідеологи абсолютизму і церкви, навпаки, нищівно її розкритикували, вона одразу потрапила до «Індексу заборонених книг». У відповідь на критику Монтеस्क'є написав працю (на її «захист»).

Головна тема правової теорії Монтеस्क'є і основна цінність, що відстоюється в ній, – політична свобода. Необхідними умовами забезпечення цієї свободи є справедливі закони і відповідна організація державності.

У роботі «Про дух законів» автор шукав «дух законів», тобто закономірне уявлення про розумну природу людини, природу речей. Він прагнув осягнути логіку історично мінливих позитивних законів, а також фактори і причини, які їх породжують.

Монтеस्क'є досконало вивчив первісне суспільство. Це дозволило йому подолати обмеженість договірної теорії походження державної влади. Він відкинув вчення, відповідно до яких створення держави базувалося на вимогах природного права. Не сприйняв він і саме поняття суспільного договору.

Появу політично-організованого суспільства Монтеस्क'є розглядав як історичний процес. На його думку, держава і закони з'являються внаслідок війн. Він був одним із засновників історико-порівняльного вивчення суспільства і держави та емпіричного правознавства. Згідно з цим вченням, чуттєвий досвід є єдиним джерелом знань, а всі знання обґрунтовуються досвідом і за допомогою досвіду.

Закономірності громадського життя Монтеस्क'є розкривав через поняття спільного духу нації. Згідно з вченням про спільний дух на вдачу і закони нації впливає безліч причин. Ці причини Монтеस्क'є поділяв на дві групи: фізичні і моральні.

Фізичні причини визначають громадське життя на початкових стадіях, коли народи виходять зі стану дикості. До таких причин належать клімат, стан ґрунту, розміри й розташування країни, кількість населення. На півдні клімат теплий, тому люди, що мешкають в цих кліматичних широтах, є розбещеними і ледачими. Вони працюють, найчастіше, з мотивів страху перед покаранням. У теплих країнах зазвичай «панує деспотизм». На півночі клімат суворий, переважають неродючі землі, тому люди тут є загартованими, хоробрими і волелюбними. Для північних народів властиві помірковані форми правління – монархія і республіка.

Фізичні причини впливають і визначають політичне життя. Закони тісно пов'язані з тими способами, за допомогою яких різні народи добувають собі необхідне для життя. Основним серед фізичних причин є

географічний фактор, який впливає на виникнення держави і права. З цього приводу Монтеस्क'є зробив такий висновок: азіатські народи схильні до підпорядкування, а європейці – до панування. Ці ідеї Монтеस्क'є згодом взяли на озброєння ідеологи політики расизму.

Моральні причини вступають у дію пізніше, з розвитком цивілізації. До них Монтеस्क'є відносив: принципи політичного ладу, релігійні вірування, моральні переконання, звичаї. Моральні причини впливають на законодавство народів сильніше, ніж фізичні і поступово витісняють їх. Моральні причини більше впливають на загальний дух, загальний характер нації і повинні більше враховуватися при виявленні загального духу, якщо порівнювати їх з фізичними причинами.

Отже, Монтеस्क'є усвідомлював у своїх політико-правових ученнях, що історичний розвиток суспільства – це результат складної взаємодії об'єктивних і суб'єктивних причин. Як заявляв Монтеस्क'є, мета книги «Про дух законів» – показати «тріумф моралі над кліматом».

Серед моральних причин найважливішими є принципи державного ладу. Для Монтеस्क'є проблема раціональної організації суспільства – це проблема більше політична і правова, ніж соціальна. Свобода в ідеології раннього лібералізму означала розумну організацію держави й забезпечення режиму законності. Свобода, як стверджував Монтеस्क'є, є «правом робити все, що дозволено законами». Ідеал свободи він пов'язував з розглядом існуючих форм держави. Автор розрізняв три види правління: 1) республіка (демократія й аристократія); 2) монархія; 3) деспотія.

Республіка – держава, у якій влада належить або всьому народові (демократія), або його частині (аристократія). Русійний принцип республіки – «любов до батьківщини» – виявляється у двох формах: демократія, що прагне до рівності, та аристократія, спрямована до помірності.

Монархія – одноособове правління, що базується на законі, її принципом є честь. Носій монархічного принципу – дворянство.

Деспотія – одноособове правління, засноване на беззаконні і свавіллі. Тримається на страхові і є неправильною формою держави. Це несправедливе правління. Запобігти переродженню монархії в деспотію здатна тільки правильна організація верховної влади.

Монтеस्क'є вважав, що республіка характерна для невеликих держав, типу полісів. Монархія – для держав середньої величини. Деспотія – для великих імперій. У роботі «Про дух законів» Монтеस्क'є теоретично обґрунтовував, що республіка може бути і на великій території. Це може

писав: «Немає іншого такого слова, яке мало б стільки різноманітних значень і справляло б настільки різне враження, як слово “свобода”».

Одні називають свободою легку можливість скинути того, кого наділили тиранічною владою, інші – право обирати того, кому вони повинні підпорядковуватися, треті – право носити зброю й чинити насильство, четверті вбачають її у привілеї керівництва над ними людини своєї національності або у привілеї дотримуватися своїх власних законів. Для якогось народу тривалий час свободою

---

мати місце тільки в тому випадку, коли республіканське правління буде поєднане з феодалним устроєм держави.

Встановлення республіканського ладу не означає досягнення свободи членами суспільства. Для забезпечення законності і волі необхідно, як у республіці, так і в монархії, здійснити поділ влади. Монтеск'є виділив у державі законодавчу владу, виконавчу владу, судову владу. Принцип поділу влади полягає, насамперед, у тому, щоб влада належала різним державним органам. Зосередження всієї повноти влади в руках однієї особи чи установи або стану завжди зумовлює зловживання і свавілля. Кожна з трьох влад повинна обмежувати і стримувати одна одну. Необхідний такий порядок, як попереджав Монтеск'є у своїх політико-правових ученнях, коли «одна влада зупиняє іншу». Приклад – Англія. Там законодавча влада належала парламенту. Виконавча – королю. Судова – присяжним.

Учення Монтеск'є про поділ влади було новим у розвитку політико-правової концепції. Монтеск'є поєднав ліберальне розуміння свободи з ідеєю конституційного закріплення механізму поділу влади. Свобода має встановлюватись тільки законами. Монтеск'є включив до складу гілок влади, які підлягають розмежуванню, судові органи. Обґрунтував принцип незалежності суддів.

Тріада (законодавча, виконавча, судова) влади стала класичною формулою теорії конституціоналізму. Політико-правове вчення Монтеск'є про поділ влади було спрямоване проти королівського абсолютизму, воно також обґрунтовувало компроміс буржуазії і дворянства. Учення про свободу, громадянські права, поділ влади були закріплені в конституційних актах Франції, покладені в основу Конституції США, конституцій інших держав і в Декларацію прав людини і громадянина 1789 р. [43].

був звичай носити довгу бороду<sup>29</sup>. Інші пов'язують цю назву з відомою формою правління, виключаючи всі інші.

Давайте поміркуємо, які причини спонукають людей заперечувати свободу як цінність? Слабке здоров'я, слабкий інтелект, бідність і соціальна приниженість зумовлюють заздрісний погляд людини на інших – біологічно сильних, інтелектуально продуктивних, соціально розвинених і духовно багатих. Тут йдеться про людей з міцним фізичним здоров'ям, високими інтелектуальними здібностями, з певним соціальним статусом, який відповідає амбіціям людини, і духовним капіталом, тобто якісною освітою, яка дозволяє розвиватись і прощтовхуватись у суспільстві.

Для людей, «позбавлених» усіх перерахованих різновидів капіталу (тілесно-фізичного, інтелектуального, соціального, духовного), комунізм як суспільство загальної рівності є бажанішим, ніж консервативне середовищем проживання. Але, якщо я маю хоч якийсь капітал (здоров'я, інтелект, гроші або владу), то рівність у правовій системі навряд чи буде для мене ціннішою за свободу.

Консерватори – це переважно заможні люди (йдеться про володіння тими чи іншими видами капіталу). Їм незрозуміла логіка бідних і знедолених, людей найманої праці, як і їх аксіологія (теорія цінностей), в якій рівність посідає чільне місце, «підминаючи» під себе як свободу, так і справедливість. Вони можуть виявляти щодо «просто трудящих» і, тим паче, бідних та невдах, деяку міру толерантності, проте внутрішньо не сприймають їх як таких, що заслуговують виправдання.

---

<sup>29</sup> **5 вересня 1698 р. Петро I** у межах своєї політики європеїзації Росії наказав усім поголити бороди. Ті, хто відмовлявся це робити, повинні були сплатити особливий податок, квитанцією була спеціальна металева монета – бородовий знак. Петро I був неймовірно енергійним лідером... Зміни сталися в усіх сферах життя суспільства, зокрема, й на рівні моди на чисто виголені щоки і підборіддя. Він увів високий податок для тих, хто все-таки хотів зберегти «окрасу підборіддя». Після Петра I податок «збирали» ще три монархи (до 1772 р.). Протягом майже вісімдесяти років «порушники» мали сплачувати певну суму коштів, що залежала від їх доходів, а квитанцією за сплату податку була пласка кругла монета. Якщо під час перевірки у носія бороди такої монети не було, його голили прямо на місці [51].

Консерваторам (як прихильникам філософії соціал-дарвінізму) потрібна свобода, бо той, хто володіє капіталом, більше хоче не чиеїсь підтримки, а усунення перешкод на своєму шляху. Тому консерватори говорять «ні» активній соціальній політиці держави і всіляким реформам, спрямованим на обмеження великого капіталу.

В той же час, ще послідовнішими у відстоюванні свободи як цінності є ліберали з ідеологією свободи – **лібералізмом**.

**Лібералізм** – це філософська, політична й економічна теорія, а також ідеологія, вихідним положенням якої є верховенство індивідуальної свободи людини, що виступає правовим базисом суспільства й економічного ладу, основою політики мінімального втручання держави в приватне життя.

**Лібералізм як ідеологія і філософія** дотримується доктрини *Laissez-faire* [ласе-фер] (з фр. – «дозвольте робити»), тобто принципу невтручання, згідно з яким державне втручання в економіку й соціальний перерозподіл цінностей (прибутку, культурного та соціального капіталу) має бути мінімальним. Лібералізм як ідеологія економічної свободи вперше був обґрунтований у роботах економістів класичної школи – політекономії (зокрема, у праці А. Сміта «Дослідження про природу і причини багатства народів»; втім, власне термін «лібералізм» було впроваджено в науковий вжиток не Смітом<sup>30</sup>).

Лібералізм, на відміну від консерватизму, зародився як ідеологія дрібної та середньої буржуазії у XVII ст. і остаточно сформувався як ідейна доктрина до середини XIX ст. Лібералізм проголошує, що ініціативна (активна), вільна, тобто неконтрольована діяльність осіб, переважно економічна й політична, є справжнім джерелом розвитку суспільного життя. Лібералізм спрямований на утвердження парламентського ладу, вільного підприємництва, демократичних свобод, відстоює

---

<sup>30</sup> **«Багатство народів»** (повна назва *«Розгляд природи та причин багатства народів»*) – фундаментальна праця шотландського економіста Адама Сміта, в якій розглядаються різні аспекти функціонування ринків, грошової економіки, факторів виробництва і зовнішньої торгівлі. «Багатство народів» – початок сучасної економічної теорії і відображення переконань лібералізму. У цій книзі вперше сформульовано ідею про те, що економічна діяльність окремих індивідів, які діють винятково заради власного зиску, врешті-решт зумовлює багатство і добробут усього суспільства.

абсолютну цінність людської особистості («особа важливіша за державу») і рівність прав усіх людей.

Метою лібералізму є максимальне послаблення («пом'якшення») різних форм державного й суспільного примусу щодо особи (контролю особи тощо), відстоювання шляху мирного, реформаторського здійснення соціальних перетворень. Лібералізм почав формуватися наприкінці XVII ст., його джерелом була філософія і соціально-політична думка епохи Просвітництва, згідно з якою кожна людина наділена певними правами та є достатньо раціональною істотою, здатною відповідати за власне життя.

У своєму класичному розумінні лібералізм є доволі жорсткою ідеологією. Усі слабкі, за логікою лібералізму, відповідальні за свої помилки, слабкості й життєві прорахунки. Якщо ви втратили роботу і не маєте на що жити – це виключно ваші проблеми. У вас немає постійного житла й засобів пересування – ви самі винні і відповідальні за таку ситуацію. Ви не заробили гідну пенсію для утримання себе в похилому віці – і це ваші проблеми.

Ідеологічно лібералізм протиставляється, з одного боку, консерватизму й етатизму (у питаннях про роль держави й щодо допустимої швидкості змін у політиці), а з іншого – соціалізму, комунізму, колективізму тощо (перш за все, в питаннях приватної власності, а також питаннях соціальної підтримки з боку держави).

Основним аргументом прихильників лібералізму є твердження про те, що економіка – це така саморегуляторна система, яка самостійно знаходить ефективну рівновагу, втручання ж держави в бізнес тільки спотворює одержувані економічними агентами сигнали й ефективна рівновага виявляється через це недосяжною. Лібералізм «доручає» державі роль «нічного сторожа», яка зводиться до встановлення правил взаємодії економічних агентів на ринку і спостереження за їх виконанням, але в жодному разі держава не є самостійним суб'єктом ринку.

Основою як консерватизму, так і лібералізму, є *соціал-дарвінізм* – соціальна філософія виживання найсильнішого. Її можна вважати основою правової культури англо-американського типу (і, відповідно, системи прецедентного, або загального права – *common law*).

Засновником соціал-дарвінізму вважається британський філософ, соціолог, антрополог, психолог Герберт Спенсер (1820–1903). В історії політичних і правових учень він добре відомий

своєю критикою соціалізму. І консерватори, і ліберали нещадно критикували й критикують соціалістичне вчення про рівність соціальних груп<sup>31</sup>.

---

<sup>31</sup> У роботі Спенсера «Основи соціології» у розділі, присвяченому промисловим інститутам, є розділ під назвою «Соціалізм», де автор розглядає економічні основи цього суспільства, акцентуючи увагу на проблемах управління виробництвом. Головний наголос – централізація і монополізація влади й управління при соціалізмі, якщо він буде реалізований у тому вигляді, в якому він представляється теоретикам нового суспільства. Ці соціальні характеристики неминуче ведуть до примусу, який ніколи ще не сприяв ефективності діяльності людей.

Спенсер розглядав соціалізм як своєрідну форму рабства. Підставою для такого отождолення була схожість, на думку вченого, між рабством і соціалізмом, зокрема, через наявність примусу. Раб віддає все або майже все з виробленого власною працею своєму панові і член соціалістичного суспільства буде робити те саме, тільки його пан – це не якась конкретна людина, а держава.

Англійський соціолог вбачав помилку соціалізму в тому, що останній своїм головним ворогом називав підприємців, їх свавілля й егоїзм, спрямовані проти робітників. Саме проти них і повинна бути націлена монополізована централізована влада, що встановлює примус як головний спосіб свого існування. Але така позиція є докорінно невірною, – вважав Спенсер, – оскільки вона спрямована проти свободи як принципу життя кожної людини і, таким чином, по суті, проти більшості населення.

Відомо, якого значення надавав Спенсер функціонуванню сім'ї в суспільстві. Тим більше неприйнятними здавалися йому колективістські доктрини соціалістів і комуністів щодо сім'ї. Їх помилковість, на думку вченого, полягала в тому, що в них не вбачалися відмінності між етикою сімейного життя й етикою життя поза сім'єю. Не можна, на думку англійського соціолога, поширювати сімейний режим життя на все суспільство і, навпаки, норми соціальних відносин на сім'ю. По суті, це був виступ Спенсера проти «колективізації» сім'ї. Подальший перебіг подій, який мав місце в Радянському Союзі після соціалістичної революції 1917 р, точніше, нові концепції «колективізації» сім'ї показали, що англійський соціолог не дарма тривожився і побоювався. Спенсер був переконаний у нездійсненності соціалізму, але дуже боявся його тимчасових перемог, вважаючи їх неминучими. Він також побоювався, що ці перемоги будуть пов'язані з найрізкішими формами деспотизму. На його думку, соціалізм перешкоджатиме розвитку всяких країн, як тих, що досягли високого рівня, так і тих, які прагнуть до нього. Таке переконання

З позиції соціал-дарвінізму свобода є ключовою цінністю правової системи. При цьому еволюція суспільного життя пояснюється через призму біологічних принципів природного відбору і боротьби за існування. Саме тому ідеї соціал-дарвінізму заперечують принципи рівності та соціального захисту суспільства.

*Що спростовують прихильники соціал-дарвінізму з їх еволюціонізмом?* Риторичне питання. Звичайно ж, рівність. Вони наполягають на вічності соціального конфлікту між прихильниками свободи та прихильниками рівності, який, на їх думку, є непереможним. За Спенсером, сам конфлікт має вирішитися становленням ідеального суспільства, однак деякі прихильники цієї теорії роблять висновок про деградацію людства, якщо в ньому «перемагають» засади рівності.

Принципи соціал-дарвінізму визнають свободу основною цінністю права, ставлячи людину перед вибором. Вони ніби промовляють: «якщо ти вільна людина – пливи, якщо невільна – потопай», визнаючи всіх, хто не зміг пристосуватися до умов ринку, «невдахами» і «людьми нижчого гатунку».

Ось і виходить, що в лібералізмі й консерватизмі – як різновидах лібертистської ідеології – свобода інтерпретується як відсутність перешкод. Тому, за логікою цих ідеологій, у свободі зацікавлений той, хто сильний і процвітає, тобто той, хто, подібно високопородним тваринам, пройшов природний відбір в умовах дикої природи (для людини ці умови прирівнюються до несприятливих обставин виживання на межі життя) і, в результаті боротьби за існування, зміг «захопити» додатковий життєвий простір.

Виходячи з логіки соціал-дарвінізму, трудящі класи є «низькопородними тваринами», які не потребують великого життєвого простору. Трудящі самі сформуvalи таке уявлення про себе (і, відповідно, ставлення до себе). Їх боротьба була спрямована проти визнання статусу-кво владних еліт. Саме тому вони

---

грунтувалося на позиції, що соціалізм означає втручання в життя людей, класів, держави в результаті планування їх діяльності. Соціалізм і планування діяльності людей невід’ємні один від одного. Оскільки це так, то індивідуальна свобода, можливість вільної конкуренції практично неможливі [8].



протестували. Прикладом протестної поведінки можна вважати страйки.

На конкретних прикладах розглянемо, як саме право на страйк врегульоване на рівні міжнародного трудового права й на рівні національного трудового законодавства окремих держав.

**Ілюстративний приклад.** «Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права» від 19 грудня 1966 р. (ст. 8) зобов'язує держави забезпечити право на страйк, але за умови його здійснення відповідно до закону кожної країни. Право на страйк може бути на законній підставі обмежене для осіб, які входять до складу збройних сил, поліції або адміністрації держави.

«Європейська соціальна хартія» (переглянута, далі – ЄСХп) від 18 жовтня 1961 р. в редакції від 3 травня 1996 р. у ст. 6 зобов'язує держави, які приєдналися до неї, визнавати для забезпечення ефективної реалізації права на колективні переговори право працівників і роботодавців на колективні дії у разі конфлікту інтересів, включаючи право на страйк, за винятком зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів.

Право на страйк проголошується також Хартією Європейського Співтовариства про основні соціальні права трудящих від 9 грудня 1989 р. (ст. 13).

Отже, міжнародна спільнота розглядає право на страйк як один з основних засобів, що надається працівникам та їх організаціям для забезпечення та захисту своїх прав і законних інтересів. Водночас звертається увага на те, що безмежне здійснення даного права може мати руйнівний характер для безпеки держави й суспільства, створювати небезпеку для життя і здоров'я громадян, які не беруть участь у розгляді відповідного трудового спору.

Останнє є підставою для обмеження права на страйк у випадках, окреслених національним законодавством з урахуванням норм міжнародного права, причому відповідні обмеження не повинні мати формально галузевого характеру. Як наслідок, вони поширюються не на всіх працівників, зайнятих у тій чи іншій сфері діяльності, а лише на тих працівників, припинення роботи якими може призвести до обмеження чи порушення прав і свобод інших осіб, державних інтересів, національної безпеки.

Право на страйк в міжнародному трудовому праві також пов'язується з процедурою вирішення трудових спорів і є способом

вольового впливу працівників на роботодавців. Його мета – спонукати останніх діяти в напрямку розв’язання конфлікту. При цьому самі страйкові дії не повинні використовуватися як засіб тиску на орган, що вирішує трудовий спір, зокрема, на арбітражні органи добровільного примирення. Цим керується і Рекомендація МОП № 92 «Про добровільне примирення й арбітраж» від 29 червня 1951 р. У ній ідеться про необхідність утримуватися від страйків протягом усього часу ведення переговорів про примирення або розгляду спору арбітражним органом.

Міжнародно-правовими актами про права людини регламентація права на страйк віднесена до сфери внутрішнього законодавства. Сказане означає, що законодавець вправі визначати, коли і за яких умов такий спосіб вирішення трудового спору можливий, а коли – ні. У цьому випадку мова йде про обов’язок законодавця, регулюючи порядок проведення страйків, дотримуватись балансу між захистом професійних інтересів, засобом яких вона є, і суспільних інтересів, яким вона може завдати шкоди, порушити права інших громадян тощо.

Отже, конституційна формула права на страйк включає:

- визнання страйку правомірною дією працівників;
- забезпечення реалізації права на страйк шляхом створення системи державних гарантій;
- визнання страйку одним із засобів вирішення колективних трудових спорів;
- віднесення встановлення правового режиму страйку до компетенції законодавця.

Нелегітимні страйки як акції масового протесту в різних країнах світу можуть потягти цивільно-правову, дисциплінарну й кримінальну відповідальність для їх учасників.

У Німеччині профспілки за організацію «незаконного» страйку несуть матеріальну відповідальність, оскільки вважається, що такий страйк є замахом на гарантоване законом право безперешкодно володіти й управляти своїм підприємством («займатися виробничою діяльністю»).

У Франції профспілці загрожує цивільно-правова (договірна) відповідальність за порушення положень колективного договору щодо попереднього попередження про страйк або здійснення примирної процедури.

У деяких країнах (ФРН, Великобританія, Нідерланди) для зриву страйків широко використовуються судові накази, які оперативно видаються судами на прохання роботодавців. Порушення цих наказів загрожує організаторам страйків тривалим тюремним ув'язненням за «неповагу до суду», а профспілкам – секвестором їх фондів.

Видача судового наказу є дієвим способом зриву страйку (навіть якщо згодом він буде визнаний законним), оскільки працівники не можуть скористатися відповідним моментом для початку страйку. Окрім того, з часом страйковий дух працівників може «вихолонуть».

Страйк – як форма масового протесту – може оцінюватися і роботодавцями, і найманими працівниками як «законний» або «незаконний», але остаточний висновок формує арбітражний орган, що здійснює примирювальну процедуру.

Пересічні учасники «незаконних» страйків несуть, насамперед, дисциплінарну відповідальність. Теоретично проти них можна застосувати весь спектр дисциплінарних покарань, в тому числі, штрафи. Однак найбільш типовою реакцією адміністрації на «незаконний» страйк або «незаконні» дії у зв'язку зі страйком є надзвичайні заходи – звільнення без попередження і виплати вихідної допомоги (локаут).

Цей захід може бути застосований вибірково: до організаторів, до частини страйкарів або до всіх страйкарів у порядку локауту. В останньому випадку не діє особливий порядок звільнення членів комітетів підприємств, профспілкових делегатів, який передбачає обов'язкову згоду комітету підприємства й інспекторів праці.

Хоча проти окремих страйкарів або профспілкових активістів, членів страйкових комітетів може бути подано цивільно-правовий позов про відшкодування шкоди, на практиці такий позов спрямовується, зазвичай, проти профспілок, які найчастіше виступають ініціаторами й організаторами страйків.

Позови проти окремих працівників подаються досить рідко і мають своїм наслідком не стільки цивільно-правове відшкодування шкоди, скільки дисциплінарні штрафні санкції (наприклад, за порушення «зобов'язання щодо дотримання миру», встановленого у колективному договорі, або за участь у тих чи інших видах «незаконних» страйків).

Норми, які охороняють власність, майнові права, є особливо серйозною загрозою для учасників «сидячих» страйків. Так звані «сидячі» страйки поширилися в Європі завдяки рецепції досвіду Індійського національного конгресу на чолі з М. Ганді.

Як відомо, М. Ганді очолював антиколоніальний рух в Індії і відстоював філософію ненасильницького опору (на санскриті вона отримала назву «сатьяграха»).

«Сидячі» страйки цілком вписувалися в етику ненасильства: з одного боку, вони не залишали байдужими самих людей, а з іншого – не виступали формою прямої помсти і не сприяли примноженню насильства. Пасивний опір виявився найбільш дієвою технологією протидії свавілля.

За участь у деяких видах «незаконних» страйків можуть застосовуватися кримінально-правові покарання. Наприклад, за акти насильства, які супроводжують страйк.

Наведемо декілька прикладів. Відповідно до Закону «Про державну службу» (1947 р.) Японії державні чиновники-учасники страйків караються тюремним ув'язненням до трьох років або штрафом до 10 тисяч ієн. Згідно з роз'ясненнями Верховного Суду Японії до кримінальної відповідальності притягуються тільки ініціатори і керівники таких страйків.

В Італії кримінальна відповідальність загрожує учасникам страйків, що перебувають на державних і громадських службах, якщо такі страйки підривають порядок і дезорганізують «основні послуги», тобто адміністративні послуги, які надаються органами виконавчої влади.

У США страйк чиновників федеральних державних установ карається як кримінальний злочин, а страйкарі позбавляються права працювати в державному апараті. Страйки державних службовців заборонені.

Найчастіше страйкарі стають суб'єктами кримінальних санкцій за «дії, зумовлені страйком». У цьому випадку учасники відповідальні за злочини, які мають непряме відношення до власне страйків.

До них відносяться:

- злочини проти державної влади (повстання, заколот, змова), громадського порядку;

- злочини проти особи (погрози, образи, залякування, шантаж, побої, обман);
- захоплення заручників – членів адміністрації, блокування руху транспорту;
- злочини проти майна роботодавця (захоплення підприємства, перешкоджання вивозу продукції); ці дії іноді кваліфікуються як промисловий саботаж.

На практиці кримінальні покарання здебільшого застосовуються у двох випадках:

- проти замахів на «свободу праці», тобто проти дій, які припускаються страйкарями (страйковим пікетами) з метою не допустити на підприємство штрейкбрехерів;
- проти учасників «сидячих» страйків.

Серед новітніх методів боротьби зі страйками в певних країнах (США, Нідерланди, Ізраїль) фігурує надання будь-яким громадянам, які зазнали шкідливих збитків через страйк, або зацікавленим організованим групам права вимагати прийняття судом наказу, що забороняє страйк, який завдає шкоди «громадськості», і домагатися відшкодування збитків, завданих внаслідок такого страйку [48; 57; 58].

Повертаючись до питання про соціал-дарвінізм як філософське підґрунтя лібералізму й консерватизму, варто підкреслити, що не всі люди, як і не всі тварини, є «високопородними». Хтось залишається невдахою і змушений «потонути». Оскільки добровільно потопати ніхто не хоче – він звертається до держави по соціальну допомогу.

Враховуючи крайнощі в розумінні свободи, представлені в консерватизмі та лібералізмі, нам імпонує концепція правового цивілізму В. Нерсисянца, який має власне бачення співвідношення свободи і справедливості (як синтезу).

У концепції науковця розуміння права як форми свободи перетинається з трактуванням його як міри справедливості, забезпечуючи таким чином синтез свободи і справедливості на базі й у межах права. При цьому справедливість постає не як моральна категорія, що відображає ті чи інші партикулярні за своїм змістом уявлення про загальне благо, «партикуляризмом фактичного, “зважує” (на єдиних терезах правової регуляції правосуддя, за допомогою загального масштабу права) й оцінює це фактичне

формально-рівним, а тому й однаково справедливим для всіх мірилом» [34, с. 47–48].

Відповідно до цього справедливість є формально-рівною свободою, тобто синтезом рівності і справедливості.

Важливо відзначити, що такий підхід не виключає правового характеру так званої соціальної справедливості і, відповідно, правової природи соціальної політики держави. «...Те, що зазвичай називається соціальною справедливістю, – наголошував В. Нерсисянц, – може як відповідати праву, так і заперечувати його» [34, с. 48]. Перерозподільна функція соціальної справедливості має правовий характер, коли вона не виходить за межі *правової компенсаторності* (в іншому разі перерозподіл на користь слабких порушує правову рівність і набуває характеру привілею) [34, с. 31–32, с. 509].

Правова сутність *правової компенсаторності* полягає в забезпеченні можливої на даний історичний момент відповідності між особистими вольовими зусиллями людей і реально доступним для них набором прав на отримання матеріальних і духовних благ. У контексті такого підходу свобода волі людини – це її можливість скористатися своїми правами, зважаючи на особисті вольові зусилля. Йдеться про реалізацію людиною її сутності як розумної істоти. Людина наділена вільною волею за умов, коли остання неспотворена зовнішніми обставинами, пов'язаними з тиском чужої сваволі або із соціобіологічною слабкістю самого індивіда.

*Свобода в трудових правовідносинах може по-різному реалізовуватися у двох базових типах суспільств: феодално-ієрархічному та буржуазному.*

Покращити своє становище (трудове, посадове та ін.) в неринковому (феодално-ієрархічному) суспільстві людина може тільки за умови прихильності до неї вищих органів влади (начальства), виявлення й доведення особистої благонадійності. Як правило, умови життя індивіда певного рангу поліпшуються (або погіршуються) незалежно від його власних зусиль тільки у разі покращення (погіршення) ситуації в усьому суспільстві. Однак людина зазвичай звинувачує в своїй невдачі обставини, які від неї не залежать.

Ми розуміємо, що цим прикладом можна охарактеризувати ситуацію в Україні, яка поки що «доживає» історію феодалного

суспільства. На цьому непрозоро наголосив у своєму телеінтерв'ю «Каналу 112. Україна» народний депутат України Ігор Луценко:

*«...Вся концепція антикорупційної боротьби, яку зведено до репресивного механізму, є глибоко помилковою. Наші антикорупціонери – реально непогані хлопці, але вони стали смішними через те, що їхні ідеї, які вони реалізують, недолугі. Їхня концепція зразкової суперморалі, яку вони намагаються нав'язати, просто на них не налазить, насамперед тому, що у феодальному суспільстві не можна жити, керуючись на 100 % прозорими капіталістичними принципами. Тут інші принципи взаємодії людей.*

***Давайте усвідомимо, що ми феодальне суспільство і нам потрібно стати іншими.** І це питання конституційного порядку, а не питання створення якогось нещасного НАБУ (на жаль, воно поки що нещасне) або НАЗК, або чогось іншого. **Ми маємо зрозуміти, що фундаментальні основи нашої держави – це феодалізм і що корупція – це не корупція, а основа наших відносин:** коли сидить барон й отримує ренту з тих, хто проїжджає поруч. У цьому суть корупції. Друге: б'ють по тих корупціонерах, які вже накрали. НАБУ і НАЗК займаються тими, в кого вже є гроші і котрі вже скоїли злочин. Ліквідовувати схеми треба на рівні нормативно-правових актів. А цей механізм було знищено 14 жовтня 14-го року шляхом ліквідації загального нагляду, з яким ліквідували нагляд за законністю з боку чиновників. Тобто 90 % депутатів скаржаться до прокуратури, мовляв, розберіться, проведіть перевірку, а прокуратура не має можливості це зробити. То хіба можлива боротьба з корупцією?» [40].*

У буржуазному суспільстві ситуація виглядає дещо інакше. Тут становище людини зазвичай залежить від її власних зусиль. Кожен, чие честолюбство повністю не задоволене, усвідомлює, що він просто втратив свій шанс.

Буржуазне суспільство кожному надає можливість підвищити свій статус і покращити життєве становище. Однак це вдається далеко не усім. Якщо рівень розвитку суспільства настільки низький, що шанси на успіх мають лише окремі індивіди, – створюється атмосфера протистояння і ворожнечі. Життя в суспільстві стає нестерпним: більшість, якій не пощастило, відчуває себе ображеною й приниженою, а тому демонструє агресивність і злість.

Історія первинного накопичення капіталу, описана у творах англійської класичної літератури (зокрема, романах Ч. Діккенса «Девід Копперфільд» і «Пригоди Олівера Твіста») дає можливість зрозуміти, що буржуазне суспільство XVII–XIX ст. було позбавлене «людського обличчя». І ті можливості, які цивілізована європейська людина має нині, – це вже результат соціалізації капіталізму, його фактичного перетворення на соціалізм.

**Ілюстративний приклад.** Ч. Діккенс у своєму відомому творі «Пригоди Олівера Твіста» писав, що біднякові того часу доводилося обирати всього з двох нещасть: «або повільно вмирати голодною смертю в робітному будинку, або швидко померти поза його стінами».

Але ж як насправді жилося і працювалося добровільним в'язням цих благодійних закладів? Робітний будинок міг уміщувати від декількох десятків до (іноді) кількох тисяч мешканців. Окрім здорових людей, тут жили божевільні, особи з інвалідністю, люди похилого віку. Ці люди з незрозумілих причин повинні були страждати від надмірно жорстких умов утримання, створених для остраху працездатних «дармоїдів».

У робітному будинку заборонялося грати в азартні ігри, вживати лайку і жаргон, повертатися пізніше визначеного часу й приносити спиртні напої. Винних саджали на хліб і воду, позбавляли прийому їжі, замикали в карцері. За більш серйозні проступки (наприклад, бійку) можна було опинитися у в'язниці. Щотижнево проводилася церковна служба. Раз на тиждень був «банний день». Причому всі милися при наглядачеві, що особливо дивно для сором'язливої вікторіанської Англії. Мабуть, у такий спосіб ще раз демонструвалося відповідне ставлення до мешканців такого будинку.

Історія Олівера Твіста показує, що в сучасній Англії давно забули про період первинного накопичення капіталу, який був справжнім геноцидом для нижчих верств населення.

Ч. Діккенс описав, як саме жив такий собі типовий невдаха без грошей, соціального статусу й культурного капіталу. Таких, як Олівер Твіст, в ті часи було багато.

Юний Олівер народився в робітному будинку (притулку для жебраків), здатних на все заради шматка хліба. Його мати невдовзі померла. Обручки, що означала законний шлюб, на руці небіжчиці не було. Свій десятий день народження Олівер зустрів у



вугільному підвалі. Коли хлопчик підріс, його віддали на виховання жадібній жінці.

Олівер виховувався в жахливій атмосфері: навіть прохання про добавку рідкої каші було страшним злочином. Сироту віддали на службу до трунаря. Ч. Діккенс у сатиричних тонах описав злидні одних і лицемірство інших членів суспільства. Маленький Твіст потерпав від незаслужених знущань і образ, захищаючи честь своєї померлої матері. Зрештою, не навчений покірності Олівер вирішив втекти від господаря.

Хлопчик дістався Лондона, де одразу потрапив в добре організовану банду злодіїв і шахраїв. Читачеві це одразу зрозуміло, а наївний хлопчик нешвидко усвідомив, де опинився. Старий єврей навчав хлопчаків красти і відправляв їх на «промисел», забираючи все, що вони вкрали за день (навіть шовкові носові хустинки).

За крадіжку, в якій він був лише свідком, Олівер опинився в поліції. Його «витягнув» звідти добрий старий джентльмен на прізвище Браунлоу. Старий нагодував і вилікував бідолашу від гарячки. Читач уже починає сподіватися, що герой врятується від зла в тихому будинку, де багато книг. Але старий єврей відправив молоду жінку Ненсі (вона член банди) відібрати хлопчика у доброго старого. Ненсі, видавши себе за сестру Олівера, забрала його у довірливого джентльмена. Згодом вона, спостерігаючи за знущаннями над Олівером, безжальним його побиттям, каялася у своєму вчинку і намагалася захистити хлопця.

**Ілюстративний приклад.** Про період первинного накопичення йшлося у «Капіталі» Карла Маркса, зокрема, підкреслювалося, що ця історія вписувалася в життєпис людства мовою крові і вогню... Розпуск феодалних дружин зумовив появу великої кількості людей, відірваних від землі. Цей «поставлений поза законом пролетаріат поглинався новонародженою мануфактурою», проте відбувалося все так повільно, що «зайві люди» розорювалися і ставали жебраками, розбійниками, волоцюгами. Як наслідок, наприкінці XV і протягом всього XVI ст. в усіх країнах Західної Європи видавалися криваві закони проти волоцюг – так званих добровільних злочинців. В Англії, наприклад, це законодавство формувалося за царювання Генріха VII, Генріха VIII, Едуарда VI, Єлизавети, Якова I. Для прикладу, якщо жебрак попадався втретє, його страчували як небезпечного злочинця і ворога суспільства, могли віддати в рабство тому, хто на нього доніс. Якщо раб самовільно відлучався

від господаря на 2 тижні, то він засуджувався на довічне рабство і його чоло або щоку таврували буквою «S»; у нього могли забрати дітей, публічно побити, ув'язнити та ін.; згодом невинуватим волоцюгам пропонувалося випалювати на лівому плечі букву «R». Подібна практика була скасована на початку XVIII ст. на 12-му році царювання Анни. Такі самі закони були й у Франції. Людовик XVI наказував засилати на каторгу кожну здорову людину від 16 до 60 років, якщо вона не мала коштів для існування, не мала професії й не працювала і таке інше.

Таким чином, через насилля й страх збідніле безземельне сільське населення привчали до дисципліни найманої праці.

Так, з одного боку капітал, з іншого – люди, які не мали нічого для продажу, окрім своєї власної робочої сили. Відповідно, подальше зростання капіталістичного виробництва вплинуло на формування робітничого класу, над яким через потреби капіталу починають панувати капіталісти.

Отже, ситуація суперництва всіх проти всіх є надзвичайно загрозливою для суспільства, яке переходить до ринкової системи і нашого суспільства, як ви вже зрозуміли, вона стосується найбільше. Лише за умови, коли більшість індивідів може досягнути успіху й гідного рівня життя відповідно до юридично зафіксованих критеріїв справедливості (і зовсім не на основі «великих злочинів»), ринкові відносини можна вважати цивілізованими і справедливими.

Водночас, жорстокість у ринковій системі не можна ототожнювати з несправедливістю. Справедливість ринкових відносин полягає в тому, що кожен отримує від своєї праці (діяльності) стільки, скільки він віддає для користі та добробуту суспільства й інших людей (це вже визначається на основі результатів ринкового обміну). Тут діє закон «невидимої руки» А. Сміта, згідно з яким егоїстичні дії кожного індивіда у підсумку зумовлюють зростання сукупного соціального добробуту.

Закони ринку не є законами джунглів, адже вони регламентуються юридичними актами держави, загальнолюдськими моральними принципами і нормами життя.

Отже, критерії справедливості в ринкових відносинах не тотожні благодійності й утриманству. Економіка та ринок не захищають усіх і кожного від неминучого ризику чи різних випадковостей, проте (і це головне) вони формують умови і створюють ситуації, коли людина сама несе відповідальність за

власні дії та їх наслідки. Звичайно, різні люди по-різному ставляться до необхідності ризикувати. Однак для осіб активних (а саме вони є елітою будь-якого суспільства), злом є не ризик, а надмірна державна регламентація їх життя.

Соціальна справедливість в умовах ринкових відносин пов'язана із скасуванням необґрунтованих привілеїв для окремих людей і соціальних груп. Усі професії і види діяльності стають доступними всім. Економічна свобода передбачає відсутність соціальної уніфікації в суспільстві. У тих, хто сьогодні перебуває на найнижчих соціальних сходинках, завжди мають бути шанси й перспективи піднятися вгору. Завдяки цьому майже перед кожною людиною відкриваються можливості прожити більш повно і змістовно.

Звичайно, бідна людина, порівняно з багатою, має теоретично і практично менше можливостей для досягнення успіху. Але суть не в цьому, а в самому факті того, що кожна людина – господар власної долі.

У зв'язку з цим Ф. Хайек зазначив, що в умовах конкуренції у людини, яка розпочинає свою кар'єру в бідності, набагато менше шансів стати багатим, аніж у людини, яка отримала власність у спадок; однак це можливо; окрім того, конкурентний порядок єдиний, де людина залежить від самої себе, а не від милості сильних світу цього, і де ніхто не може зашкодити її спробам досягнути поставленої мети [63, с. 121].

Отже, буржуазне суспільство називає три головні критерії соціальної справедливості:

- скасування привілеїв, які мали місце у планово-адміністративній економіці;
- запровадження нових принципів розподілу отриманих доходів і багатства на основі чесної конкуренції;
- перехід до державної політики, головним завданням якої стає захист економічних прав і свобод громадян.

У розвиненому буржуазному суспільстві на основі механізму самоорганізації ринку й ефективного виробництва створюються можливості для забезпечення кожній людині нормального рівня життя. Забезпечення й підтримання цього нормального рівня – це довгий історичний шлях в країнах ЄС (що обов'язково треба врахувати в умовах України).

Зважаючи на це, наведений нижче ілюстративний приклад зможе переконати в тому, що формування системи соціального захисту й соціального партнерства в Німеччині, Франції, Голландії, країнах Північної Європи є далеко не одноденною справою. Для зазначених держав – це довгий шлях розвитку соціальної функції держави.

**Ілюстративний приклад.** В історичному розвитку соціальної функції європейських держав можна виділити 8 основних періодів.

1. Період формування інституцій соціального партнерства (1919–1950).

Інституції соціального партнерства формувалися, переважно, двома шляхами: перший – конфліктний, коли ведеться боротьба за владу; другий – консенсусний, тобто пошук компромісів і соціальної злагоди. Досвід соціального партнерства формувався поступово протягом розвитку ринкових відносин. Суспільний договір розглядався як певний стан соціуму, до якого входили люди, що добровільно об'єднувалися в його державно-правову форму. Остання обґрунтовувала легітимність державної влади.

З часом суспільний поділ праці, поява нових соціальних верств населення обумовили створення соціального договору. Дослідники справедливо вважають, що в практичній діяльності соціальне партнерство як принцип регуляції соціально-трудових відносин ґрунтується на досвіді корпоративного (станового) суспільства. Наприкінці XIX – на початку XX ст. у різних країнах, де були сформовані професійні організації працівників і об'єднання роботодавців та існував політичний плюралізм, закладалися умови для становлення соціального партнерства.

Отже, пред-юніоністський варіант соціального партнерства (трипартизм) характеризується взаємодією роботодавців, найманих працівників в особі профспілок, які захищають їх права, і органів державної влади/місцевого самоврядування з метою підготовки і прийняття рішень з соціально-трудових питань, недопущення конфліктів та забезпечення суспільної злагоди.

Разом з цим, виникали нові форми взаємовідносин роботодавців з найманими працівниками, за допомогою яких були зроблені спроби не тільки узгодження їх інтересів, але і

нормативно-правового забезпечення державою системи взаємодопомоги.

До таких форм належать організації споживчих товариств, каси взаємодопомоги, фабричні комітети, третейські суди, органи арбітражу тощо. При цьому діяльність останніх, заснована на біпартизмі, дозволяє розглядати їх як прообраз практичної реалізації соціального партнерства [30].

Інституціоналізація функції соціального захисту, партнерства і безпеки відбувалася не тільки на рівні національних урядів, але і на міжнародному рівні. Так, у 1919 р., незадовго до відкриття Паризької мирної конференції, почалася підготовка Статуту МОП. До лютого 1919 р. уже було підготовлено проект Статуту МОП, який створювався чиновниками англійських міністерств праці і внутрішніх справ.

На пленарному засіданні 25 січня 1919 р. Паризька мирна конференція за пропозицією делегатів з Англії прийняла рішення «призначити комісію, що складається з двох представників від кожної з великих держав і п'яти представників, обраних іншими країнами, що беруть участь у Мирній конференції, з метою дослідження з міжнародної точки зору умов праці й розгляду заходів міжнародного характеру, необхідних для забезпечення спільних дій у питаннях, що стосуються умов праці трудящих, а також з метою підготовки пропозицій про форму постійної організації, яка повинна продовжувати зазначене дослідження й розгляд у співробітництві з Лігою націй і під її керівництвом» [26, с. 23].

Створення організації було продиктовано історичними обставинами, в яких виявилася слабкість ринкової моделі *laissez faire* в аспекті регулювання соціально-трудова правовідносин між приватними власниками, профспілками й окремими представниками класу найманих працівників. Водночас йшлося і про загальне посилення позицій ліворадикальних і реформістських політичних партій в урядах європейських країн після закінчення першої світової війни.

2. Період неолібералізму, або м'якого ігнорування (1952–1972 рр.). Розвиток соціальної політики в європейських країнах зазначеного періоду отримав у науці назву «м'якого ігнорування». З кінця 1950-х рр. була поширена думка про отримання вигоди від зростання конкуренції в рамках створених європейських

співтовариств. Причому вигода від конкуренції мала поширюватися і на всі географічні, і соціальні сектори. Зокрема, на погляди засновників Європейського економічного співтовариства (далі – ЄЕС) вплинули висновки Комітету МОП 1956р. У висновках чітко визначалася відсутність потреби в гармонізації соціальної політики на європейському рівні. Від відкриття єдиного ринку уряди очікували збігу вигоди монополій з вигодами середніх і дрібних підприємців та споживачів, що мало б гарантувати також економічний і соціальний прогрес усім учасникам без соціального втручання держави у ринкову економіку [30].

Разом з тим, у цей період мали місце також певні важливі досягнення у соціальній сфері. Доказом цього є розділ «Соціальна політика» у Римському договорі про заснування ЄЕС 1957 р. Окрім того, ст.123 ЄЕС передбачалося створення Європейського соціального фонду, який мав слугувати механізмом структурної допомоги для розширення можливостей у сфері зайнятості. Однак через обмежене фінансування фонд було спеціалізовано на питаннях зайнятості й перепідготовки працівників [26, с. 23].

Вагомим досягненням у розвитку соціальної сфери стало також закріплення в зазначеному договорі свободи переміщення працівників, що вимагало впровадження однакових соціальних і податкових правил для громадян і працівників-мігрантів, рівності їх соціального забезпечення. Для реалізації цього права в 1968 р. було прийнято Регламент 1612/68 про вільне пересування працівників. Важливим питанням, пов'язаним зі свободою вільного пересування працівників, було також надання працівникам-мігрантам можливості залишатися після завершення трудової діяльності у відповідній державі.

Вирішенню цієї проблеми сприяло прийняття у 1970 р. Регламенту 1251/70 ЄЕС про право працівника залишатися на території держави-члена після закінчення трудової діяльності у відповідній державі. Ще одним важливим документом стало прийняття Регламенту 1408/71 ЄЕС щодо застосування схем соціального забезпечення до найманих працівників, до підприємців та членів їх сімей, які змінюють місце постійного проживання у межах Співтовариства. Перераховані регламенти упродовж тривалого часу були одними з основних елементів вторинного законодавства ЄС, в тому числі у сфері трудового права [14, с. 68–69].

3. *Період розвитку політики соціальної солідарності (1972–1980 рр.).* Катализатором цього періоду розвитку соціальної політики в європейських країнах став Паризький саміт 1972 р. На ньому обговорювалася необхідність координації економічної інтеграції разом із соціальною гармонізацією та було проголошено початок розвитку нового «людського іміджу» ЄС.

Нова ініціатива стосовно соціальної діяльності з'явилася в період зростання нестабільності в економічній сфері, яка передувала кризі 1973 р. і була початком економічного спаду в країнах Європи. Така нестабільність підірвала довіру до неоліберального курсу та створювала підґрунтя для нових соціальних рухів.

Соціал-демократичні уряди в найвпливовіших державах перейшли до моделей соціальної єдності й шукали можливі шляхи збереження їх високого рівня соціального захисту, незалежно від вільного переміщення працівників, завдяки поширенню їх стандартів. Тому національні економічні й політичні групи побачили можливості отримання вигоди від спільних дій і координації в соціальній політиці на європейському рівні.

У січні 1974 р. Рада прийняла Резолюцію щодо програми соціальних дій для ЄЕС (перша соціальна програма дій). Програму було спрямовано на такі питання, пов'язані із трудовим правом:

- рівне ставлення до жінок і чоловіків на роботі;
- перспективи гармонізації трудового права;
- загальні стандарти умов праці;
- наднаціональна зайнятість і регіональна політика [14, с. 70].

Незважаючи на те, що трудове право було стрижнем цієї першої програми, певну увагу, все ж таки, було зосереджено й на проведенні консультацій між державами щодо соціального захисту та співробітництва інститутів ЄС з національними системами держав-членів у боротьбі з бідністю. Означені умови сприяли подальшому розвитку соціального законодавства ЄС.

Зокрема, було прийнято основні директиви у сфері гендерної рівності щодо оплати праці, рівного ставлення й соціального забезпечення (Директиви 75/117, 76/207, 79/7), у сфері захисту прав працівників при реструктуризації компаній (Директиви 75/129, 77/187, 80/987). До того ж, у 1975 р. було також створено новий фонд – Європейський регіональний фонд розвитку [14, с. 73].

Наприкінці 1970-х рр. діяльність ЄС у соціальній сфері ввійшла у фазу стагнації. Вимога одностайності у прийнятті соціальних заходів була однією з причин такої ситуації. Саме через відсутність консенсусу в Раді більшість пропозицій Комісії не була розглянута.

4. Період неолібералізму (1980–1985 рр.). Наприкінці 1970-х – початку 1980-х рр. практика відсутності регулювання та контролю в галузі трудового права і права соціального забезпечення була сприйнята деякими державами Європи (зокрема, Великою Британією) і США як основний засіб боротьби з підвищенням тиску глобальної конкуренції. Така позиція відображала неоліберальну прихильність гнучкості ринку праці – філософії захисту роботодавців від обтяжливого соціального регулювання. Цю позицію активно під-тримували політики ультра-націоналістичних поглядів в урядах держав, які взагалі не погоджувалися з втручанням ЄС до будь-якої сфери, в тому числі сфери соціального забезпечення, розглядаючи це як заходи зі збереження державності та суверенітету [14, с. 73].

5. Період формування європейського соціального простору (1986–1992 рр.). На початку 1980-х рр. французький соціалістичний уряд Ф. Мітерана розпочав реанімацію ідеї «людського іміджу Європи». До Ради було надіслано меморандум з пропозицією створити Європейський соціальний простір, головним завданням якого було вирішення проблем зайнятості в ЄС. Однак лише в 1984 р. з призначенням нового складу Комісії під керівництвом Ж. Делора ці ідеї отримали шанс на втілення.

Ж. Делор постійно наголошував на необхідності соціального розвитку в рамках ЄС. На одній з офіційних промов у 1986 р. він – як голова Комісії – заявив, що створення великого економічного простору, заснованого на вільному ринку та діловій співпраці, не може бути досягнутим без гармонізації в соціальному законодавстві. А кінцевою метою європейської інтеграції, на його думку, має бути створення Європейського соціального простору.

Важливе значення для розвитку соціальної політики ЄС мало прийняття в 1986 р. Єдиного європейського акту, яким було запроваджено нову законодавчу основу для прийняття рішень. Завдяки їй з'явилася можливість прийняття рішень кваліфікованою більшістю. Уперше було додано статтю, яка створила правову



основу для прийняття положень щодо поліпшення здорового й безпечного «робочого середовища».

Ще одним досягненням Єдиного європейського акту було положення його преамбули про повагу до прав і свобод громадян, які визначені Європейською конвенцією про захист прав людини й основних свобод та Європейською соціальною хартією. Водночас, включення до правової системи принципів свободи, рівності, соціальної справедливості не надавало жодних конкретних прав [14, с. 74].

У 1989 р. було прийнято Європейську хартію основних соціальних прав працівників, яку підписали всі держави-члени, окрім Великої Британії. Хартію присвячувалась захисту прав працівників, особливо захисту працівників-мігрантів, які скористалися свободою вільного переміщення. Було закріплено право на справедливую винагороду, на покращення умов праці.

Також приділялась увага соціальному захисту окремих вразливих груп населення, наприклад, захисту осіб з інвалідністю, безробітних, осіб похилого віку, молоді. У цілому Хартія відображала три основні ідеї соціального розвитку 1980-х рр.:

- зближення національних систем права в аспекті соціального захисту;
- закріплення та визнання державами-членами мінімальних соціальних стандартів, подолання різних форм соціального демпінгу й ринкового дисбалансу;
- визнання фундаментальних соціальних прав.

6. Період політики соціального партнерства після Маастрихтських угод (1992–2000 рр.). Важливою стадією розвитку європейської соціальної політики стало прийняття в 1992 р. Договору про заснування Європейського Союзу та Договору про Європейське співтовариство, які набули чинності в 1993 р.

У преамбулі Маастрихтського договору було закріплено необхідність сприяння економічному й соціальному прогресу, що в самому тексті договору віднесено до цілей ЄС. Договором також визначено новий принцип соціальної політики – принцип соціального партнерства. Цим актом передбачалось право профспілок і організацій роботодавців брати участь у розробці соціальної політики ЄС за допомогою колективних переговорів.

Запроваджувались також консультації соціальних партнерів для розробки європейської соціальної політики.

Однак на Маастрихтському саміті не вдалося переконати уряд Великобританії змінити його ставлення й політику у сфері соціального захисту. Представники уряду категорично висловлювалися проти надання органам ЄС компетенції у сфері соціальної політики, намагаючись залишити її виключно у національній площині. У зв'язку з цим жодна пропозиція щодо внесення змін до договору, яка б стосувалася соціальних питань, не могла бути реалізованою.

Єдиним виходом із ситуації, яка склалася в той період, було відокремлення в Маастрихтському договорі важливих для того часу інституційних реформ від соціальних питань. Результатом такого підходу стало прийняття Угоди про соціальну політику між державами-членами та Співтовариством, за винятком Великої Британії, як додаткового протоколу до Маастрихтського договору.

Угода передбачала значне розширення компетенції Співтовариства в соціальній сфері, щодо деяких питань принцип однаковості в прийнятті рішень було замінено на принцип кваліфікованої більшості. Також було впроваджено правову інституціоналізацію соціального діалогу у формі обов'язкових консультацій.

Зі зміною влади у Великій Британії у 1997 р., коли уряд був сформований Лейбористською партією, усі основні положення Угоди про соціальну політику було інкорпоровано в Амстердамський договір 1997 р., а сама Угода втратила чинність.

Основною соціальною проблемою країн Європи цього періоду залишалася безробіття. На саміті у 1994 р. було проголошено план дії щодо боротьби з безробіттям. У 1995 р. прийнято Білу книгу з соціальної політики, згідно з якою програма соціальної діяльності присвячувалася чотирьом основним темам:

- створенню нових робочих місць (пропозиції щодо боротьби з безробіттям, внесення змін до системи пенсійного забезпечення тощо);
- рівним можливостям;
- соціальному захисту;
- аналізу й дослідженню проблем соціальної політики.

Амстердамським договором 1997 р. було розширено компетенцію ЄС, якому за згодою урядів держав вісімки було надано можливості прийняття директив з питань покращення умов праці й життя, забезпечення гідного соціального захисту, розвитку людських ресурсів в умовах високого рівня безробіття, боротьби з соціальним «виключенням» людей з ринку праці.

Були також визначені сфери, в яких дозволялося приймати рішення кваліфікованою більшістю. Йшлося, зокрема, про:

- покращення умов праці;
- інформації й консультації з працівниками;
- рівності жінок і чоловіків у сфері зайнятості;
- сприяння рівним можливостям і рівному ставленню до жінок та чоловіків.

Водночас Директиви ЄС щодо мінімальних вимог мали тільки доповнювати політику держав-членів. Окрім того, з багатьох питань соціальної сфери залишався принцип однаковості при прийнятті рішень. Договір також розширив поняття рівної оплати праці за рівну роботу, включивши до його змісту оплату за рівноцінну роботу.

Так, напередодні ХХІ ст. трудове законодавство і законодавство у сфері соціального забезпечення країн Європи як основа реалізації соціальної функції держав зазнали серйозного концептуального розвитку, а нормативно-правову базу реалізації соціальної функції можна було б вважати сформованою. Натомість залишалися невирішеними чотири основні проблеми соціальної політики:

- проблема захисту прав працівників;
- проблема індустріальної демократії;
- гарантування соціальної рівності на робочому місці;
- створення умов для здоров'я й безпеки [17; 18; 19].

7. Період Лісабонського процесу (2000–2009 рр.). Цей період розвитку соціальної політики характеризувався:

- успіхом впровадження євро – єдиної валюти ЄС;
- прийняттям Хартії ЄС про основні права;
- Лісабонським самітом;
- Ніщцьким договором;
- фіаско в прийнятті Конституції ЄС;

- прийняттям численних актів законодавства ЄС у сфері соціального забезпечення.

Однак одним з найважливіших досягнень цього періоду можна вважати розробку та прийняття Хартії ЄС про основні права. Хартія стала першим каталогом прав людини в ЄС, який об'єднав положення всіх трьох поколінь прав людини, закріплюючи права на життя, соціальні гарантії й навіть захист довілля. Окремий розділ Хартії під назвою «Солідарність» спрямований на досягнення соціальної справедливості в суспільстві, закріплення основних прав працівників, права на охорону здоров'я, захисту від незаконного звільнення, заборону дитячої праці й на встановлення інших соціальних гарантій [17].

7 грудня 2000 р. Хартію було проголошено як спільний акт трьох інститутів ЄС – Європарламенту, Комісії й Ради. Вона стала важливим документом, який відображав нові тенденції в розвитку соціальної функції урядів і соціальної політики ЄС в цілому. Проте ця Хартія, як і прийнята в 1989 р. Хартія основних соціальних прав працівників, юридично не набула обов'язкового характеру. Це було пов'язано з тим, що держави-члени й до того часу вважали політично ускладненою втрату своїх повноважень у сфері соціальної політики [17].

У лютому 2000 р. на Лісабонському саміті було прийнято «Програму дій ЄС у сфері економіки, зайнятості й соціальної політики на 2000–2005 рр.», а головним завданням Союзу на початку нового тисячоліття визнавалась необхідність зробити економіку ЄС найбільш конкурентноспроможною і такою, яка ґрунтувалася б на збільшенні кількості робочих місць, зростанні рівня соціальної єдності і т.д. [14].

Прийнятий у 2001 р. Ніццький договір, хоч і мав інші завдання, однак також розширив коло питань, які належать до компетенції ЄС, включаючи боротьбу з бідністю, модернізацію систем соціального захисту тощо. Також ним передбачалося створення нового органу ЄС – Комітету соціального захисту з консультативним статусом.

8. Новітній етап розвитку в галузі трудового права ЄС (з 2009 р.). Він розпочався з набуттям чинності 1 грудня 2009 р. Лісабонського договору [47].

Лісабонський договір інкорпорував у сфері трудового права всі основні положення попередніх договорів і неприйнятої Конституції, визначивши в статті третій основні цілі соціальної політики ЄС. Було деталізовано компетенцію ЄС у даній сфері в розділі дев'ятому «Зайнятість» і розділі десятому «Соціальна політика». Однак Договір майже не містив нових положень. Нововведенням вважається ст. 152, яка встановлює роль соціальних партнерів і значення тристороннього соціального саміту [47].

Важливим досягненням Лісабонського договору в соціальній сфері стало надання Хартії ЄС про основні права юридично обов'язкового характеру. У ст. 6 Договору про ЄС зазначається, що Союз визнає права, свободи й принципи, які закріплені в Хартії від 7 грудня 2000 р. і адаптованій 12 грудня 2007 р. (вона має таку саму юридичну чинність, як і Договори). Проте, не зважаючи на перегляд положень Хартії перед підписанням Лісабонського договору, усі основні соціально-економічні права залишилися незмінними. А гарантування на рівні ЄС соціальних прав людини, визнаних Хартією, має сприяти реалізації головних завдань соціальної політики.

У цілому розвиток трудового права Лісабонською угодою не завершився. Нові напрями і тенденції вимагають прийняття нових договорів.

Метою єдиної соціальної політики ЄС є не тільки поліпшення добробуту населення кожної з держав-членів, країни, але й сталий економічний і соціальний розвиток ЄС загалом. Не зважаючи на певні труднощі в процесі проведення останнім часом соціальних реформ, відбувається перетворення колишньої моделі держави добробуту (класичної соціальної держави англо-американського зразку) у напрямку так званої «північної моделі» (Швеція, Данія, Норвегія, Ісландія), в якій основний наголос робиться не на збільшенні витрат на соціальні потреби і скороченні чисельності безробітних, а на оптимізації співвідношення між рівнем соціальної забезпеченості й динамікою ринку праці в умовах глобалізації.

Для країн Європи цікавим є досвід розвитку соціальної функції держави в Німеччині та країнах Північної Європи (Швеція, Данія, Норвегія). Цей досвід заслуговує на увагу не тільки через високий рівень соціального забезпечення населення вказаних країн, але і через те, що соціальні держави Німеччини, Швеції, Данії ще з часів

Бісмарк були яскравими взірцями патерналізму. Цей висновок, звісно, може бути взятий за основу розуміння сутності соціальної функції держави лише за умови врахування відмінностей моделей соціальної політики вказаних країн.

Суперечливість і неспроможність традиційного підходу до вирішення соціальних проблем стала очевидною ще до кінця минулого століття й була зумовлена політичними, демографічними й економічними факторами. Головною позитивною рисою німецького й скандинавського досвіду є виняткова здатність цих країн адаптуватися до змін, швидко відновлювати рівень економіки і добробуту суспільства після серйозних соціально-економічних спадів шляхом ефективного реформування соціально-політичної сфери.

До кінця ХХ ст. ЄС був об'єднанням відносно розвинених країн, тому в міру його розширення виникла проблема соціальної адаптації нових членів ЄС з менш розвинутою економікою. Механізм соціального захисту, який забезпечує уніфікацію якості життя, уже став розроблятися і фінансуватися на наднаціональному рівні із загальноєвропейського бюджету ЄС, а також із спеціалізованих організацій і фондів [14, с. 94].

Країни Євросоюзу мають удосконалювати механізми взаємодії національних політичних і соціальних інститутів із загальноєвропейськими інститутами влади, встановлювати чіткі функції інститутів і планувати єдину стратегію в соціальній сфері, змінювати й доповнювати методи формування та реалізації державної соціальної політики, розробляти основні акти, що забезпечують правову базу для просування соціальних реформ.

Досягнення консенсусу між національними моделями соціальної політики й європейськими стандартами і вдосконалення координації взаємодії інститутів влади, уповноважених вирішувати проблеми соціальної сфери, є одним з першочергових завдань. Вивчення сучасних механізмів і процедур прийняття рішень, що стосуються соціальної політики в країнах Європи, дозволяє зрозуміти політичні аспекти інституційних реформ при введенні єдиних стандартів соціальної політики.

Формування соціальної політики в Німеччині, Франції, Швеції, Данії, Норвегії має сприяти поліпшенню добробуту і підвищенню рівня економічного розвитку в цілому, а також подальшій

інтеграції завдяки ряду економічних і соціально-політичних факторів, зокрема таких, як:

- стимулювання й збільшення економічного зростання (особливо менш економічно розвинених країн);
- розширення ринків збуту;
- збільшення кількості робочих місць;
- отримання недорогої робочої сили;
- скорочення рівня міграції з економічно менш розвинених країн;
- вирішення низки внутрішньо-економічних, демографічних і політичних проблем (наприклад, реформування системи пенсійного й соціального страхування);
- зниження впливу лобістських груп, спілок роботодавців і профспілок на політичні партії, а також зниження зарегульованості економіки з боку держави [1, с. 130–131].

У Євросоюзі висловлюються різні думки щодо формування єдиної соціальної політики, але, не зважаючи на побоювання окремих країн, наприклад Великобританії, США, Австралії, у процесі становлення інституційно-правової бази Євросоюзу рухається до федеративної моделі і європейські політики прагнуть до економічної та соціально-політичної рівності країн-учасниць.

Нині єдиної стратегії соціальної політики ще не існує, оскільки не відбулося прийняття Європейської конституції, яка, як очікувалося, визначила б дану стратегію. З іншого боку, аналіз формування й розвитку інституціонально-правової бази у сфері соціальної політики свідчить про важливі кроки в напрямку створення єдиної європейської соціальної політики.

Соціальна хартія 1961 р. і основоположні договори ЄС (включаючи вже чинний Лісабонський договір) стали важливими складовими формування єдиної соціальної стратегії [18]. У розробці єдиної соціальної політики взяли участь ряд інститутів Євросоюзу, проте найважливіша роль належить Європейській Комісії, соціальним фондам і Соціально-економічному Комітету, який підтримує контакти з державами-учасницями ЄС, але не залежить від вищих європейських інститутів або внутрішньодержавних інтересів.

Скандинавські країни, Німеччина, Франція як важливі учасники на міжнародній арені протягом усього періоду формування інститутів і нормативно-правового оформлення соціальної політики змогли дистанціюватись від Великобританії та США, уряди яких у певний спосіб опиралися стандартизації в соціальній сфері, обґрунтовуючи свої побоювання демпінгом робочої сили [2, с. 205].

Відстоюючи федеральну модель, представники урядових кіл Німеччини, Франції, Швеції, Данії, Норвегії розуміли, що така модель надає значно ширші можливості, порівняно з іншими, і її становлення швидше й безболісніше відбуватиметься в умовах вирівнювання європейських вимог з рівнем соціальних гарантій.

Аналізуючи соціальну політику вищезазначених країн, можна виділити характеристики тих країн, досвід яких має важливе значення для формування соціальної політики в Україні. Основними з них є:

- диференційована система фінансування соціального захисту, яка ґрунтується на принципах субсидіарності й солідарності, пріоритетності самоврядування при прийнятті рішень;
- надання соціальної допомоги тільки незахищеним верствам, забезпечуючи їм прожитковий мінімум за рахунок виплат з бюджетів громад;
- боротьба з безробіттям і реформування ринку праці шляхом активної політики, яка стимулює розвиток «людського капіталу».

**Із зазначеного випливає**, що ринкові відносини є невід'ємними від економічної свободи громадян і відкривають можливості для підвищення рівня життя людей. Водночас, у ринковому господарстві людина не може самотужки «піклуватися» про соціальну справедливість на основі власної незалежності в житті, реалізацію своїх економічних прав. Вона закономірно прагне до успіху й благополуччя, а досягнення цих цілей власними зусиллями можливе тільки в умовах підлеглих ринку соціальній правовій державі та демократії, що і створює умови для досягнення соціальної справедливості.

Реалізація принципу соціальної справедливості в ринкових умовах передбачає диференціацію доходів різних груп населення, адже без цього неможливо створити сильні стимули для економічної



діяльності. У зв'язку з цим очевидно, що зменшення різниці в доходах шляхом використання суто адміністративних методів пов'язане з популістськими установками на пріоритетність соціального захисту населення, що негативно позначається на стимулюванні розвитку виробництва та економічних показників.

Диференціація доходів прямо впливає з ринкових відносин. При цьому величину доходів встановлює конкуренція на ринку різних ресурсів й особистостей. Держава регулює доходи через систему оподаткування, пом'якшуючи їх об'єктивну неминучу нерівність. Діє відома формула: «Справедливість – через податки, ефективність – через ринок». Чим вищі доходи найбільш забезпечених прошарків населення, тим легше можуть вирішуватися проблеми соціального захисту малозабезпечених груп суспільства.

Тенденція до вирівнювання доходів стає реальністю в умовах ринкового соціального господарства з сильними демократичними традиціями, в якому подолано обмеженість наявного в суспільстві фонду життєвих засобів – предметів споживання й послуг. І навпаки, у тих країнах, де проблема матеріальних ресурсів і споживчого фонду досить гостра, закономірною є тенденція до більшої диференціації доходів як показника значної соціальної поляризованості. Саме це характеризує нинішні перехідні умови в Україні, де розрив між статками вищих і нижчих класів є більшим, ніж в розвинених країнах. До того ж, несправедлива диференціація доходів зростає за рахунок тіньових надприбутків та розкрадання у великих розмірах, що саме по собі дискредитує чесну працю.

Французький дослідник Б. де Жювеналь у зв'язку з цим писав, що в багатих, передових країнах валового національного продукту вистачає для того, щоб оплатити працю найбільш і найменш здібних і, можливо, щоб поліпшити становище останніх. У бідних, відсталих країнах коштів може не вистачити і на належну оплату обсягу послуг найбільш обдарованих членів суспільства [цит. за 3, с. 135].

Проблеми дисбалансу свободи і справедливості в ринковій економіці проявляються також через суперечність між економічною ефективністю (як проявом свободи) й соціальною справедливістю (як проявом справедливості). Головне питання тут полягає в тому, як зробити ринкові відносини, що формуються, ефективними й, водночас, справедливими та гідними людини.

Адже перерозподіл коштів від тих, хто працює добре до тих, хто робить це погано (це часто здійснюється нібито в ім'я

досягнення соціальної справедливості й забезпечення всім членам суспільства соціально прийнятної рівня доходів), насправді виключає стимулюючий ефект і гальмує економічний розвиток.

Ринок спонукає виробників до підвищення ефективності виробництва. Коли підприємство зіштовхується з труднощами в збуті своєї продукції, воно вимушене проводити технічне переоснащення і реконструкцію виробництва задля покращення своєї позиції на ринку, але такі заходи призводять до вилучення з виробничого процесу чималої кількості працівників. Закони ринку досить жорстокі з точки зору оцінки результативності: не провести модернізацію і реконструкцію виробництва – значить стати неконкурентоспроможним і збанкрутувати, а в результаті постраждають як підприємство, так і самі працівники.

Протиріччя між економічною ефективністю й соціальною справедливістю багатоаспектне. Воно є одним з найважливіших соціоекономічних проблем нашого перехідного суспільства. Поліпшення стану справ в економіці, підвищення ефективності виробництва на практиці означає забезпечення рівності, безпеки і високого рівня життя для всіх членів суспільства.

Можна стверджувати, що диференціація доходів (і, відповідно, матеріальна нерівність) як стимул є в ринковій економіці своєрідною соціальною й етичною «платою» за підвищення ефективності виробництва. Разом з цим, сама по собі економічна ефективність може довести суспільство до певної межі нерівності, що змусить державу застосовувати різноманітні *механізми обмеження диференціації рівня доходів різних соціальних груп*.

В будь-якій суспільно-економічній системі існують об'єктивні обмежувачі рівня диференціації доходів, тобто допустимі межі нерівності прибутків у соціальному, економічному та політичному планах. Необхідність диференціації в доходах, з одного боку, і наявність об'єктивних обмежувачів нерівності – з іншого, є реально існуючою соціоекономічною дилемою, в тому числі і сучасної економіки України.

Всього можна виділити три групи обмежувачів рівня диференціації доходів населення:

- соціальні;
- економічні;
- політичні.

*Соціальні обмежувачі диференціації доходів* пов'язані із зниженням початкового рівня задоволення потреб населення, коли бідні люди не можуть задовольнити навіть мінімальні свої потреби, у той час як заможні живуть у надмірній розкоші. Диференціація доходів неминуче породжує гострі проблеми, соціальну та майнову поляризацію людей, що, в свою чергу, призводить до погіршення морально-психологічного клімату в суспільстві, протистояння різних соціальних груп.

*Економічні обмежувачі диференціації доходів* пов'язані із зниженням стимулів до праці у високооплачуваних і частини середньо-оплачуваних працівників, кількість яких досить значна. У результаті в цих людей зникають перспективи в трудовій і, в тому числі, підприємницькій діяльності. Зважаючи на це, навряд чи правильно, знімаючи обмеження щодо рівня доходів меншої частини суспільства, відмовляти в праві добре заробляти більшій частині суспільства.

*Політичні обмежувачі диференціації доходів* пов'язані із можливістю загострення політичної ситуації в суспільстві, зростанням радикальних настроїв серед малозабезпечених прошарків населення. Особи з мінімальними доходами реально зіштовхуються з відсутністю життєвих перспектив, стають живильним соціальним середовищем для зростання політичного екстремізму і нестабільності в суспільстві. Визначення меж допустимої диференціації доходів стає одним з основних орієнтирів державної соціальної політики (політики регулювання доходів).

## ВИСНОВКИ ДО МОДУЛЯ 1

Предмет філософії трудового права та його понятійно-категоріальний апарат будується на засадах філософії права. Крім того, використовуються здобутки теорії права. Однак, якщо теорія права досліджує джерела і причини виникнення права, його розвиток і функціонування, то філософія права звертає увагу на існування «причини причин» правових явищ, тобто на загальні основи буття правової реальності. При цьому філософія трудового права, відповідно, обмежується трудоправовими явищами.

Філософія права в цілому і трудового права зокрема досліджує не чинне, діюче («фізичне») право, а те право, яке має бути, те право, якому належить бути, тобто «право-в-ідеалі», яке перебуває поза межами реального буття.

Специфіка філософії трудового права полягає не в дослідженні канонів юридичного мислення у сфері трудового права і не у формулюванні програми вдосконалення трудового законодавства, його окремих інститутів і галузей права. Важливішим для неї є поєднання цінностей, норм і правовідносин у сфері трудового права, тобто ціннісного, теоретичного і практичного рівнів організації трудових правовідносин.

У межах філософії трудового права виокремлюють її галузі (розділи). Провідною галуззю філософії трудового права є аксіологія трудового права, тобто розділ, який досліджує проблеми відповідності чинного (діючого) трудового законодавства ціннісним універсалам вищих (порівняно з правом) соціальних нормативних систем – релігії, філософії, ідеології, моралі. Цими ціннісними універсалами є свобода, справедливість, рівність та солідарність.

Серед основних розділів філософії трудового права доцільно також виокремити онтологію трудового права (предметом дослідження є сутність і буття трудоправових явищ); телеологію трудового права (предметом дослідження є цільові настанови норм трудового права, цільовизначення у трудовому праві); гносеологію трудового права, або трудоправову логіку (предметом дослідження є пізнання форм вираження трудового права, в тому числі,

інтерпретація та конкретизація його норм, подолання прогалин чинного законодавства); праксеологію трудового права (предметом дослідження є ефективність норм чинного трудового законодавства з точки зору їх повноти/неповноти, легітимності/іллегітимності тощо).

У найбільш широкому значенні філософію трудового права можна розглядати як певний інтелектуальний процес, сутність якого полягає у філософському осмисленні суб'єктом феноменів трудового права засобами його правосвідомості.

Однією з базових філософсько-правових парадигм, важливих для розуміння трудових явищ, є юстиціалізм. Юстиціалізм відстоює цінності справедливості як основоположні для будь-якої правової системи. Справедливість є прямим регулятором діяльності людини, її здатність розуміти добро і зло.

У XIX ст. справедливість стала соціально-правовою цінністю, реалізованою не тільки щодо права, а й економіки та політики. Відбулася її конкретизація саме як соціальної справедливості. Принцип соціальної справедливості почали розглядати як рівність у доходах, майнову рівність, зрівняльний розподіл. На практиці, в умовах тоталітарних держав, включаючи і ту частину історії, безпосередніми учасниками подій якої ми були кілька поколінь, принцип соціальної справедливості перетворився на принцип зрівняльного розподілу.

Ще однією філософсько-правовою доктриною (теорією) є егалітаризм. Егалітаризм (від фр. *egalite* – рівність) – політико-правова доктрина й сукупність теорій, що обґрунтовують рівність майна, доходів, прав як вихідний пункт досягнення справедливості та свободи. Часто егалітаризм характеризується як утопічна теорія, бо він наполягає на перерозподілі доходів від заможних і багатих на користь бідних і незаможних.

Екстремальною формою егалітаризму в історії держави і права є радянський легізм, або радянський потестаризм, який відстоює позицію, що всемогутня держава шляхом зрівняльного розподілу може забезпечити соціальну справедливість у масштабах суспільства. Для цього держава має втручатися в усі відносини виробництва, розподілу, обміну та споживання, не залишаючи жодної самоорганізованої сфери.

Філософія та ідеологія свободи лежить в основі консерватизму і лібералізму. Консерватизм – ідеологія прихильності до

традиційного світоустрою, невід'ємною рисою якого є повага до приватної власності, незмінної ієрархічної структури суспільства, традиційної культури і неприйняття революційних змін.

Лібералізм – це філософська, політична й економічна теорія, а також ідеологія, вихідним положенням якої є верховенство індивідуальної свободи людини, що виступає правовим базисом суспільства й економічного ладу, основою політики мінімального втручання держави в приватне життя.



## СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. **Ахинов Г. А.** Социальная функция государства в условиях рыночной экономики: вопросы теории и практики / Г. А. Ахинов, Д. А. Камилов. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 280 с.
2. **Бандурян Г. Л.** Политика занятости в социальных государствах: механизмы и противоречия / Г. Л. Бандурян. – Краснодар : Издательство КубГТУ, 2005. – 56 с.
3. **Берман Г. Дж.** Индивидуалистская и коммунитарная теории справедливости: исторический поход / Г. Дж. Бергман // Вера и закон. – М. : Ad marginem, 1999. – 431 с.
4. **Варшавский К. М.** Трудовое право СССР / К. М. Варшавский. – Л. : Академия, 1924. – 180 с.
5. **Вдовина Ю. Г.** Трудовое право. Часть 1 : учебный курс (учебно-методический комплекс) [Электронный ресурс] / Ю. Г. Вдовина. – Режим доступа: [http://www.e-college.ru/xbooks/xbook084/-book/index/index.html?005\\*page.htm](http://www.e-college.ru/xbooks/xbook084/-book/index/index.html?005*page.htm).
6. **Венедіктов С.В.** Трудове право в державах Європи : підручник / С.В. Венедіктов, Г.О. Спіщина. – Київ : Ніка-Центр, 2017. – 184 с.
7. **Восьмой съезд РКП(б).** Март 1919 года. Протоколы [Электронный ресурс]. – М. : Госполитиздат, 1959. – Режим доступа: <http://militera.lib.ru/docs/da/s08/index.html>
8. **Герберт Спенсер** [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://pidruchniki.com/12281128/sotsiologiya/gerbert\\_spenser](http://pidruchniki.com/12281128/sotsiologiya/gerbert_spenser)
9. **Голева Н. П.** Трудовий договір. Строки та умови його укладання [Электронный ресурс] / Н. П. Голева // Міністерство юстиції : сайт. – Режим доступа: <http://old.minjust.gov.ua/8564>
10. **Даосская притча** [Электронный ресурс] // Притчи.ру. : сайт. – Режим доступа: [http://pritchi.ru/id\\_36](http://pritchi.ru/id_36).
11. **Дейнека В. М.** Примирні процедури вирішення трудових спорів : автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.05. – трудове право; право соціального забезпечення [Электронный ресурс] / В. М. Дейнека ; Національний університет «Одеська юридична академія». – Одеса, 2015. – 23 с.

12. **Дементьев О.** Примусова праця в законодавстві України та практиці Європейського суду з прав людини [Електронний ресурс] / О. Дементьев // Ілляшев та партнери : сайт. – Режим доступу: <http://attorneys.ua/uk/publications/forced-labor-in-the-ukrainian-legislation-and-practice-of-the-european-court-of-human-rights/>

13. **Дерега В. В.** Соціальна і гуманітарна політика [Електронний ресурс] / В. В. Дерега. – Режим доступу: <http://lib.chdu.edu.ua/pdf/posibnuku/315/6.pdf>

14. **Борхард К. Д.** Европейская интеграция. Происхождение и развитие Европейского Союза / К. Д. Борхард ; пер. с англ. – 4-е изд. – М. : Право, 1996. – 106 с.

15. **Європейська соціальна хартія і додатковий протокол** = The European social charter and additional protocol : русская версия / Council of Europe. – Strasbourg : Council of Europe, 1993. – 51+6 с.

16. **Європейська конвенція про соціальне забезпечення** (ETS № 78) (Париж, 14 грудня 1972 р.) [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : офіційний веб-портал. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\\_581](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_581)

17. **Європейська соціальна хартія** (ETS № 035) (Турин, 12 жовтня 1961 р.) [Електронний ресурс] ; офіційний переклад. – 102 с. // Council of Europe : portal. – Режим доступу: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016802efd36>

18. **Європейська соціальна хартія** (переглянута) (ETS № 163) (Страсбург, 3 травня 1996 р.) [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : офіційний веб-портал. – Режим доступу: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/994_062)

19. **Європейський кодекс соціального забезпечення** (ETS № 48), (Страсбург, 16 квітня, 1964 р.) [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : офіційний веб-портал. – Режим доступу: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994\\_329](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_329)

20. **Жильцов М. А.** Дефекты трудового права и способы их преодоления : дисс... д-ра юрид. наук : 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения [Електронний ресурс] / М. А. Жильцов ; Уральская государственная юридическая академия. – Екатеринбург, 2011. – 459 с. – Режим доступу: <http://www.dissercat.com/content/defekty-trudovogo-prava-i-sposoby-ikh-preodoleniya>



21. **Закон України «Про запобігання корупції»** [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : офіційний веб-портал. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>

22. **Іншин М.І.** Трудове право України та зарубіжних країн : Академічний курс. Загальна та Особлива частина : підручник / М.І. Іншин, В.І. Щербина. – Харків : Колегіум, 2017. – 1122 с.

23. **Іншин М.І.** Ідеологічні основи сучасного трудового права України : монографія / М.І. Іншин, В.І. Щербина. – Х. : Діса плюс, 2016. – 328 с.

24. **Кильдеев А. Х.** Договоры о труде по российскому праву : дисс... канд. юрид. наук : спец. : 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения / А. Х. Кильдеев ; Санкт-Петербургский государственный университет – СПб., 1996. – 215 с.

25. **Киселев И. Я.** Сравнительное и международное трудовое право : учебник [Електронний ресурс] / И. Я. Киселев – М. : Дело, 1999. – 728 с. – Режим доступу: <http://pravo-ukraine.org.ua/resyrsi/biblioteka/sravnitelnoe-pravovedenie/6855-porivnyalne-ta-mizhnarodne-trudove-pravo-pidruchnik>

26. **Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда** : [перевод]. – Т. 1 : 1919–1956 / Международная организация труда. – Б. м. : Б. и., [1991]. – XXIV, 1159 с.

27. **Конвенція про примусову чи обов'язкову працю** [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : офіційний веб-портал. – Режим доступу: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_136](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_136)

28. **Кохан Н. В.** Проблеми забезпечення «примусової праці» у трудовому законодавстві та проєкті ТК України [Електронний ресурс] / Н. В. Кохан. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/5\\_SWMN\\_2012/Pravo/4\\_100212.doc.htm](http://www.rusnauka.com/5_SWMN_2012/Pravo/4_100212.doc.htm)

29. **Крюков О. І.** Соціальна забезпеченість населення як чинник побудови соціальної держави : Україна та європейський досвід [Електронний ресурс] / О. І. Крюков. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2009-2/doc/4/09.pdf>

30. **Лазарева Т. М.** Соціальне замовлення як один із механізмів досягнення громадянської злагоди в суспільстві [Електронний ресурс] / Т. М. Лазарева // Соціальне замовлення в Україні : портал. – Режим доступу: [http://soczakaz.org.ua/teoriya/soczamovlennya\\_socpartnerstvo](http://soczakaz.org.ua/teoriya/soczamovlennya_socpartnerstvo)

31. **Лушникова М. В.** Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – СПб. : Юридический центр Пресс, 2006. – 940 с.

32. **Михальченко Н. И.** Украинское общество: трансформация, модернизация или лимитроф Европы / Н. И. Михальченко. – К. : Ин-т социологии НАНУ, 2001. – 440 с.

33. **Мамардашвили М.** Философия и свобода [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.metodolog.ru/00879/00879.html>

34. **Нерсесянц В. С.** Философия права : учебник для вузов / В. С. Нерсесянц. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Норма, 2006. – 848 с.

35. **Нерсесянц В. С.** Национальная идея России во всемирно-историческом прогрессе равенства, свободы и справедливости. Манифест о цивилизме / В. С. Нерсесянц. – М. : Норма, 2001. – 33 с.

36. **Нерсесянц В. С.** Проблема общего блага в постсоциалистической России / В. С. Нерсесянц // Российское правосудие. – 2006. – № 4. – С. 4–13.

37. **Нерсесянц В. С.** Философия права: либертарно-юридическая концепция / В. С. Нерсесянц // Философия и история философии. Актуальные проблемы (к 90-летию Т. И. Ойзермана). – М. : Канон+, 2004. – 575 с.

38. **Нерсесянц В. С.** Цивилизм как национальная идея / В. С. Нерсесянц / Независимая газета. – 1995. – 1 ноября.

39. **Нерсесянц В. С.** Прогресс равенства и будущее социализма / В. С. Нерсесянц // Вопросы философии. – 1990. – № 3. – С. 46–56.

40. **Основи України – це феодалізм...** : інтерв'ю Ігоря Луценка телеканалу «112 Україна» [Електронний ресурс] // 112.ua : сайт телеканалу «112 Україна». – Режим доступу: <http://ua.112.ua/.../osnovy-ukrainy-tse-feodalizm-a-koruptsii...>

41. **Основные задачи науки советского социалистического права** : доклад А. Я. Вышинского, прения и заключительное слово на I совещании по вопросам науки советского государства и права (16–19 VII 1938 г.). – М. : Юриздат, 1938. – 192 с.

42. **Покровский И. А.** Основные проблемы гражданского права / И. А. Покровский. – М. : Статут, 1998. – 343 с.

43. **Політико-правова доктрина Шарля Монтеск'є** [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/-1735072551781/pravo/politiko-pravova\\_doktrina\\_sharlya\\_monteskye](http://pidruchniki.com/-1735072551781/pravo/politiko-pravova_doktrina_sharlya_monteskye)
44. **Попова Т. К.** Отчуждение труда как система экономических отношений на уровне предприятия: взаимосвязь политэкономического и институционального аспектов : дисс... канд. эконом. наук : 08.00.01 – экономическая теория [Електронний ресурс] / Т. К. Попова ; Ивановский государственный университет. – Иваново, 2009. – 174 с. – Режим доступу: <http://www.dissercat.com/-content/otchuzhdenie-truda-kak-sistema-ekonomicheskikh-otnoshenii-na-urovne-predpriyatiya-vzaimosvya#ixzz40>
45. **Поппер К.** Відкрите суспільство та його вороги : у 2 т. / К. Поппер. – Т. I. : У полоні Платонових чарів ; пер. з англ. О. Коваленка. – К. : Основи, 1994. – 444 с.
46. **Поппер К.** Відкрите суспільство та його вороги : у 2 т. / К. Поппер. – Т. II. : Спалах пророцтва: Гегель, Маркс та послідовники ; пер. з англ. О. Буценка. – К. : Основи, 1994. – 495 с.
47. **Право Європейського Союзу** : підручник [Електронний ресурс] / В. І. Муравйов, О. М. Лисенко, І. В. Влялько та ін. – К. : Юрінком Інтер, 2011. – 703 с. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavy/67661-1-osnovn-etapi-rozvitku-trudovogo-ta-sotsalnogo-prava-vrosoyuzu.html>
48. **Право на страйк** [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/1405090843414/pravo/pravo\\_strayk\\_po\\_gyadok\\_yogo\\_realizatsiyi](http://pidruchniki.com/1405090843414/pravo/pravo_strayk_po_gyadok_yogo_realizatsiyi)
49. **Притча о строительстве храма** [Електронний ресурс] // Со-Творение : персональный сайт Черкаса Андрея Николаевича. – Режим доступу: <http://www.coachforum.ru/soznanie/pritchi/75-pr.html>
50. **Роулз Дж. Право народов** [Електронний ресурс] / Дж. Роулз // Куда идет российская культура? : Материалы круглого стола. – Режим доступу: <http://padabum.com/x.php?id=39648>
51. **Сильвестри Э. «Режьте бороды!» – так приказал царь** [Електронний ресурс] / Э. Сильвестри // Ино.СМИ.ru : сайт. – Режим доступу: <http://inosmi.ru/world/20140907/222836448.html>
52. **Сінчук О.** Конвенція ООН проти корупції: правовий базис запобігання та протидії корупції в Україні [Електронний ресурс] / О. Сінчук // Міністерство юстиції : сайт. – Режим доступу: <http://old.minjust.gov.ua/21048>

53. **Смирных Л. И.** Заемный труд: Экономическая теория. Опыт стран ЕС и России [Электронный ресурс] / Л. И. Смирных // Российско-Европейский центр экономической политики (РЕЦЭП) : сайт. – Режим доступа: [http://www.recep.ru/files/documents/-Smirnych\\_Labor\\_leasing\\_ru.pdf](http://www.recep.ru/files/documents/-Smirnych_Labor_leasing_ru.pdf).

54. **Соловьев В. С.** Право и нравственность / В. С. Соловьев // Власть и право: Из истории русской правовой мысли ; сост. А. В. Поляков, И. Ю. Козлихин. – Л. : Нева, 1990. – С. 80–149.

55. **Ткаченко Ю. Г.** Методологические вопросы теории правоотношений / Ю. Г. Ткаченко. – М. : Юридическая литература, 1980. – 178 с.

56. **Томашевский К. Л.** Очерки трудового права (История, философия, проблемы) / К. Л. Томашевский ; науч. ред. О.С. Курылева. – Минск : «Изд. центр БГУ», 2009. – 335 с.

57. **Трудове право України : підручник** [Електронний ресурс] / Н. Б. Болотіна та ін. ; ред. Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – К. : Знання, 2001. – 564 с. – Режим доступу: <http://www.ebk.net.ua/Book/-TRPravo/16-23/9214.htm>

58. **Трудове право : підручник** [Електронний ресурс] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; ред. : В. В. Жернаков. – Х. : Право, 2012. – 494 с. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavy/70427-4-pravo-na-strayk-ta-poryadok-yogo-realzats.html>:

59. **Трудове право : підручник** / О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін. ; за заг. ред. О. М. Ярошенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – Харків : Право, 2017. – 560 с.

60. **Трудове право України : підручник** / Іншин М.І., Щербина В.І., Вавженчук С.Я., Вишновецька С.В., Костюк В.Л. та ін. ; за заг. ред. Іншина М.І., В.Л. Костюка. – К. : Юрінком Інтер, 2018 – 593 с.

61. **Трудовий договір та його види** [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : офіційний веб-портал. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0075323-11>

62. **Участь України в міжнародному співробітництві у сфері запобігання та протидії корупції** [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : офіційний веб-портал. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0042323-11>

63. **Хайек Ф. А.** Дорога к рабству / Ф. А. Хайек. – М. : Новое издательство, 2005. – 264 с.

64. **Шамина О.** Безработица доводит до самоубийства [Электронный ресурс] / О. Шамина // Большой город : журнал – Режим доступа: [http://bg.ru/society/bezrobotitsa\\_dovodit\\_do\\_samoubijstva-22420](http://bg.ru/society/bezrobotitsa_dovodit_do_samoubijstva-22420)

65. **Zippelius R.** Rechtsphilosophie / R. Zippelius. – Munchen : Beck-Verlag, 2000. – 300 s.



## ПРОБЛЕМНІ ЗАВДАННЯ Й ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ НА СЕМІНАРІ

1. Яка з ціннісних універсалій правових систем є історично першою: свобода, рівність чи справедливість? Відповідь обґрунтуйте.

2. Визначте співвідношення між правовими універсаліями і системами трудового права сучасності.

3. З чим, на вашу думку, може бути пов'язане поширення справедливості з правової системи на економіку й політику в ХІХ–ХХ ст.? Відповідь обґрунтуйте.

4. У чому полягають відмінності між «егалітарним», «утилітарним», «роулсіанським» (або ліберально-дистрибутивним) і «ринковим» (або стихійно-ліберальним, манчестерським) підходами до розуміння справедливості?

5. У чому полягають відмінності між теологічним, ліберально-позитивістським й егалітарним підходами до розуміння рівності?

6. Прокоментуйте точку зору Дж. Роулза щодо розуміння справедливості:

*...У праці «Право народів» цей факт цілком природно вважається основою, більше не вимагає доказів. Ми приймемо таку систему цінностей, вважаючи, як і Роулз, що справедливість поєднує в собі деонтологічний і практичний підходи, відображає поширене розуміння блага і має нормативний зміст. Справедливість є універсальною етичною категорією, яка може використовуватися для конструювання доктрини або концепції побудови будь-якої соціальної системи [46].*

7. Поміркуйте, на якому рівні розуміння свободи перебуває українське суспільство: архаїчної, корпоративної, лібертарної чи ком'юнітарної (інтегративної) свідомості? Відповідь обґрунтуйте.

8. Чому правова свобода в ринковій економіці не завжди сумісна з соціальною справедливістю? Відповідь обґрунтуйте.

9. Прокоментуйте точку зору О. Хеффе щодо розуміння справедливості:

*...Якщо ми починаємо з добре організованої ліберальної спільноти, яка реалізує егалітаристську концепцію справедливості, таку, як справедливість чи як чесність, то члени такого*

*суспільства все одно приймають у спільноті народів інші ліберальні суспільства, чії інститути менш егалітарні.*

10. Прокоментуйте точку зору В. Нерсесянца щодо розуміння права і спробуйте екстраполювати її на трудове право.

*...Під сутністю права слід розуміти формальну рівність, що розкривається як єдність трьох складників (трьох модусів єдиної субстанції): всезагальної однакової міри регуляції суспільних відносин, свободи і справедливості.*



## Модульна контрольна робота (теми 1–3)

1. Заповнивши пропуски можливими поєднаннями слів, укажіть, про що йдеться:

З точки зору цього підходу, ... отримують однакові блага, тобто має ... рівний розподіл ... (як соціально-економічних, так і культурних) між індивідами. На практиці це, скоріше, стає утопією ..., оскільки серед тих, хто ... ці блага, неминуче виникає ..., що призводить до ... більшості населення у зв'язку з ... про несправедливість у перерозподілі.

2. Французький дослідник Б. де Жювеналь виділив дві основні передумови, які визначають рівень диференціації доходів: по-перше, різниця в заробітках найбільша там, де найкваліфікованіші працівники не мають інших доходів, окрім заробітної плати; по-друге, амплітуда доходів повинна бути максимальною там, де найбільші обсяги виробництва з розрахунку на душу населення.

Завдання. Наведіть аргументи і контраргументи щодо висловленої точки зору, згрупуйте їх у таблиці.

Аргументи «за»	Аргументи «проти»

3. Заповнивши пропуски можливими поєднаннями слів, укажіть, про що йдеться:

З точки зору ..., блага розподіляються ..., щоб максимізувати загальну користь ..., тобто дається, як правило, більше благ тому або тим, хто зуміє отримати ... користь від ... (у вигляді будь-якого ...).

4. Ринковий підхід до розуміння справедливості характеризується (**оберіть декілька правильних варіантів відповіді, але не більше чотирьох**):

а) з точки зору цього підходу, справедливість встановлюється ринковою конкуренцією, а тому не вимагає ніякого регулювання;

б) результати конкурентних ринкових процесів окремі автори вважають справедливими, тому що вони винагороджують тих, хто є більш здібним і працьовитим;

в) справедливий такий розмір доходу, який відповідає ефекту від вкладення праці й капіталу у виробництво і визначається при цьому на основі ринкових критеріїв;



г) засобами державного регулювання (як правило, за допомогою податкової системи) максимізується прибуток і продуктивність найбільш забезпечених осіб у суспільстві, що досягається, зокрема, за рахунок підвищення продуктивності й ефективності праці високооплачуваних працівників;

д) на основі отримання прибутку найбільш заможними, багатими і продуктивними створюються умови для ефективного функціонування виробництва.

5. *Сформуйте з мозаїки слів зв'язний текст і дайте визначення того, про що йдеться.*

Контексті ... рівність ... що ... все ... що ... у ... всіх ... нас ... одна сформульований у найбільш чіткій формі ... і ... та ... ж ... божественно-людська сутність ... означало ... історично ... перед Богом ... можна ... висловити ... формулою «усі люди рівні і ... люди ... є ..., в Старому Заповіті. ... дітьми Бога, законом Божим. Це ... був перший підхід до розуміння ... проблеми ... рівності ... В ... релігійному ...

6. *Прокоментуйте оцінку В. Нерсесянцем категорії справедливості (обсяг коментаря – до 1 сторінки).*

«...Справедливість постає не як моральна категорія, що відображає ті чи інші партикулярні за своєю основою уявлення про загальне благо, а як загальне формально-правове начало, яке підноситься над партикуляризмом фактичного, “зважає” (на єдиних терезах правової регуляції правосуддя, за допомогою загального масштабу права) і оцінює це фактичне формально-рівним, а тому й однаково справедливим для всіх мірилом».

7. *Егалітаристський підхід до розуміння сутності рівності виражається (оберіть тільки один правильний варіант відповіді):*

- а) ідеєю «рівності результатів»;
- б) ідеєю рівності доходів;
- в) ідеєю рівності ресурсів;
- г) ідеєю рівності сімейних умов;
- д) ідеєю рівності освіти.

8. *Архаїчна правосвідомість характеризується (оберіть тільки один правильний варіант відповіді):*

- а) рівністю громадян перед законом;
- б) переважанням справедливості над рівністю і свободою;
- в) переважанням права у вигляді звичаїв і традицій над писаним позитивним правом;

- г) наявністю обмежень у доходах;
- д) відсутністю обмежень у доходах.

9. Прокоментуйте текст М. Козіна і вкажіть на зв'язок ідентичності та цінностей (**обсяг коментаря – до 1 сторінки**):

«...Можна вказати на два найбільш соціально значимі джерела ідентифікації особи, які породжують відповідні їм два різних суб'єкти історії, два типи колективних сутностей і два способи вираження соціальної лояльності. Перший має витoki у сфері людських інтересів, другий – у сфері людських цінностей.

Таким чином, ідентифікація – вища форма соціалізації, спосіб зв'язку людини з колективними сутностями своєї історії, акт ототожнення себе з головними цінностями і святинями ядра своєї культури. Ми програємо битву за свою історичну ідентичність саме тому, що досі цураємось освоєння цінностей, смислів і способів буття в історії. Країна зі зламаною ідентичністю нагадує людину, що втрачає свою душу, і внаслідок цього починає плутатися в реальності – не розуміти суті даного, відмовлятися від того, що є, і прагнути насолодитися тим, чого не існує. Так країна пориває зв'язки не лише із сутністю своєї історії, але навіть з її зовнішньою оболонкою. Так вона спрямовується до інфернального потоку історії, в якому ризикує анігілювати як країна, що остаточно втратила зв'язок з власною історією та культурою, а також базові смисли і цінності свого існування в історії – саму потребу в питанні «навіщо жити?»»

**■ МОДУЛЬ 2**  
**ГАЛУЗІ ТА БАЗОВІ ПАРАДИГМИ ФІЛОСОФІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА**  
**(4 години)**

***СТРУКТУРА МОДУЛЯ***

**ТЕМА 4**  
**ФІЛОСОФІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА: ОНТОЛОГІЧНИЙ, ГНОСЕОЛОГІЧНИЙ, АКСІОЛОГІЧНИЙ І ПРАКСЕОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТИ**  
**(2 години)**

*Зміст теми*

1. Філософія трудового права як галузь філософії права.
2. Аксиологія, методологія, онтологія, гносеологія й праксеологія трудового права у співвідношенні з теорією і практикою трудового права.

**ТЕМА 5**  
**ПРИРОДНЕ ПРАВО І ЮРИДИЧНИЙ ПОЗИТИВІЗМ ЯК БАЗОВІ ПАРАДИГМИ ТРУДОВОГО ПРАВА**  
**(2 години)**

*Зміст теми*

1. Природне право як базова парадигма трудового права.
2. Юридичний позитивізм як базова парадигма трудового права.

**ТЕМА 4**  
**ФІЛОСОФІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА:**  
**ОНТОЛОГІЧНИЙ, ГНОСЕОЛОГІЧНИЙ,**  
**АКСІОЛОГІЧНИЙ**  
**І ПРАКСЕОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТИ**  
**(2 години)**

*Зміст теми*

1. Філософія трудового права як галузь філософії права.
2. Аксиологія, методологія, онтологія, гносеологія й праксеологія трудового права у співвідношенні з теорією і практикою трудового права.

**1. Філософія трудового права**  
**як галузь філософії права**

Цей матеріал тематично нагадує тему 1, у зв'язку з чим постає питання про доцільність такого повтору. Наголосимо на тому, що ця тема є не повтором, а становить розширене і поглиблене дослідження поставленої проблеми. В темі 1 було схематично розглянуто галузеву структуру філософії трудового права. В межах цієї ж теми ми здійснимо «глибинну розвідку» її предмету, проаналізуємо її місце в системі знання і співвідношення її галузей із засадничими рівнями знання – ціннісно-методологічного, теоретичного та емпіричного. Крім того, розглянемо основні парадигми філософії трудового права<sup>32</sup> – юридичний позитивізм і природне право.

Відомо, що філософія права розвинулась як особливий напрям філософських досліджень і навіть стала викладатися як навчальна дисципліна на юридичних, філософських й інших гуманітарних факультетах університетів у ХІХ ст. Її остаточне формування майже збіглося в часі з появою самостійної галузі права, правової науки і навчальної дисципліни під назвою «Трудове право».

Цим частково пояснюється той факт, що філософія трудового права, яка знаходиться на перетині філософії права й трудового права, до цього часу не піддавалась глибокому дослідженню.

---

<sup>32</sup> Вони, власне, стосуються філософії права в цілому.

Зважаючи на це, порушується питання про доцільність і значення подібного дослідження, ідеться про те, чи варто вивчати філософію трудового права. Вважаємо, що відповідь має бути позитивною.

Як відомо, міжгалузеві дослідження, що перебувають на перетині декількох наук (або науки і філософії, науки і релігії; наприклад, філософія релігії, економічна соціологія), значно збагачують ті галузі знань, на межі яких вони утворюються, поповнюючи їх новими ідеями та концепціями. На ґрунті останніх згодом виникають теорії, школи і навіть нові напрями науки.

Яскравим прикладом є дві теорії (школи) права, що з'явилися на перетині соціології й психології, з одного боку, і правознавства – з іншого: *соціологічна* (С. Муромцев<sup>33</sup>, М. Ковалевський<sup>34</sup> та ін.) і *психологічна* (Л. Петражицький<sup>35</sup>).

Останнім часом учені-трудовики наголошують на існуванні позитивістської й соціологічної шкіл трудового права (В. Лебедев), а також шкіл природного і позитивного трудового права (С. Маврин, Є. Хохлов). Шляхом таких диференціацій здійснюється спроба осмислення авторами доктрини трудового права крізь призму категоріального апарату філософії права.

Розкрити поняття про те чи інше філософське або правове явище означає виявити й описати його важливі характерні ознаки.

---

<sup>33</sup> **Муромцев Сергій Андрійович** (23 вересня (5 жовтня) 1850 р., Петербург – 4 жовтня (17 жовтня) 1910 р., Москва) – відомий російський правознавець, один з основоположників конституційного права Росії, соціолог-позитивіст, публіцист і політичний діяч. Представник соціологічного підходу до права. Професор Московського університету. Голова Першої Державної думи (1906).

<sup>34</sup> **Ковалевський Максїм Максимович** (27 серпня (8 вересня) 1851 р., с. Ольшани, Харківська область, Краснокутський район – 23 березня (5 квітня) 1916 р., м. Петроград), український правник, соціолог, історик, суспільний і політичний діяч.

<sup>35</sup> **Петражицький Лев Йосипович** (пол. *Leon Petrażycki*) (13 квітня 1867 р., Колонтаєво, Вітебська губернія – 15 травня 1931 р., Варшава) – російський і польський учений, правознавець, соціолог, філософ, депутат Першої Державної думи.

Сформулювати єдину дефініцію<sup>36</sup> філософії трудового права не менш складно, ніж визначити такі феномени, як філософія та право.

Ми оберемо простіший шлях: замість визначення, яке передбачає стислість відомих ознак, запропонуємо комплексну характеристику філософії трудового права.

*Філософія трудового права має такі особливості:*

- *по-перше, вона є галуззю і філософських, і правових досліджень, оскільки знаходиться «на перетині» філософії і науки трудового права. Це зумовлює те, що філософія трудового права базується не тільки і не стільки на чистій теорії, скільки на ціннісному (оцінному) знанні. Інакше кажучи, для філософії трудового права важливі не тільки і не стільки відповідь на питання «Що таке трудове право?», скільки відповіді на так звані оцінні питання: «Наскільки істинне (справедливе, гуманне, правильне) трудове право?», «Чи доцільні ті чи інші норми трудового права?» тощо;*

- *по-друге, філософія трудового права має своїм підґрунтям методологічний і категоріальний апарат як філософії, так і юриспруденції. Це означає, що філософія трудового права передбачає не просто абстрактне юридичне знання, а знання, яке є частиною світогляду, тобто системою поглядів на трудове право як ціле;*

- *по-третє, філософія трудового права дає можливість розглянути трудові явища у філософському ракурсі, глибше зрозуміти онтологічні, гносеологічні, аксіологічні й праксеологічні сторони того чи іншого феномену трудового права;*

- *по-четверте, філософія трудового права дає змогу осмислити й оцінити ті чи інші явища трудової дійсності (законодавство про працю, практику його застосування тощо) з точки зору таких загальнофілософських категорій, як добро і зло, загальне й конкретне, якість і кількість та ін.*

Отже, специфіка філософії трудового права полягає в її спрямованості на забезпечення природних трудових прав насамперед працівника, тобто вона є, як уже зазначалося в першій темі, оцінною рефлексією норм чинного трудового законодавства.

---

<sup>36</sup> **Дефініція** (від лат. *definitio*) – різновид логічної операції, спрямованої на розкриття змісту поняття. Синонім слова «дефініція» є «визначення».

Чому саме наймані працівники є тими соціальними групами, які ініціюють звернення до філософії права? Відповідь буде дуже простою: до критики правових норм зазвичай схильний не той, хто їх встановлює (а отже, у випадку незадовільності цих норм, може їх змінити), а той, хто змушений їх виконувати. Це пов'язано з тим, що наймані працівники часто залежать від уже чинних і незрозумілих нормативно-правових рішень у сфері трудового права. І ці залежні особи змушені зносити (буквально «на власній шкурі» відчуті) усі недоліки чинного законодавства. Саме тому ці люди вмотивовані до критики цих норм.

Зміст цих рішень стає для них (найманих працівників) зрозумілим, зазвичай, після того, як та чи інша норма набуває чинності, а отже, починають виявлятися не лише її (норми) переваги, але й недоліки (дефекти). А оскільки у найманих працівників немає механізмів, які б забезпечували оперативну зміну недосконалих (але вже чинних) правових норм, вони змушені вдаватися до критики. До того ж, вони здійснюють цю критику не безпосередньо, а опосередковано – через представників групи інтелектуальної праці, через інтелігенцію. Тому критика норм трудового права – це завжди критика недосконалого чинного права з позиції розуму, носієм якого є освічені групи суспільства.

Цікаво, що при цьому одна освічена група суспільства критикує іншу, якщо та помиляється. Коли ж суспільство не заохочує до такої критики, то отримує погану альтернативу – революцію.

К. Маркс у зв'язку з цим написав: «Зброя критики не може замінити критику зброєю». Перефразовавши класика, можемо стверджувати: якщо будь-яка політична влада хоче уникнути «критики зброєю», пострілів і вибухів, вона заохочуватиме застосування інтелектуальної зброї, тобто критики. І ми розуміємо, наскільки це важливо для трудового права, яке регулює найважливіші в суспільстві відносини організації праці. Розумна державна влада дозволяє критику чинного права (позитивного права) з позиції позадержавного права (природного права).

Отже, філософія трудового права формується від природного права й рухається в напрямку критики юридичного позитивізму. Адже саме юридичний позитивізм говорить про те, що норми закону і права – це одне й те ж. Для природного права закон і право в більшості випадків не збігаються, оскільки право (для

прихильників теорій природного права) представлене в законі в його усіченому (скороченому, спрощеному) вигляді.

Призначення філософії трудового права полягає в розробці й обґрунтуванні (виправданні) такого порядку регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин, за якого морально-правові ідеї загальної свободи, формальної рівності, справедливості й гуманізму пронизують ці відносини. Отже, філософія трудового права має не тільки оцінювати чинне трудове законодавство, а й вносити пропозиції щодо його вдосконалення відповідно до вищезазначених високих правових ідей.

У перспективі (за умов розвитку філософії трудового права) завдання обґрунтовувати потребу в реформуванні законодавства про працю може перейти до сфери *політики трудового права*<sup>37</sup>, яка є галуззю знань і практичної діяльності і на сьогодні також перебуває на стадії зародження.

Вище вже зазначалося, що філософію трудового права можна визначити як новий міждисциплінарний напрям філософських і правових досліджень явищ трудової дійсності. Зміст цього напрямку гуманітарних досліджень (як і навчальної дисципліни) може бути відображений через певні складники, саме – аксіологію, онтологію, гносеологію і праксеологію.

*Чому обрано саме таку послідовність, а не іншу? Чому, наприклад, гносеологія перебуває не на першому місці, а праксеологія не на другому?* Ця послідовність визначається ієрархією знання, розробленою в курсі філософії.

Вам, напевно, відомо з курсу філософії про трирівневість структури людського знання. Її можна презентувати у вигляді таблиці.

Таблиця 1

#### Ієрархія знання

Рівень знання	Зміст рівня
Ціннісно-методологічне знання	Знання «заради чого» – цінності, смисли й абсолюти (ідеали).

---

<sup>37</sup> Вона є однією з «прогалин» у політичному просторі сучасної України одночасно з етнополітикою й демополітикою – напрямками теоретичної і практичної діяльності, пов'язаної з регулюванням відносин між етнічними спільнотами (етнополітика) і визначенням демографічних пріоритетів розвитку суспільства (демополітика).



<i>Теоретичне знання</i>	<b>Знання «що» і «чому»</b> (усвідомлення загальних причинно-наслідкових залежностей).
<i>Емпіричне знання</i>	<b>Знання «як»</b> (усвідомлення способів дій).

Як стає очевидним, найвищий рівень в ієрархії знання утворює *ціннісне знання*, бо саме на цьому рівні дещо визначається як те, що має значення для пізнавальної діяльності, а отже, може взагалі пізнаватись. Цьому рівню відповідає аксіологія трудового права.

Коли дещо може пізнаватись, то воно переходить на рівень *теоретичного знання* й пізнається у вигляді абстрактних понять, ідей, закономірностей тощо. Це знання «що» і «чому». Йому кореспондують онтологія, телеологія та гносеологія трудового права.

Але знання не існує заради себе, воно існує заради практики чи то духовного, чи то матеріально-технічного рівня. Все одно це людська дія, і знання, яке обслуговує цю дію, діяльність людини, називається *емпіричним*, або *практичним* (його називають також *технологічним*) знанням. Воно відповідає на запитання «як?». Цей рівень вивчається праксеологією трудового права.

Оскільки вагомий інтелектуальний внесок в розвиток філософії трудового права зробили не лише філософи, але і юристи, не можна не пригадати імена авторів, праці яких, безумовно, стали базисом і для філософії трудового права. Серед сучасних філософів права, зокрема теоретиків, напевно, відомих вам з інших навчальних дисциплін, є С. Алексєєв<sup>38</sup> і В. Нерсесянц. За останні роки також

---

<sup>38</sup> **Алексєєв Сергій Сергійович** (28 липня 1924 р., Орел – 12 травня 2013 р.<sup>[1]</sup>, Санкт-Петербург) – російський правознавець, доктор юридичних наук, член-кореспондент РАН (1991); член-кореспондент АН СРСР з 1987 р. Іноземний член Національної академії правових наук України. Має праці із загальної теорії права і цивільного права. Лауреат Державної премії СРСР (1977). Заслужений діяч науки РРФСР. Перший лауреат вищої юридичної премії Росії «Юрист року» (2009). Ініціатор створення і перший директор Інституту філософії та права УрВ РАН. С. С. Алексєєв нагороджений орденами «Знак Пошани», «Вітчизняної війни», «За заслуги перед Вітчизною III ступеня», медалями, а також Демидівською премією. Вважається – поряд з А. О. Собчаком і С. М. Шахраєм – одним з

вийшло друком чимало підручників і навчальних посібників з курсу філософії права, де, на жаль, не було відображено міждисциплінарні проблеми, що виникають на перетині філософії й галузевих юридичних наук.

Варто визнати, що в теорії трудового права раніше вже висловлювалися ідеї про існування природного трудового права та його відокремлення від позитивного трудового права (С. Маврин, Є. Хохлов), проводилися комплексні дослідження принципів трудового права, зокрема – свободи праці й ряду інших питань, дотичних до філософії трудового права.

Так, наприклад, проблемам співвідношення природного і позитивного права приділили увагу Є. Хохлов<sup>39</sup> і С. Маврин<sup>40</sup>, М. Лушникова<sup>41</sup> і А. Лушников<sup>42</sup>.

Є. Хохлов щодо використання теорії природного права у трудових дослідженнях зазначав, зокрема, що ця концепція без будь-яких труднощів може бути застосована до конкретики трудового права. Механізм правового регулювання праці в умовах плюралістичної економіки<sup>43</sup> будується на основі найважливішого

---

трьох безпосередніх основних авторів тексту чинної Конституції Російської Федерації.

<sup>39</sup> **Хохлов Євген Борисович** – доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри трудового права й охорони праці Санкт-Петербурзького державного університету.

<sup>40</sup> **Маврин Сергій Петрович** – суддя Конституційного Суду Російської Федерації, Заслужений юрист Російської Федерації (2007), Заслужений діяч науки Російської Федерації (2011).

<sup>41</sup> **Лушникова Марина Володимирівна** – доктор юридичних наук, професор кафедри трудового та фінансового права Ярославського державного університету ім. П. Г. Демидова.

<sup>42</sup> **Лушников Андрій Михайлович** – доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри трудового та фінансового права Ярославського державного університету ім. П. Г. Демидова.

<sup>43</sup> **Плюралістична (багатоукладна) економіка** – модель економічної системи, в умовах якої поєднуються і функціонують елементи й інститути різних соціально-економічних життєустроїв (наприклад, буржуазного й соціалістичного, феодального і буржуазного тощо). Прикладом багатоукладної економіки можна вважати економічну систему Китаю, в якій поєднуються елементи дрібно-буржуазної власності в секторі торгівлі та послуг, державної власності у сфері виробництва, а також

природного права – права індивіда вільно розпоряджатися собою, в тому числі своїми здібностями до праці. У свою чергу, С. Маврин зазначає: «Свобода, рівність, соціальна справедливість – три вищих принципи права, що мають загальний характер, на яких ґрунтується природне трудове право і повинно ґрунтуватися позитивне трудове право» [2, с. 81–86; 58, с. 39–48].

У питаннях трудового права вихідними положеннями названих науковців досить часто є ідеї теорії природного права і лібертарної концепції праворозуміння, яка розроблена В. Нерсесянцем і частково поділяється українськими дослідниками. Відмінність трактування природного трудового права С. Мавриним від концепції праворозуміння В. Нерсесянца полягає в заміні поняття «справедливість» категорією «соціальна справедливість», а також у тому, що В. Нерсесянц не вживає поняття «природне право», розрізняючи при цьому право і закон.

В. Лебедев обґрунтовує соціологічний підхід до дослідження трудових явищ. На його думку, до змісту трудового права слід включати не тільки його норми, об'єднані в інститути, субінститути, частини, але і трудові правовідносини та фактичні трудові й інші, тісно пов'язані з ними, відносини. Соціологічний підхід до розуміння права передбачає виведення всіх правових норм з соціальних фактів, тобто пояснення походження права із соціальності, а правопорядку – із соціального порядку. Зрозуміло, що якщо всі норми й інститути правопорядку є похідними від суспільства, то юридизації<sup>44</sup> потребують не лише так звані нормативні, але й ненормативні соціальні відносини.

**Ілюстративний приклад.** В Україні майже 60 % ВВП створюється в тіньовому секторі економіки. За логікою соціологічного підходу має існувати окрема галузь права, яка врегульовувала б відносини суспільства з тіньовою економікою. При цьому мова йде не тільки про кримінально-правові заборони цього явища, але й про так звані «позитивні» правові норми цивільно-правового й господарсько-правового походження.

---

азійська модель експлуатації селянської громади державою в секторі сільського господарства.

<sup>44</sup> **Юридизація** – процес перетворення моральних, ідеологічних, естетичних та інших норм на норми права й інститути правопорядку.

Вищевказаними підходами, безумовно, не вичерпуються всі сучасні трактування праворозуміння. Зберігає свою актуальність інтегративний підхід Р. Лівшиця<sup>45</sup>, який був одночасно й ученим-трудовиком, і теоретиком права. Науковець запропонував таке визначення права: «Право – це нормативно закріплена справедливість, яка полягає в реалізації суспільного компромісу». Це формулювання охоплює й ціннісне, і нормативістське, і соціологічне розуміння права. Його можна вважати узагальнюючим, бо дефініція дає уявлення про право як про єдність ідей, норм і суспільних відносин.

Про нормативістський, соціологічний і морально-етичний підходи добре відомо з навчальних підручників з теорії держави і права, зокрема, з праць О. Скакун [48], В. Котюка [21] та інших українських авторів.

Разом з тим, наукових праць, які б були спеціальними дослідженнями феномену філософії трудового права, дуже мало. Тільки останнім часом ідея про зародження філософії трудового права почала висловлюватися й обґрунтовуватися. Дослідження філософії трудового права повинно здійснюватися з використанням загальнонаукових методів, зокрема, системно-функціонального, конкретно-історичного, аналітико-критичного, методів порівняння, моделювання, а також інших. Мають використовуватись також філософські, соціологічні й спеціально-юридичні методи (формально-юридичний, правове моделювання тощо), а також логічні прийоми (наприклад, індукція й дедукція, аналогія і класифікація тощо).

Філософською та методологічною основою, на якій будується наше трактування філософії трудового права, є *діалектичний ідеалізм* або, іншими словами, *ідеалістична діалектика*, в основу якої покладена проста базова аксіома: ***трудове право створює уявлення про нормативний порядок трудових правовідносин, які відображають ціннісні універсалії (свободу, рівність, справедливість, солідарність – у аксіології) у бутті (у онтології), пізнанні (у гносеології) і практичному втіленні трудового законодавства (у праксеології).***

---

<sup>45</sup> **Лівшиць Роман Зіновійович** (1929–1997, Москва) – доктор юридичних наук, професор, Заслужений юрист РФ.

## 2. Аксіологія, методологія, онтологія, гносеологія й праксеологія трудового права у співвідношенні з теорією і практикою трудового права

Розгляд філософсько-правової рефлексії норм трудового права, правових інститутів і галузі права як цілого відбувається в нашій концепції на основі аксіологічного підходу.

Чому було обрано саме цей підхід? Тому що філософія трудового права є більше відгалуженням природного права, ніж юридичного позитивізму. Призначення філософії трудового права полягає не в тому, щоб розповідати про правильність існуючого трудового права, а розглядати його норми в контексті вищих цінностей правової системи.

Тільки таке трудове право, норми якого відповідають цінностям правової системи, є легітимним, тобто визнаним у масштабах суспільства. У всіх інших випадках легітимність норм трудового права може викликати сумніви, а отже, прийняті законодавцем приписи можуть (хоча навіть і не з точки зору законодавця, а з точки зору відповідних груп громадянського суспільства) втратити статус норм і визнаватись просто «наказами влади».

Ставлення до «наказів влади» є іншим, ніж ставлення до норм. Нормам ми підпорядковуємося добровільно, ми вважаємо їх законними. Накази й розпорядження, які подібні до норм (мають нормоподібну структуру), далеко не завжди викликають усвідомлене бажання беззаперечно їх виконувати.

Отже, норми трудового права мають пройти умовну процедуру «тестування» щодо їх відповідності базовим соціальним цінностям, які містяться в релігіях, філософіях, ідеологіях, системах соціальної моралі. Таке тестування означає їх аксіологічну легітимацію.

**Ілюстративний приклад.** В трудовому законодавстві Іспанії (зокрема, у приписах щодо організації робочого тижня) фігурує норма щодо сієсти (післяобіднього відпочинку). Уявімо собі, що іспанський парламент вирішив скасувати сієсту, заборонивши іспанцям спати опісля обіду. Чи пройшла б така норма аксіологічну легітимацію? Звісно, ні. Така норма-заборона могла б бути сприйнятою в США, де серед цінностей трудового права фігурує найвища економічна ефективність, максимальна працевіддача й

жорстке нормування робочого дня. Але іспанська економіка ніколи не сприймала чистого американського лібералізму, який встановлює «потогінну» систему організації праці на шкоду відпочинку працівника. Отже, відпочинок в ієрархії цінностей іспанського суспільства є вищим за економічну продуктивність (рентабельність). Наслідком прийняття норми про скасування сієсти можуть стати масові акції протесту, які свідчили б про її іллегітимність і змусили б законодавчий орган скасувати власне рішення. Хоча, можемо припустити, що і для самого іспанського парламенту подібний закон був би скоріш екстраординарним казусом, ніж імовірним рішенням.

Нагадаємо, що філософія трудового права починається з трудової аксіології, тобто загальної теорії цінностей, яка обґрунтовує, що саме потрібно вважати цінним у сфері трудового права і наскільки цінною є та чи інша трудовою цінність (тобто яке її місце в ієрархії трудових цінностей), порівняно з іншими.

Будь-яка система цінностей формується у *фондах цінностей та їх ієрархій* (релігіях, філософіях, ідеологіях, науці) або може штучно конструюватися спеціалістами, які мають філософську та юридичну освіту.

Ієрархія цінностей є частиною найпоширеніших політичних філософій і трудових ідеологій сучасності, серед яких ми вже розглядали фашизм і консерватизм, лібералізм, демосоціалізм, соціалізм і комунізм. Не будемо наводити визначення цих ідеологій і політичних філософій, але запропонуємо узагальнену таблицю спрощених моделей ціннісних ієрархій у контексті співвідношення чотирьох базових цінностей: свободи, рівності, справедливості й солідарності.

Таблиця 2

**Спрощені моделі аксіологічних ієрархій трудових цінностей у базових політичних філософіях та ідеологіях**

<b>Фашизм</b>	<b>Консерватизм</b>	<b>Лібералізм</b>	<b>Демосоціалізм, соціалізм</b>	<b>Комунізм</b>
Солідарність	Свобода	Свобода	Рівність	Рівність
Рівність	Рівність	Справедливі	Свобода	Справедли-

Справедливість Свобода	Справедливість Солідарність	Рівність Солідарність	Справедливість Солідарність	Солідарність Свобода
---------------------------	--------------------------------	--------------------------	--------------------------------	-------------------------

Як бачимо, для регулювання трудових відносин на рівні норм, тобто онтології трудового права (розглянемо цей блок далі), у цих нормах має враховуватись ієрархія трудових цінностей. Звісно, у таблиці представлена спрощена модель ієрархії трудових цінностей, проте вона дозволяє зрозуміти, чому одні норми приймаються і сприймаються суспільством, а інші – порушуються і ігноруються, або ж викликають протести.

Так, у Великій Британії прийняття зрівнювальних трудових законів (де рівність буде важливим імперативом) може стати причиною супротиву з боку відповідних соціальних груп, для яких свобода приватної власності є ключовою цінністю, але й ігнорування вимог рівності під час встановлення рівних правил гри також може обумовлювати їх несприйняття суспільством.

**Ілюстративний приклад.** В українській правовій системі, яку можна визначити як постсоціалістичну, держава зберігає за собою прерогативи одностороннього визначення соціальної справедливості без урахування потреб суспільства. Наслідок цього – євроінтеграційна риторика «чесності і прозорості» одержаних прибутків перетворюється на серію «винятків з правил» з призначенням недостатньо обґрунтованих спецокладів окремим категоріям депутатів і держслужбовців в умовах загальної економічної кризи. Варто пригадати лише підвищення зарплат народним депутатам у 2016 р., встановлення суддям мінімальної зарплати від 40000 до 350000 грн і стовідсоткові посадові надбавки держслужбовцям на фоні зростання мінімальної заробітної плати на 162 грн. Викладене дозволяє стверджувати, що рівність у соціалістичній системі права стосується тільки громадян і аж ніяк не держави та правлячого класу. Для останніх декларативне право визнається «непрацюючим», заміщуючись нормами звичаєвого права. Відтак, псевдорівність зумовлює псевдосправедливість, псевдосолідарність і псевдосвободу.

Аксіологія трудового права набуває ознак «працюючої» в онтології трудового права, тобто в закономірностях побудови діючих (чинних) юридичних норм, приписів позитивного права через методологію трудового права. Однак ціннісні ієрархії не переходять в норми трудового права безпосередньо. Мають існувати галузі трудовправового знання, які б вказували, які саме трудовправові цінності (свобода, рівність, справедливість, солідарність) повинні транслюватися в трудовправові норми і яким чином це має відбуватися.

Перша із зазначених галузей знання, яка вивчає пріоритети відбору цінностей і перетворення їх на предмети правового регулювання, називається телеологією трудового права. В телеології досліджуються підстави займання тими чи іншими цінностями вищого/нижчого місця в аксіологічній ієрархії та способи захисту цих цінностей засобами більш або менш суворих санкцій.

Друга із зазначених галузей знання, яка вивчає механізми пізнання і конструювання трудовправових норм відповідно до трудовправових цінностей, називається *методологією трудового права*.

Для одних учених методологія – це напрям дослідження науки, спрямований на вивчення методів, для інших – сукупність певних теоретичних принципів, категорій, прийомів логіки і методів дослідження. Як зазначає щодо цього А. Ракитов, поняття методології сьогодні стало настільки модним, що майже втратило будь-яку визначеність і в більшості випадків просто збігається з поняттям філософії [46, с. 22].

Якщо звернути увагу на вступну частину більшості наукових праць і підручників у юридично-правовій сфері, які обов'язково містять методологічні питання, то складається враження, ніби науковці розуміють методологію теорії права та її окремих галузей переважно як сукупність методів і засобів для дослідження питань виникнення, функціонування й розвитку права, як загальний підхід і базові принципи, покладені в основу досліджуваних соціально-правових явищ.

Виникає запитання: а чи є методологія окремою теоретичною наукою, предмет якої становлять методи дослідження? На противагу Р. Лукачу, який дає на це питання позитивну відповідь, Д. Керимов ставиться до методології як до концептуальної єдності ряду компонентів, яка не є «...локальною дисципліною, що існує



ізолювано від усього комплексу наук, але внутрішньо притаманна науці в цілому і кожній її галузі зокрема...» [18, с. 95].

За таким підходом методологія права на основі загальної методології пропонує систему методів дослідження правових об'єктів, узагальнює теоретичні положення, що мають гносеологічне значення, а також включає в себе світорозуміння і світосприйняття дослідника. Зміст і кінцева мета методології в цілому та філософії права зокрема полягає в науковому пошуку й реалізації методів і засобів, тобто науково-філософському пізнанні соціально-правових об'єктів.

На думку Д. Керимова, методологія – це інтегральний показник у науковому пізнанні, базис і стрижень усієї системи наукового знання, загальнонауковий феномен, внутрішньо притаманний науці в цілому і кожній її галузі або напряму зокрема; її головна функція полягає в «обслуговуванні» будь-якого наукового пошуку [18, с. 85].

Згідно з концепцією автора ядро методології – єдність і взаємопроникнення діалектики, гносеології і логіки, що є засобом суб'єктивного осмислення соціальної реальності, зокрема, у сфері правових явищ.

Розвиваючи погляди філософів щодо структури методології, Д. Керимов запропонував її ієрархію, яка складається з таких рівнів:

- *діалектично-світоглядний, що визначає головні напрями і загальні принципи пізнання в цілому (вищий рівень);*
- *загальнонауковий (міждисциплінарний), який застосовується у процесі пізнання особливої групи однотипних об'єктів (середній рівень);*
- *конкретно-науковий, який застосовується під час дослідження окремого об'єкта (нижчий рівень);*
- *перехідний рівень від пізнавально-теоретичної до практично-перетворювальної діяльності, спрямованої на впровадження результатів наукових досліджень у практику [18, с. 86].*

Вважаємо, що методологія права як галузь досліджень включає в себе визначення кардинальних шляхів розгортання філософсько-правового дискурсу і праксису та пронизує онтологію права, аксіологію права, деонтологію права, теорію права і галузеві юридичні дисципліни.

**Важливим питанням методології трудового права є співвідношення філософії трудового права, теорії держави і права та трудового права.**

Філософія трудового права постає як міждисциплінарний напрям, що сформувався на перетині філософії та науки трудового права. Отже, теорія держави і права в цілому та теорія трудового права (або просто – трудове право) зокрема перебувають у безпосередній взаємодії з філософією трудового права.

Ця взаємодія, на нашу думку, полягає в такому: з одного боку, філософія трудового права багато в чому займається тією ж проблемною галуззю, що й теорія трудового права, запозичуючи певну частину термінології і методологічних прийомів у трудовправовій доктрині, яка розроблялася протягом останнього століття; з іншого боку, філософія трудового права здатна збагатити науку трудового права, оскільки дає змогу осмислити проблеми трудового права з різних філософських і світоглядних позицій за допомогою філософських методів, категорій та інших інструментів пізнання дійсності.

Для з'ясування питання співвідношення теорії трудового права (догматичного трудового права) з філософією трудового права необхідно з'ясувати сутність поняття «*догма трудового права*». Ця категорія активно використовується як у теорії права, так і в галузевих юридичних науках. Разом з тим, чіткість й однозначність в її розумінні відсутні. Серед дореволюційних учених-юристів дослідженням цього поняття займався С. Муромцев. Він зазначав, що догма права перетворила «організм» права на просту логічну систему понять і визначень. Вона перебувала в повному підпорядкуванні формально-логічних прийомів, «займалася виключно описом чинних джерел» [32, с. 35].

На думку С. Муромцева, догматична праця прагне до точного визначення юридичних понять і їх узагальнення, до визначення цих норм і їх зведення до загальних принципів, до розташування у правильному порядку і взаємній супідрядності, нарешті, – до заповнення прогалин, які виявляться в утвореній таким чином системі.

«Догматик повинен передати норму так, щоб юрист, яким він управляє, отримав правильне уявлення про функцію, для виконання якої норма призначена», – вказував С. Муромцев [32, с. 35]. Під догмою права автор розумів систематичний виклад

начал (принципів) чинного права будь-якої країни і будь-якого часу, дослідження будь-якого діючого права в інтересах застосування його на практиці. Догматичне дослідження, на його думку, складається з таких процесів: опис, узагальнення, визначення, класифікація. Догмою він вважав частину юридичного мистецтва, але не науку [33, с. 8, 11–18].

Іншого підходу до догми права та її співвідношення з доктриною дотримувався В. Нерсесянц. Під догмою права вчений розумів загальноприйняті в юриспруденції (у правовій доктрині тієї чи іншої юридичної школи, напряду тощо) вихідні основні положення про позитивне право, його настанови і дії. Учення про догму права, на його думку, прийнято називати доктриною права (доктриною позитивного права). Таким чином, у В. Нерсесянца доктрина і догма права – це два близьких і взаємопов'язаних поняття [37, с. 382]. С. Алексєєв догмою права називав єдині, зовні об'єктивовані реалії, фактично наявні в правовій сфері, – юридичні норми, юридичні факти тощо, виражені в законах, інших юридичних актах, які розкривають властивості права, а об'єктивне (позитивне) право вчений розглядав як суворо визначену «даність» і «незмінність» [2]. Подібні визначення догми права як формально-логічного тлумачення позитивного права зустрічаються й у інших працях.

Вважаємо, що для правильного розуміння догми права та її співвідношення з правовою доктриною необхідно чітко визначити самі поняття «догма» і «доктрина».

З філологічної точки зору догма – це положення, яке приймається як непорушна, незаперечна істина, що визнається безспірною і незмінною без доказу, некритично, без урахування конкретних умов [49, с. 176–177; 42, с. 152–153]. Натомість доктрина – це вчення, наукова або філософська теорія, політична система, керівний теоретичний чи політичний принцип. Подібні визначення догми і доктрини наводяться й у інших словниках [49, с. 176–177; 42, с. 152–153].

З урахуванням наведених словникових дефініцій та аналізу наукових точок зору можна запропонувати наступні робочі визначення догматики і доктрини трудового права, а також методології трудового права.

*Догматика трудового права, яку називають також теорією трудового права, або просто трудовим правом, – це системно-*

*аналітичний виклад трудового права у вигляді положень, прийнятих суб'єктами правозастосування за незаперечну істину, які не вимагають додаткових доказів та обґрунтувань у сфері регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин.*

У догматиці знаходять відображення ті інтерпретації юридичних норм, відносин, фактів та інший правовий «інструментарій», що забезпечують стабільність цій галузі права. Догматика є тим «каркасом», який відображає предмет і метод трудового права і який, разом з принципами трудового права, конститує саму цю галузь. Так, до догматичних положень трудового права можна віднести наступні позиції: «праця не є товаром», «трудові відносини мають оплатний характер», «працівник є менш захищеною стороною трудових відносин, порівняно з роботодавцем» та ін.

Щодо поняття доктрина трудового права, то, на нашу думку, воно може розглядатися в широкому і вузькому значеннях.

*За широким підходом доктрина трудового права є системою знань (уявлень, ідей, концепцій, учень, теорій, шкіл, напрямів) про трудові явища (норми, відносини, факти, механізми, процедури тощо), за вузьким – це конкретне вчення, певна концепція, теорія чи школа в межах науки чи філософії трудового права.*

За цим вузьким значенням у доктрині трудового права можна виділити, наприклад, концепцію єдиного трудового правовідношення, концепцію множинності (розщеплення) трудових правовідносин, а в філософії трудового права – позитивістську, соціологічну й природно-правову школи (теорії) трудового праворозуміння тощо.

Питання про те, якими інструментами користуються прихильники тієї чи іншої доктрини, як вони пізнають ті чи інші трудові явища (норми, відносини, факти, механізми, процедури тощо) є методологічним. Методологія завжди показує, як рухається мислення в пізнанні свого предмета, тобто *методологію трудового права можна визначити як розділ філософії трудового права, вчення про методи, способи і стратегії дослідження трудового права.*

Дуже важливо правильно розрізнити поняття доктрини і догми трудового права. Догма трудового права – це один з підсумків, результатів опису, узагальнення й інших розумових процесів, що

здійснюються в межах доктрини трудового права. Водночас, вона не є єдиним результатом наукового дослідження трудових явищ. Такими результатами також є спірні авторські (не загальноприйняті) трактування тих чи інших трудових питань, а також рекомендації й пропозиції щодо вдосконалення законодавства, практики його застосування, які, як правило, не є догматичними положеннями.

Важливо враховувати також різні завдання, що висуваються перед доктриною і догмою трудового права. Варто погодитися з С. Муромцевим щодо того, що правознавству потрібно вивчати закони розвитку тієї галузі соціальних явищ, яка відома під іменем «право». Поширюючи цей загальний висновок на науку (доктрину) трудового права, є підстави вбачати основне завдання останньої в дослідженні законів розвитку трудових явищ.

Для вирішення поставленого завдання наука використовує наявний емпіричний матеріал, аналізує законодавство (як чинне, так і нечинне), повністю використовує методологічний апарат, звертаючись до зарубіжного досвіду, практики застосування норм права, їх ефективності. У свою чергу, головне завдання догми трудового права – полегшити процес застосування норм трудового права на практиці. Кінцеві ж цілі доктрини і догми трудового права багато в чому збігаються: зробити трудове право живим, прогресивним, орієнтованим на потреби суспільного розвитку.

Методологія визначає шляхи, напрямки структурування трудових норм, якщо вони приймаються вперше або є безпрецедентними. З іншого боку, сама методологія залежить від норм вже діючого (позитивного) трудового права, тобто від трудової онтології.

Таким чином, правова онтологія, тобто закономірності структурування норм чинного позитивного права і їх зміст мають відповідати правовій аксіології і методології, закономірностям побудови ціннісних трудових ієрархій у різних суспільствах і механізмам пізнання й конструювання трудових норм, які залежать від цих ієрархій.

Справедливим є і визнання зворотного зв'язку: уже діючі норми трудового права можуть сприяти виникненню новацій як в аксіології, так і в методології, що, з точки зору стабільності й упорядкованості правової системи, є вкрай небажаним. Небажано руйнувати систему шляхом прийняття безсистемних і

позасистемних нормативно-правових актів у сфері трудового права, оскільки нормативно-правовий акт як частина системи має бути підлеглим галузі як цілому. Якщо ж галузь «підтягується» під окремі нормативно-правові акти, то подібне підтягування може мати серйозні соціальні наслідки.

**Ілюстративний приклад.** В Україні дискутується питання підняття пенсійного віку, що є вимогою Міжнародного валютного фонду. За цим, нібито, стоять «добрі» наміри, оскільки більша частина пенсіонерів не доживає до пенсійного віку і за рахунок такого підняття й недоживання скорочуються державні витрати. Водночас, за благими фіскальними намірами «стирчать вуха» ліберальної ідеології і соціал-дарвінізму з його культом виживання сильнішого та мораллю «хай загине слабкий». Ми розуміємо, що подібні речі в ім'я скорочення державних витрат заради простого догодження абстрактній міжнародній спільноті суперечать принципам цієї ж спільноти, адже тривалість життя, тобто життя як цінність, є вищою в ціннісній ієрархії, порівняно з отриманням надприбутків і заощадженнями. З таких міркувань прийняття закону про підвищення пенсійного віку не просто зруйнує пенсійну систему, але й сприятиме подальшому нарощуванню демографічної кризи і фактичному вимиранню населення держави.

Питання про **трудоправову онтологію** доцільно розпочати з того, що ж таке онтологія?

Під онтологією (від грец. *on (ontos)* «те, що існує» + *logos* «слово», «поняття», «учення») розуміється «філософське вчення про буття», «учення про буття як таке; розділ філософії, що вивчає фундаментальні принципи буття, найбільш загальні сутності і категорії суцього» [49, с. 355; 57, с. 443].

Правова онтологія аналізується в працях з філософії права. При цьому вчення про буття (сутність) права одні науковці зводять до питання про те, до якого типу реальності його слід віднести, інші – до аналізу людини як правової істоти (ототожнюючи при цьому онтологію права і правову антропологію), а треті – до буття й існування форм права. На нашу думку, виходячи з етимологічного та філософського поняття онтології, під онтологією права слід розуміти вчення про буття і сутність права, включаючи різні правові явища [9, с. 213].

Відповідно, **онтологія трудового права** – це вчення:

- про сутність і буття трудового права в усіх його аспектах; про реалізацію трудових і пов'язаних з ними правовідносин;
- про взаємодію міжнародного та національного трудового права;
- про функціонування галузі трудового права й окремих її елементів (частин, інститутів, підінститутів, норм);
- про співвідношення трудового права і трудового законодавства;
- про форми (джерела) трудового права й інші питання.

Як зазначалося вище, правова онтологія, тобто закономірності структурування норм чинного позитивного права, їх зміст, мають відповідати правовій аксіології, а саме закономірностям побудови ціннісних трудових ієрархій у різних суспільствах.

**Позитивне трудове право** – це право, яке закріплене в трудовому законодавстві або в інший спосіб санкціоноване державою (наприклад, локальні нормативні акти, колективні договори й угоди) і відповідає чотирьом універсальним аксіостазисам, які є ядром природного трудового права: свободі, рівності, справедливості, солідарності.

Відповідно до останнього визначення поняття позитивного трудового права не збігається з поняттям трудового законодавства. По-перше, позитивне трудове право може існувати не тільки у формі законодавства (нормативно-правового акту), але також у формах правового звичаю, нормативного договору, судового прецеденту. По-друге, трудове законодавство є носієм (джерелом) позитивного права лише настільки, наскільки його норми відповідають вимогам загальної свободи, формальної рівності, справедливості та гуманізму (солідарності). В іншому разі трудове законодавство є неправовим і містить у собі не право, а узаконене свавілля.

Позитивному трудовому праву, згідно з наведеним вище визначенням, властиві такі ознаки, як:

- відповідність цінностям свободи, рівності, справедливості й солідарності;
- нормативність;
- формальна визначеність;
- обов'язковість і забезпечення шляхом примусу з боку держави.

*Право неопозитивне*, тобто позитивно-подібне, як видається, завжди характеризується третьою й четвертою ознаками і тільки іноді – першою та другою.

Прикладами неопозитивного права можуть бути:

- правові артефакти, тобто правилоподібні документи, які від початку визнаються нікчемними через різні обставини (наприклад, постанови, укази нелегітимних органів та осіб, які не мають повноважень виступати від імені держави);
- загальновизнані принципи міжнародного (наднаціонального) права, відображені в деклараціях та інших формально не обов'язкових для застосування документах (без їх ратифікації національними представницькими органами).

*Природне трудове право* – це юридичні норми, які логічно слідує з правових ідей загальної свободи, формальної рівності, справедливості та гуманізму, незалежно від того, чи відображені вони в джерелах позитивного трудового права. Ці високі правові ідеї<sup>46</sup> розкрито в багатьох загальноправових і галузевих принципах права (наприклад, ідея спільної волі знаходить вияв у принципах свободи праці, свободи трудового договору, заборони примусової праці).

Важливим є питання відображення цінностей у природному і позитивному трудовому праві. Зрозуміло, що з позиції філософії трудового права друге (позитивне право) має відповідати першому (природному праву).

Важче вирішити питання про те, якими можуть бути наслідки підпорядкування природному трудовому праву джерел позитивного трудового права? Чи перестають при цьому існувати ідеї і норми природного трудового права? Вважаємо, що на це питання відповідь має бути негативною.

Якщо юридичні норми закріплені в джерелах позитивного трудового права на основі правових ідей загальної свободи, рівності, справедливості і гуманізму, то вони можуть розглядатися і як частина позитивного права, і як частина природного права, оскільки відповідають ознакам як одного, так і другого (ці ознаки були розглянуті вище).

---

<sup>46</sup> Ми будемо називати їх також універсальними аксіостазисами, тобто непорушним ціннісним ядром аксіосфери.



Якщо ж норми позитивного права не відповідають нормам природного права, вступаючи в протиріччя з ціннісними установками свободи, справедливості, солідарності, рівності, то таку ситуацію можна розглядати як узаконене беззаконня, яке, хоч і має вигляд законності<sup>47</sup>, але відповідає їй лише за формальними ознаками.

Отже, для того, щоб трудове законодавство й окремі його норми могли називатися правовими, вони повинні гармоніювати з веліннями вищеназаних трудовправових ідей – свободи, рівності, справедливості, солідарності.

Оцінка законодавства про працю як правового або неправового повинна здійснюватися судами (переважно, конституційними), правовою доктриною (авторитетними вченими-юристами, що спеціалізуються в галузі трудового права), а в перспективі – і філософами трудового права. Але зрозуміло, що така оцінка можлива тільки на основі аксіології трудового права, хоча й сама оцінка часто виражає морально-етичні й деонтологічні уподобання інтерпретатора.

Приклад, який ми розглянемо нижче, надає оцінку норм сталінського колгоспного права, яке регламентувало трудову діяльність селян-колгоспників, в морально-етичній (деонтологічній) площині. Суди, вчені-юристи можуть давати нормам трудового права судове й доктринальне тлумачення. Але звернемо увагу на те, що і це тлумачення підпорядковується нормам природного права, зафіксованим у Конституції.

**Глюстративний приклад.** У сталінському СРСР селяни сплачували з особистого присадибного господарства близько 70 % грошових і натуральних надходжень у держбюджет. Фактичне пограбування села містом доповнювалося відсутністю паспортів, натуральними виплатами замість грошових, майже відсутнім фінансуванням розвитку сільської інфраструктури. Колгоспники змушені були для виконання драконівського плану здачі

---

<sup>47</sup> Тут законність розглядається як єдність легальності і легітимності. Під легальністю ми розуміємо узгодженість норм одного закону з нормами інших законів та охоплення самого закону ширшими щодо нього цілісностями (правовими інститутами, галуззю, системою права). Під легітимністю авторка розуміє відповідність норм закону цінностям свободи, рівності, справедливості, солідарності.

сільгосппродукції їхати до великих міст і жебракувати. Це була сумна і водночас обурлива картина, коли дорослі люди, одягнені в лахміття, стояли під універмагами й просили милостиню у перехожих.

Це ганебне явище зникло в СРСР тільки після 1965 р. Водночас заробітні плати промисловим робітникам зростали, а вилучені в селян сільгосппродукти продавалися у містах за завищеними цінами. При цьому робочий день в умовах села, який був фактично понаднормовим або ненормованим, не оплачувався, що порушувало всі норми природного права і не відповідало ні цінностям свободи, ні рівності, ні справедливості, ні солідарності.

**Риторичне запитання: а чи завжди позитивне трудове право і трудове законодавство виражають одну й ту саму аксіологію й чи є ця аксіологія повною і самодостатньою? Вважаємо, що ні. Саме тому позитивне трудове право і трудове законодавство потребують «доповнення» з точки зору природного трудового права, принципи якого частково зафіксовані в міжнародному трудовому праві.**

Прикладом природного трудового права серед джерел, які відносяться до міжнародного трудового права, може виступати Європейська соціальна хартія (ЄСХп, про яку вже йшлося вище).

**Ілюстративний приклад.** ЄСХп на сьогодні включає найбільший серед міжнародних актів набір основних природних соціально-трудова прав і встановлює зобов'язання держав щодо їх здійснення. У Хартії зведено в єдиний перелік трудові права, закріплені в актах ООН, у конвенціях і рекомендаціях МОП. Хартія вносить до них деякі зміни з урахуванням регіональної специфіки, а також доповнює їх, зважаючи на новітні тенденції розвитку трудового права країн Європи й трудового права у світовому масштабі. Таким чином, Хартію можна розглядати як важливий документ міжнародного права, який здійснив синтез основних трудових прав для європейських держав і встановив певний рівень захисних функцій трудового права, нижче якого не може опускатися жодна цивілізована європейська країна, що визнає демократію та соціальні цінності й ідеали.

Хартія виступає європейським взірцем рівня умов праці, охорони трудових прав працівників, еталоном, якому мають відповідати національні системи трудового права країн-учасниць Ради Європи.

Основні трудові права, проголошені в Хартії і конкретно сформульовані в ній, можна систематизувати за змістом, виокремивши такі основні групи.

Право на працю і забезпечення зайнятості. Хартія вносить додаткові нюанси в характеристику права на працю, проголошеного вперше в актах ООН. Хартія зобов'язує держави-члени Ради Європи забезпечити право на працю. З цією метою в документі пропонується:

- розглядати як основне завдання досягнення й підтримку максимально високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості;
- ефективно захищати право працівників заробляти собі на життя, працюючи за вільно обраною професією;
- створювати безкоштовні служби працевлаштування; забезпечити необхідну професійну орієнтацію, навчання та професійну реабілітацію працівників.

Отже, на перший план висувається обов'язок держав проводити політику повної зайнятості як засобу ефективного здійснення права на працю.

Право на працю включає право працівників на захист при звільненнях, яке полягає у тому, що:

- 1) має бути визнано право всіх працівників на розумний термін попередження про звільнення з роботи;
- 2) жоден працівник не може бути звільненим без поважних причин, пов'язаних зі здібностями чи поведінкою працівника або об'єктивними потребами підприємства;
- 3) працівникові має забезпечуватись адекватна компенсація й інша необхідна допомога;
- 4) працівник, який вважає своє звільнення необґрунтованим, повинен мати право апелювати до незалежного і об'єктивного органу;
- 5) претензії працівників збанкрутілих підприємств, зумовлені трудовими відносинами, повинні забезпечуватись гарантійними інститутами або іншими ефективними засобами захисту.

Додаток до ЄСХп допускає в національному законодавстві повне позбавлення або часткове обмеження захисту від звільнень для таких категорій працівників:

- працівників, які мають трудовий договір на визначений термін або на час виконання певної роботи;

- працівників, які проходять випробування за умови, що випробувальний термін визначено заздалегідь і він адекватний у часовому вимірі;

- працівників, найнятих на роботу тимчасово на короткий період часу.

У Додатку до ЄСХп також зазначається, що це положення не має трактуватися як таке, що забороняє негайне звільнення за серйозне дисциплінарне порушення.

Додаток також називає причини, що враховуються як важливі при звільненні працівників:

- профспілкове членство або участь у профспілковій роботі у позаробочий час або за згодою адміністрації підприємства в робочий час;

- виконання, у тому числі в минулому, функцій представника працівників, висунення своєї кандидатури на виборах представників працівників;

- скарга на роботодавця за порушення законів чи правил;

- раса, колір шкіри, стать, сімейний стан, сімейні обов'язки;

- вагітність, релігія, політичні переконання, національне або соціальне походження;

- відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами або по догляду за дитиною;

- тимчасова відсутність на роботі через хворобу або виробничу травму.

Додаток до ЄСХп також уточнює зміст вимог працівників у разі банкрутства підприємства. Ці вимоги можуть включати:

- вимогу працівників щодо виплати заробітної плати за період не менше трьох місяців за пільговою системою і восьми тижнів за наявності гарантійних фондів на випадок банкрутства підприємства чи припинення трудових відносин;

- вимогу працівників щодо оплати відпустки, що припадає на рік банкрутства або трудових відносин;

- вимогу працівників щодо грошових виплат інших видів відсутності на роботі впродовж не менше трьох місяців за пільговою системою і восьми тижнів за наявності гарантійних фондів на випадок банкрутства або припинення трудових відносин.

Національні закони чи правила можуть обмежувати претензії працівників у зв'язку з банкрутством підприємства певною сумою, розмір якої повинен бути соціально прийнятним.

Особлива увага має бути приділена забезпеченню інтересів працівників під час колективного звільнення. Роботодавці зобов'язані завчасно інформувати персонал про майбутні колективні звільнення, консультиватися з представниками працівників з метою обмеження або пом'якшення таких звільнень, наприклад, за допомогою заходів, спрямованих на працевлаштування або перенавчання звільнених працівників. Працівники та їх представники мають право брати участь у консультаціях щодо запропонованих роботодавцями рішень, які можуть суттєво впливати на ситуацію із зайнятістю.

Право на справедливі умови праці. Для реалізації цього права в документі пропонується:

- встановити розумну граничну тривалість робочого дня і робочого тижня і послідовно їх скорочувати в міру створення економічних та інших необхідних умов;
- надавати щотижневі вихідні дні, мінімальну чотиритижневу оплачувану щорічну відпустку та додаткові відпустки для працівників, зайнятих на небезпечних і шкідливих роботах, пільги для працівників, зайнятих у нічні зміни;
- забезпечити інформування працівників у письмовій формі про головні аспекти договору або трудових відносин якомога швидше, але, у будь-якому разі, не пізніше двох місяців після початку роботи.

У Додатку до ЄСХп наголошується, що національне законодавство може передбачити, що цей обов'язок інформування не застосовуватиметься до працівників, строк трудового договору або трудових відносин яких не перевищує одного місяця і/або робочий тиждень яких становить не більше восьми годин, а також до працівників, трудовий договір або трудові відносини яких мають нерегулярний і/або специфічний характер. При цьому таке незастосування має зумовлюватися об'єктивними обставинами.

Право на безпечні та здорові умови праці передбачає розробку і проведення державою внутрішньо узгодженої політики з питань безпеки й гігієни праці, спрямованої на мінімізацію виробничих ризиків, створення правил техніки безпеки і виробничої

санітарії та забезпечення їх дотримання, формування служб гігієни з консультативними і попереджувальними функціями.

Право на справедливу винагороду має забезпечити:

- працівникам і їх сім'ям – достатній життєвий рівень;
- право працівників на підвищену ставку винагороди за роботу в надурочний час з урахуванням винятків, передбачених для окремих випадків;
- право чоловіків і жінок на рівну плату за працю рівної цінності;
- обмеження відрахувань із заробітної плати.

Право на об'єднання передбачає:

- свободу працівників і роботодавців створювати місцеві, національні та міжнародні організації для захисту економічних і соціальних інтересів і вступати до цих організацій;
- заборону обмежувати цю свободу на рівні національного законодавства.

Щодо універсальності права на об'єднання, то ЄСХп йде далі Конвенції МОП № 87 і не допускає обмеження цього права стосовно поліцейських. Що ж до «примусового юніонізму», то це питання вирішене в Хартії так само, як і контрольно-наглядовими організаціями МОП. З цього приводу у Додатку до Хартії вказується, що її положення не можна тлумачити як заборону або дозвіл «примусового юніонізму».

Право представників працівників на підприємстві передбачає створення їм умов для швидкого і ефективного виконання своїх функцій з урахуванням системи виробничих відносин кожної країни, а також можливостей, розмірів і потреб кожного підприємства. Ці права повинні включати ефективний захист від дій, що шкодять їм, включаючи звільнення за громадську діяльність.

Право на колективні переговори дозволяє заохочення консультацій працівників і роботодавців, створення механізму ведення колективних переговорів з метою регулювання праці, заохочення примирення та добровільного арбітражу для вирішення трудових спорів.

Право працівників і роботодавців на колективні дії. У разі конфлікту інтересів має бути визнано право працівників і роботодавців на колективні дії, включаючи право на страйк.

Отже, Хартія поряд з правом на страйк (для працівників) легітимізує право на локаут (для роботодавців). У Додатку до ЄСХп зазначено, що національне законодавство регламентує право на страйк, яке може бути об'єктом обмежень, передбачених у законі, необхідних в демократичному суспільстві для захисту прав і свобод інших осіб, громадських інтересів, національної безпеки, громадського здоров'я або моралі.

Охорона праці молоді передбачає включення в національне законодавство положень про мінімальний вік працівника – 15 років, за винятком дітей, які залучаються на конкретно визначені в національних законах легкі роботи, які не можуть завдати шкоди їх здоров'ю, моральності або освіті.

Згідно з Додатком до нової редакції ЄСХп в національному законодавстві можна передбачити, що молодь, яка не досягла мінімального віку прийому на роботу, може працювати в тій мірі, в якій це абсолютно необхідно для її професійного навчання, якщо така робота здійснюється відповідно до умов, передбачених компетентними органами, і вживаються заходи з охорони здоров'я та безпеки цих молодих людей.

Мінімальний вік прийому на небезпечні та шкідливі роботи – 18 років. Для неповнолітніх працівників повинні бути передбачені скорочена тривалість робочого часу, заборона нічної праці (за винятком деяких видів робіт, перелік яких визначений національним законодавством), регулярні медичні огляди, спеціальний захист від фізичних і моральних небезпек, що виникають у процесі трудової діяльності.

Права вагітних жінок і жінок-матерів включають:

- надання працюючим жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами за рахунок коштів соціального страхування або з державних коштів тривалістю, як мінімум, 14 тижнів;
- заборону залучення до небезпечних, шкідливих, важких робіт;
- регулювання роботи в нічний час;
- заборону звільнень вагітних жінок і жінок-матерів до кінця відпустки по догляду за дитиною;
- додаткові перерви для годування дітей.

Згідно з Додатком до ЄСХп це положення не повинно тлумачитися так, ніби категорично забороняє звільнення вагітних жінок і жінок-матерів. Винятки можуть мати місце, наприклад, у таких випадках:

- якщо працююча жінка зробила вчинок, що є підставою розірвання трудового договору;

- якщо термін трудового договору закінчився.

Право на професійну орієнтацію передбачає створення безкоштовної служби, покликаної допомогти молоді й дорослим вирішити проблеми професійного вибору та професійної кар'єри.

Право на професійну підготовку, зокрема, охоплює:

- формування професійно-технічної підготовки або сприяння професійно-технічній підготовці всіх осіб, а також створення умов для доступу до вищої технічної та університетської освіти виключно на основі особистих здібностей;

- підтримку виробничого навчання й інших програм систематичного навчання юнаків і дівчат;

- включення до годин робочого часу додаткове навчання працівника з ініціативи роботодавця.

Права осіб з інвалідністю кореспондують обов'язку держави вживати необхідних заходів для забезпечення таким особам орієнтування, освіти та професійної підготовки, сприяти їхньому доступові до роботи усіма засобами, які можуть заохочувати роботодавців приймати на роботу осіб з інвалідністю і утримувати їх в звичайному виробничому середовищі або, якщо це неможливо, облаштовувати чи створювати для них спеціальні робочі місця з урахуванням ступеня їх інвалідності. Крім того, держави зобов'язуються сприяти всебічній соціальній інтеграції цієї категорії осіб та їх участі у житті суспільства.

Право трудящих-мігрантів на допомогу і захист полягає, зокрема, у:

- підтримці або забезпеченні функціонування відповідних і безкоштовних служб, які надавали б таким працівникам допомогу, зокрема в одержанні точної інформації, а також вживанні в межах національних законів і правил усіх відповідних заходів для запобігання дезінформації щодо еміграції та імміграції;

- встановленні для них заробітної плати й інших умов праці не менш сприятливих, ніж для місцевих працівників;

- наданні трудящим-мігрантам права вступати до профспілок і користуватися перевагами колективно-договірного регулювання праці нарівні з місцевими працівниками;



- дозволі перераховувати в обсягах, передбачених законом, на батьківщину бажаної частини заробітної плати й інших доходів.

Право на інформацію та консультації передбачає право працівників та їх представників бути регулярно і вичерпно поінформованими про економічний і фінансовий стан підприємства, брати участь у консультаціях щодо запропонованих рішень, які можуть зашкодити інтересам працівників.

Право працівників брати участь у визначенні й покращенні умов праці та виробничого середовища полягає у можливості працівників та їх представників брати участь у визначенні й поліпшенні умов і організації праці, у забезпеченні безпеки й гігієни праці, в організації соціально-побутового обслуговування працівників.

Щодо права працівників на інформацію та консультації і на участь у визначенні й покращенні умов праці та виробничого середовища Додаток до ЄСХп допускає винятки щодо:

- релігійних громад та їх установ;
- установ, що проводять діяльність ідеологічного характеру;
- підприємств, які наймають меншу, ніж це встановлено національним законодавством, кількість працівників.

Право працівників на захист своєї гідності під час роботи. Це нове у світовій практиці право працівників передбачає обов'язок держави сприяти припиненню сексуальних домагань, а також знущань, образливих дій стосовно окремих працівників на робочих місцях або у зв'язку з роботою, а також обов'язок вживати необхідні заходи для захисту працівників від таких дій.

Право працівників із сімейними обов'язками включає:

- заборону дискримінації таких працівників і обов'язок держави надавати їм можливість працювати і залишатися зайнятими, а також відновлювати роботу після перерви, зумовленої необхідністю виконання сімейних обов'язків;

- врахування специфічних потреб цих працівників при визначенні умов праці;

- передбачення того, що власне сімейні обов'язки не можуть розглядатися як поважна причина звільнення.

У Додатку до ЄСХп вказується, що це право застосовується до працівників (чоловіків і жінок), які мають сімейні обов'язки стосовно дітей, що перебувають на їх утриманні, а також щодо інших найближчих членів сім'ї, які потребують їх догляду, коли ці

обов'язки обмежують можливість участі таких працівників в економічній та виробничій діяльності.

Таким чином, онтологія трудового права формується як завдяки джерелам позитивного, так і природного права національного й наднаціонального (міжнародного) рівнів.

Коли трудове право набуває системних ознак, воно має вивчатися на рівні **трудоправової гносеології (логіки)**, яка є розділом юридичної гносеології (логіки), що спеціалізується на аналізі умов пізнання трудових норм та їх формально-логічної коректності.

Завдяки цим дисциплінам відбувається впорядкування, систематизація, формалізація, діяльність з усунення дефектів, розбіжностей і протиріч між окремими нормами, інститутами й субінститутами трудового права, між трудовим правом як галуззю й іншими галузями публічного та приватного права.

**Трудоправова гносеологія** визначає умови пізнання трудового права, у той час як формальна юридична логіка дозволяє впорядковувати діюче право, створювати нормативно-правові акти, кодекси, узгоджувати акти трудового права між собою та з актами інших галузей (наприклад, адміністративного права).

І. Кувшинов у дисертації «Філософський аналіз гносеологічних аспектів правової реальності» пропонує модель чотирьох типів правових гносеологій, що може бути взято за основу для розуміння трудової гносеології:

- 1) природно-правова гносеологія;
- 2) позитивістська гносеологія;
- 3) марксистська гносеологія;
- 4) консервативна гносеологія.

Критерієм класифікації є пізнавальні установки (ідеали), які є найбільш загальними принципами, і погляди, що визначають можливі напрямки та форми пізнання правової реальності.

**Природно-трудоправова гносеологія** розуміється як така, що постулює розбіжності позитивного права (волі держави) і права природного (одвічного, невстановленого). Центральне місце в таких конструкціях займають правові абсолюти, пізнання буття яких різними авторами здійснюється з різних світоглядних позицій. При цьому процес пізнання трудового права (як об'єкта) передбачає здійснення індивідуальних розумових операцій з метою виявити загальні розумні начала права. Трудоправова реальність тут

розуміється скоріше як «те, що має бути», ніж те, що є, що спричиняє значні розбіжності між природним правом і чинним законодавством.

**Позитивістська гносеологія** трактується в літературі як така, що ґрунтується на абсолютизації волі держави (позитивного права), хоча аналіз показує, що сам процес пізнання правової реальності пов'язаний з позиціями конкретних авторів, а не з наявністю певної однорідної пізнавальної установки. Цей тип трудової гносеології передбачає виключення будь-яких морально-етичних і метафізичних елементів з трудового права з подальшим розвитком його в логічних формах і на основі пізнання фактів, а не ідей.

У межах такого типу трудової гносеології правова реальність як система чинників позитивного трудового права, що розуміється як виключно державне волевиявлення, штучно позбавлена<sup>48</sup> будь-яких моральних і метафізичних підстав на кшталт «ідеї права», «моральних засад трудової правосвідомості» тощо.

Антагоністичне протистояння природно-правової і позитивістської гносеології (як було встановлено в темі 2) може бути знято, з одного боку, переходом до гносеології марксизму, а з іншого боку – до консерватизму.

**Марксистська трудова гносеологія** виходить з принципів економічного детермінізму, надбудовного походження і класової сутності права. Пізнання трудової реальності здійснюється через пізнання процесів, що відбуваються в економічному базисі, а також класових процесів.

Трудова дійсність, яка пізнається з позиції марксизму, у структурному плані відображає, з одного боку, структуру економічного базису, з іншого боку – класову диференціацію суспільства і класових інтересів. При цьому конкретні форми конструювання інститутів трудового права можуть реалізовуватися за принципом позитивізму, що розуміється саме як юридичний принцип. Сутність інститутів, що виникають, визначається через їх класовий зміст<sup>49</sup>.

---

<sup>48</sup> Саме штучно, оскільки уявити собі право, яке б перебувало поза мораллю неможливо ні в логічному, ні в практичному сенсі.

<sup>49</sup> На цьому питанні ми детальніше зупинилися, коли розглядали радянський легізм (радянський потестаризм).

**Консервативна трудоправа гносеологія** пов'язує принципову можливість і обсяг пізнавальних здібностей суб'єкта з існуванням вищої онтологічної сутності, буття якої сприймається виключно на віру. Можливість релігійного (метафізичного) знання, яке заперечується позитивістською та марксистською гносеологією в трудовому праві, виявляється в рамках даної гносеології найважливішим фактором формування та конструювання трудового права.

У межах цієї теорії пізнання передбачається розкриття потенцій нераціональних форм отримання знань про трудову реальність: релігійні, морально-етичні, метафізичні складники трудового права. Трудоправа реальність, яка пізнається із зазначених позицій, інтерпретується як сукупність правових феноменів, в основу яких покладено аксіоми релігійної етики, які, на відміну від природно-трудоприслової гносеології, не підлягають рефлексії та раціональній інтерпретації.

Відмінності між зазначеними трудовими гносеологіями пізнаються через суб'єктів, які ними користуються. Очевидно, що в першому типі трудової гносеології суб'єктом є раціональна особа як представник громадянського суспільства, що пізнає норми трудового права з позиції соціальної моралі й завжди має підстави для критики чинного трудового законодавства. Мовляв, воно могло б бути досконалішим, прозорішим, зручнішим для використання, поблажливішим до людських потреб і т. д.

У другому типі трудової гносеології суб'єктом пізнавальної діяльності є держава в особі державних органів. Інтерес держави діаметрально протилежний інтересам громадянського суспільства. Якщо держава приймає будь-який нормативно-правовий акт, то вона, намагаючись зберегти свій авторитет, перетворює право на догму, тобто на систему незмінних установок.

При цьому законодавці через учених-юристів (розробників правової доктрини) доводять до суспільства думку про те, що чинне (діюче) право є єдино можливим і найкращим правом, що не відповідає дійсності. Тому між представниками громадянського суспільства – як суб'єктами природно-правової гносеології – та суб'єктами державної влади – як представниками позитивістської гносеології – точаться теоретичні дискусії, а також політико-правові конфлікти з приводу норм трудового права.

Якщо дискусію не вдається започаткувати в університетських аудиторіях або залах парламенту, то люди виходять на вулиці і здійснюють природно-правову критику позитивістів з транспарантами в руках.

Суб'єктом марксистської гносеології є класи (окремі соціальні групи), бачення яких щодо трудового права частіше егоїстично-групове. Цей егоїстично-груповий інтерес у трудовому праві будь-яка група намагається видати за інтерес суспільства, що, звісно, є обманом. У зв'язку з цим на ґрунті марксистської гносеології з її принципом партійності зростала велика кількість міфів і фальсифікацій. Адже істина не належить групі й не може нав'язуватись від імені цієї групи (хай навіть і найпрогресивнішої) будь-кому. Питання істини, зрозуміло, не вирішуються більшістю голосів.

Нарешті, суб'єктом консервативної трудової гносеології є церква як інститут суспільства. Доволі часто церква суттєво впливає на формування норм трудового права в державах з релігійно-традиційною правовою системою (наприклад, країнах ісламу, де більшість правових норм є продовженням шаріату). З іншого боку, у країнах Європи, зокрема в Німеччині, вплив католицизму на формування трудового права також став значним. Наслідком впливу церкви на трудове право стає його *клерикалізація* (орелігійнення, оцерковлення), що має як переваги, так і вади.

В одних випадках вплив церкви створює ефект пом'якшення вимог норм трудового права: скорочення робочого тижня, подовження відпусток, покращення умов праці та підвищення її оплати, як, наприклад, у Німеччині. В інших випадках клерикалізація може здійснювати негативний вплив на трудові відносини.

**Ілюстративний приклад.** Так, у Туреччині ісламізація трудового права не може вважатись виключно такою, що має позитивні наслідки. Зовні цілком благополучна і квітуча країна відзначається високим рівнем експлуатації робочої сили та низькою оплатою праці, що спричинює злиденне існування значної частини населення. Цього, звісно, не показують на центральних телеканалах, оскільки Туреччина вже давно сформувала репутацію туристичного парадизу. Проте ісламське трудове право для самих

турків (а не для туристів) можна визнати, скоріше, незручним і жорстким, ніж комфортним та «ліберальним».

Нарешті, ми підійшли до найважливішого – резюмуючого – рівня філософії трудового права, на якому досліджується практичність, ефективність, результативність норм трудового права, трудових інститутів і галузі права в цілому. Цей рівень дослідження називається **трудоправовою праксеологією**.

Трудове право як інституційне утворення складається з системи правових засобів, інструментів, юридичних механізмів, використання яких у практичній діяльності призводить до вирішення поставлених перед людьми завдань. Поняття «правовий засіб» характеризує регуляторний потенціал трудового права, а дослідження їх використання в процесі юридичної діяльності призводить до досягнення соціально значущих результатів. Це і характеризує зміст спеціально-наукового підходу до дослідження трудової дійсності, який можна визначити як **трудоправову праксеологію**.

**Трудоправова праксеологія** (грец. *praktikos* – діяльний) – філософсько-правова наука, що займається дослідженням феномену трудової практики. Вона може входити до складу трудової гносеології (як її найважливіший елемент) або до складу методології.

Праксеологія заснована польським ученим Т. Котарбінським і становить один з методів сучасних соціологічних досліджень. Сутність цього методу полягає в практичному (та історичному) дослідженні і характеристиці різних трудових навичок і прийомів, виявленні їх елементів та складанні на цій основі відповідних рекомендацій практичного характеру. Праксеологія займається історією зазначених категорій, а також конкретними дослідженнями праці колективів, аналізом форм організації праці, її спеціалізації, суб'єктивними і, не так часто, об'єктивними чинниками зміни організації й ступеня ефективності праці. Праксеологія вивчає взаємодію індивідів, а також індивіда і колективу в процесі виробництва.

Трудоправова праксеологія синтезує похідні від потреб практичної діяльності розробки у сфері наукової організації праці. Трудоправова праксеологія включає три рівні аналізу:

1) типології трудових дій і побудови системи категорій (понять);

2) забезпечення ефективних нормативних систем трудової дії, що дозволяють аналізувати розглянуту проблематику в конкретно-історичному соціокультурному контексті;

3) критику історії розвитку трудовправових норм та інститутів з точки зору їх технічних переваг і критику методів, що застосовуються на даний час.

Зрозумілим є те, що трудовправа праксеологія досліджує не технічну сторону трудового процесу, а його нормативно-правові складники. Вона показує, наскільки визначені в нормі моделі дії є раціональними, наскільки вони пристосовані, перш за все, для людини й для всієї «суми» умов організації праці та супутніх обставин, пов'язаних з правовою системою. У такий спосіб трудовправа праксеологія дозволяє, передусім, оцінити раціональність трудо-правових норм, так би мовити, у матеріальному сенсі.

З іншого боку, трудовправа праксеологія дозволяє фахівцям здійснювати оцінку раціональності трудовправових норм і в методологічному сенсі. Тут мається на увазі визнання розсудливості (раціональності) або ж, навпаки, ірраціональності поведінки конкретних індивідуумів (наприклад, директорів підприємств, голів профспілкових організацій, працівників підприємств і службовців й ін.), якщо вони діють відповідно до своїх знань.

Під своїми знаннями тут розуміється сукупність всієї інформації, якій конкретний індивідуум повинен приписати достатню правдоподібність, щоб вчинити відповідно до трудовправового припису. Отже, трудовправа праксеологія оцінює не тільки об'єктивну сторону раціональності трудовправових норм, але і її суб'єктивний вимір. Далеко не завжди зовні раціональні норми, прийняті з найкращих мотивів, виявляються такими в практиці правозастосування. Бо ці приписи виконуються або не виконуються конкретними людьми, які, зі свого боку, можуть вважати ці норми недоцільними, несправедливими і т. д.

**Ілюстративний приклад.** У практиці радянських м'ясопереробних підприємств державної форми власності певний час існувала норма видачі певної кількості продукції як заохочення працівників, які оцінювались адміністрацією як «передовики» виробництва. Передовикам (як додатковий стимул) дозволялося забирати для особистого споживання певні продукти м'ясокомбінату (сировину, готові вироби). Проте інші працівники,

зі значно нижчою продуктивністю праці, здійснювали крадіжку продукції м'ясо-комбінатів, намагаючись виносити її через пропускний пункт або ж потаємні виходи в огорожі. «Несунство» виявилось настільки поширеним, а масштаби розкрадань настільки великими, що заохочувальну норму для передовиків виробництва було скасовано. У результаті всім працівникам було дозволено отримувати певну кількість готової продукції для особистого споживання, що дозволило суттєво знизити статистику крадіжок.

Отже, трудовправа праксеологія дозволяє встановити раціональність/іраціональність чинних норм трудового права, виходячи зі знань, які часто відсутні або яких не вистачає для реалізації певної мети у сфері трудовправового регулювання. Однак мають місце і парадоксальні випадки раціональної практичної помилки (коли ззовні цілком нераціональна трудовправа норма раптом починає працювати), так само як і випадки неуспішності дії трудовправових норм, які повністю схвалюються і законодавцями, і суб'єктами їх виконання. Таке доволі часто трапляється у зв'язку з теоретичною помилкою або прийняттям за основу помилкового судження.

Звідси випливають вимоги «надійності» і послідовності, які тісно пов'язані з оцінками обережності, сміливості й ризикованості при прийнятті нормативно-правових рішень у сфері трудового права. У зв'язку з цим Т. Котарбінський оперує ще двома важливими для трудовправової праксеології поняттями – «винуватець дії» і «техніка боротьби».

«Винуватець дії» – це той суб'єкт, який ініціює вплив, що є значним і достатнім у конкретних умовах для спричинення відповідних змін. Іншими словами, це той і тільки той, чия довільна дія може бути причиною такої події.

Законодавець, який приймає трудовправові норми, є «винуватцем» не тільки навмисних наслідків, що випливають з прийнятих ним законів (підзаконних нормативних актів), але також тих, які він викликав, навіть свідомо не бажаючи цього (але не буває «винуватця» без волі).

У правовому житті часто «винуватцем» однієї і тієї ж події є не одна особа. У цих випадках «умисна» дія кожної з осіб є суттєвою складовою достатньої умови для настання певних подій у вигляді наслідків запровадження трудовправової норми.



При розробці, запровадженні, контролі за виконанням і дотриманням трудових норм можливі, згідно з праксеологічною теорією Т. Котарбінського, два базові різновиди зв'язку (кооперації) людей:

- позитивна кооперація (співробітництво);
- негативна кооперація (боротьба), яка є більш універсальним типом взаємодії.

Боротьба – це будь-яка дія за участю принаймні двох суб'єктів (колектив також може бути суб'єктом), де принаймні один з суб'єктів перешкоджає іншому в досягненні його цілей. Більша «універсальність» боротьби, порівняно зі співробітництвом, пов'язана з тим, що боротьба змушує враховувати дії «іншої» сторони, тобто включати у свою стратегію елементи співпраці, з одного боку, і активізувати власний творчий потенціал – з іншого. У зв'язку із зазначеним Т. Котарбінським було запропоновано навіть проєкт розробки особливої теорії негативної кооперації-агонології (від грецьк. – «агон» – «взаємна боротьба») [34, с.64].

Особливо важливою в загальному контексті розвитку трудової праксеології в умовах інформаційного суспільства й інформаційної економіки стає актуалізація творчого (інноваційного) потенціалу суб'єктів трудового регулювання, оскільки в результаті поширення інформаційних технологій знімаються обмеження на конкретні (дуже ризиковані) дії і розширюється поле можливостей суб'єктів, а в разі «боротьби» відбувається інноваційне подолання «труднощів», до якого примушує сама ситуація взаємодії.

***Ілюстративний приклад.** Робота операторів з логістики (технологій переміщення і складання різних товарів і послуг) часто відбувається в умовах домашнього простору за комп'ютером. При виникненні логістичних ускладнень (відсутність належного транспорту, затоварювання, брак коштів для транспортування тощо) самі оператори часто змушені приймати рішення, які виходять за межі їх компетенції. Це потребує гнучких трудових норм, які роблять можливим делегування відповідальності заради підвищення оперативності при прийнятті відповідних рішень.*

Отже, рух у напрямку інформатизації економіки призводить до «парадоксів прогресу». Зростають вимоги до інструментального й інтелектуального оснащення трудового процесу, він якісно

ускладнюється і вимагає дедалі глибшого врахування відповідальності для ефективної реалізації норм трудового права за рахунок створення нетипової зайнятості та доместикації робочих місць<sup>50</sup>.

Тепер уже сама виробнича культура, яка є здобутком попередніх досягнень, починає продукувати примусові ситуації (і, відповідно, трудова активність усе більше перетворюється на культурну активність). Значення культури зростає разом з розвитком інформаційної економіки й інформаційного суспільства. Усе більше доводиться вчитися, усе більше потрібно запам'ятовувати, щоб бути на її рівні, а тим більше, якщо виникає бажання створювати ефективні регулятори складно-організованої трудової діяльності. Цей феномен перетворення трудової діяльності на складову інтелектуальної культури Т. Котарбінський називає «ініціативною препарацією».

Ще однією проблемою, яка виникає в процесі «інноваційного накопичення», є зростання проміжних інструментальних дій, які не дозволяють безпосередньо досягати сформульованих цілей і вимагають складного кооперування систем дій усередині ширшої виробничо-трудової цілісності. Ця цілісність починає тяжіти над індивідуальністю, спрямовуючи її до виконання спеціалізованої часткової (нехай і на якісно іншому рівні, ніж це було, наприклад, при конвеєрній формі організації праці) функції.

Виникає «проблема кордонів спеціалізації, оптимум якої не обов'язково дорівнює максимуму», і пошуку нових технологій трудової діяльності зі знанням нових механізмів її структурування задля раціоналізації трудовправових норм у методологічному аспекті. Таким чином, коло проблем, які порушуються Т. Котарбінським у зв'язку з обговоренням проекту трудовправової праксеології, виходять далеко за межі її дисципліни, окреслюючи основні теми трудовправової методології як особливого типу юридичного і філософського знання.

Трудоправова праксеологія безпосередньо пов'язана з юридичною практикою, діяльністю юристів-професіоналів у сфері

---

<sup>50</sup> **Доместикація робочих місць** – процес переміщення виробничих дій із виробничого простору в домашній, тобто перетворення домашнього помешкання на частину виробничого процесу; це дозволяють робити інформаційні технології (наприклад, інтернет).

трудової правотворчості і трудового правозастосування, а отже, з необхідністю підготовки, освоєння й інтеріоризації всього арсеналу правових засобів професійною правосвідомістю в процесі юридичної освіти.

Особливе «навантаження» мають правові засоби в механізмі реалізації трудового права. Від правильного вибору правових засобів залежить досягнення цілей трудовправового регулювання і, зрештою, ефективність трудового права в цілому. Недооцінка, невірний вибір юридичних засобів, прийомів, правових режимів, закладених у нормативну основу трудовправового регулювання, призводять до збоїв у реалізації трудового права й до зниження його ефективності.

Механізм реалізації трудового права є особливою правовою підсистемою механізму правового регулювання, блоком регуляторних і охоронних правових засобів централізованого та децентралізованого регулювання, за допомогою яких об'єктивне та суб'єктивне трудове право втілюється в життя, реалізується на рівні фактичної поведінки і юридичної діяльності суб'єктів.

При цьому інструментальне опрацювання правових засобів, що створюють механізм реалізації трудового права, виявляється найбільш продуктивним при дослідженні його дії в різних типах правового регулювання. Це дозволяє формувати практичні рекомендації щодо оптимального формування і використання в трудовому законодавстві відповідних (найбільш ефективних) правових засобів.

Реалізація права з використанням спеціальних правових засобів здійснюється в процесі юридичної діяльності суб'єктів щодо правового регулювання. Інструментальний підхід до розгляду діяльності в процесі реалізації трудового права дозволяє вченим, державним органам, профспілковим організаціям та іншим суб'єктам трудового права виявляти і формувати правила ефективного використання трудовправових засобів у різних видах юридичної діяльності.

**Підводячи підсумки**, треба відмітити, що виокремлені галузі філософії трудового права тісно пов'язані між собою. Більше того, між ними прослідковується *ієрархічна взаємозалежність*.

- **Аксіологія трудового права** (концептуальне уявлення про трудовправові цінності та їх ієрархії) визначає онтологію трудового права (концептуальне уявлення про правові системи, норми,

інститути). З аксіології випливають відповідні стратегії конструювання як трудових норм, так і знання (теоретичне й емпіричне) умов їх конструювання, що відповідає онтології та гносеології трудового права. Між аксіологією й онтологією проміжне місце займають телеологія та методологія трудового права. При цьому телеологія вказує на цільові настанови пізнавальної та практичної діяльності, а методологія – на шляхи досягнення цих цільових настанов в процесі матеріалізації тих чи інших цінностей в нормах трудового права.

- **Телеологія трудового права** показує, які саме цінності трудового права мають стати нормами-аксіомами і нормами-принципами і яким чином вони мають бути «вмонтовані» в різні інститути трудового права та конкретні нормативно-правові акти.

- **Методологія трудового права** визначає стратегії пізнання й «створення» трудового права як цілого та його окремих елементів. Це пізнання і «створення» відбувається відповідно до аксіологічних імперативів, які визначають сферу належного і задають напрямки формування трудового права як галузі, його інститутів і норм. Умови пізнання трудової галузі, її інститутів і норм досліджує трудова гносеологія.

- **Гносеологія трудового права** (учення про умови та форми пізнання трудового права), як і методологія трудового права (учення про шляхи і способи пізнання права) зумовлюється аксіологією трудового права. Адже пізнавальні умови й інструменти дослідження трудового права, як ми переконались, залежать від суб'єкта трудової активності (приватна особа і громадянське суспільство, соціальні групи, держава або церква). Цим суб'єктам пізнавальної діяльності відповідають певні групи цінностей і ціннісні ієрархії, які визначають умови, форми й способи пізнання ними трудової дійсності. Так, наприклад, у марксистській методології з її приматом класових інтересів над інтересами держави і приватної особи (де клас стає фактично суб'єктом пізнавальної діяльності) переважає відповідна класово орієнтована трудова гносеологія. Результати правотворення та правореалізації досліджуються на рівні онтології трудового права.

- **Онтологія трудового права** (концептуальне уявлення про правові системи, норми, інститути) визначає сукупність уявлень про співвідношення належного і фактичного в трудовому праві. Норми трудового права як єдність належного і суцього, деонтичного

і фактичного у процесі їх створення та застосування можуть підлягати як методологічній, так і формально-логічній експертизі. Методологічна експертиза потрібна для оцінки змістовної складової трудової норми (чи відповідає прийнята норма трудовим цінностям, зафіксованим у Конституції та інших нормативних актах). Логічна експертиза необхідна для виявлення дефектів у конструкції трудо-правових норм, які ми вже розглядали в першій темі нашого курсу. Але заключною формою, так би мовити, «експертизи» виступає практичне застосування прийнятих норм. Тільки практика може визначити ефективність/неефективність трудових норм. І якщо вона становить самостійну сферу трудового права в дії, то у філософії трудового права формується галузь, яка досліджує закономірності трудового права в дії. Ця галузь називається трудовою праксеологією.

• **Трудова праксеологія** досліджує ефективність, продуктивність, доцільність окремих трудових норм та інститутів. Оскільки лише практика застосування трудових норм є полем тестування їх ефективності й продуктивності, то предмет дослідження трудової праксеології як розділу філософії трудового права – практика трудового правозастосування, яка дозволяє виявити переваги та недоліки вже прийнятих і впроваджених норм та здійснювати їх коригування на рівні рішень компетентних державних органів.

Звісно, власне змістове наповнення кожної з галузей філософії трудового права залежить від того, на яку парадигму трудового права орієнтується дослідник. Цими парадигмами виступають юридичний позитивізм і природне право.

В наступній темі можна буде переконатись в тому, що в природному праві та юридичному позитивізмі представлені різні цінності, різні цільові настанови, різні методології, гносеології, онтології і праксеології. Від початку історії держави і права вони утворюють пульсуючу двополюсність держави і суспільства, громадянина і людини, закону і моралі.

## ТЕМА 5

# ПРИРОДНЕ ПРАВО І ЮРИДИЧНИЙ ПОЗИТИВІЗМ ЯК БАЗОВІ ПАРАДИГМИ ТРУДОВОГО ПРАВА (2 години)

### *Зміст теми*

1. Природне право як базова парадигма трудового права.
2. Юридичний позитивізм як базова парадигма трудового права.

### **1. Природне право як базова парадигма трудового права**

*Природне право* (лат. *jus naturale*) – це парадигма праворозуміння у філософії права й юриспруденції, що базується на визначенні права як сукупності невід’ємних принципів і прав, обумовленої релігією, мораллю, ідеологією й іншими соціальними нормативними системами, тому незалежна від юридичних установок держави.

Наголосимо ще на одній важливій деталі. Природне право протиставляється позитивному, по-перше, як досконала ідеальна норма – недосконалий і вже існуючий, а по-друге, як норма, яка випливає з самої природи і тому незмінна – змінній і залежній від волі законодавця.

Отже, концепція природного права має подвійний характер: вона будувалася на практичній потребі більш досконалого права і на теоретичному осмисленні природної необхідності відомих правоположень. Ці два елементи могли підтримувати один одного, але не могли бути зведені в єдине ціле. У першому випадку природне право ставиться над позитивним, а в другому – воно є лише певною частиною позитивного права, тобто доведене та обґрунтоване таким чином, що в ідеалі і на практиці має бути саме так, а не інакше. В історичному розвитку природно-правової доктрини така подвійність постійно вбачалася.

Для повноцінного аналізу теорії природного права доцільно звернути увагу на її еволюцію від античності до ХХ ст. Концепція

природного права бере свій початок ще в релігійних уявленнях. Цей факт підтверджує впевненість в існуванні ідеалу вищої справедливості, яка сягає корінням божественної справедливості. Уже в працях Платона й Арістотеля всебічно розкривається проблема справедливості і природного права.

Уявлення античних філософів узагалі та теорія природного права Арістотеля<sup>51</sup> зокрема дали потужний поштовх розвитку природно-правових концепцій, вони були розвинені в працях християнських мислителів середньовіччя. Насамперед це стосується Фоми Аквінського<sup>52</sup>, для якого природне право було відображенням вічного божественного права, що управляє світом.

---

<sup>51</sup> **Арістотель** (часто також **Аристотель**; грец. *Αριστοτέλης*; 384 до н.е., Стагіра – 322 до н.е., Халкіда) – давньогрецький учений-енциклопедист, філософ і логік, засновник класичної (формальної) логіки. Арістотель народився в місті Стагіра. У 367 до н.е. – 347 до н.е. учився в академії Платона в Афінах, у 343 до н.е. – 335 до н.е. був вихователем сина царя Македонії Філіппа II – Олександра III. У 335 до н.е. повернувся до Афін, де заснував свою філософську школу – перипатетиків. Серед його творів – «Нікомахова етика», «Поетика». Арістотель жив і працював у той час, коли культура вільних грецьких міст-держав досягла найвищого розквіту й почала поширюватись разом із завойовницькими війнами Олександра Македонського далеко за межі Балканського півострова.

Культура Еллади проникла в Єгипет, Персію, Межиріччя Тигру і Євфрату, Середню Азію й Індію. На долю Арістотеля випала місія підсумувати досягнення вчених і філософів античної Греції і, узагальнивши їх працю, передати наступним поколінням. Тільки такий геній був здатен виконати це титанічне завдання. Він був одним з найвизначніших енциклопедистів, відомих людству. Ним були закладені основи біології, фізики, етики, логіки, психології, соціології.

<sup>52</sup> **Святий Томас (Фома, Хома, Томас) Аквінський** (1225–1274) – один з найвизначніших і найвпливовіших філософів і теологів в історії, засновник теологічної і філософської школи томізму, святий католицької церкви. Був ченцем домініканського ордену. Як видатний вчитель Християнської церкви, він також є головним представником філософії Високого Середньовіччя – філософської схоластики. Автор залишив після себе низку фундаментальних праць, що сприяли виникненню неотомізму та неосхоластики й досі мають важливе теологічне та філософське значення.

Критика феодального ладу, розпочата в епоху Просвітництва, обґрунтування нових концепцій про права і свободи особистості, про необхідність панування права у відносинах між індивідом і державою знайшли відображення в новій раціоналістичній теорії прав людини, яка була розроблена у працях Г. Гроція, Б. Спінози, Дж. Локка, Ш. Монтеск'є, Т. Джефферсона, І. Канта й інших мислителів – представників політичної філософії просвітництва<sup>53</sup>. Ця теорія природного права мала вагомий вплив на формування нового юридичного світогляду, на ідеологічну підготовку буржуазних революцій і юридичне закріплення їх результатів.

У XVII–XVIII ст. з'являється школа природного права, яку пов'язують з іменем Гуго Гроція<sup>54</sup>. Смісловим ядром його вчення є природа людини, її соціальні якості. Гроцій розрізняє право природне і волевстановлене. Продовжуючи античну традицію, він ототожнює поняття права і справедливості: «...право є тим, що не суперечить справедливості. Справедливості суперечить те, що огидне істотам, наділеним розумом» [8, с.68].

Найбільшим теоретиком у теорії природного права також вважається англійський філософ-матеріаліст Томас Гоббс<sup>55</sup>, який

---

<sup>53</sup> **Просвітництво** – це цивілізаційно-культурна течія періоду переходу від традиційного до індустріального суспільства. Інтелектуальні представники течії проповідували соціальну й політичну емансипацію третього стану (міщан і селян); встановлення «царства розуму», заснованого на природному рівноправ'ї людей, політичній свободі і громадянській рівності; ставили за мету поширення знань: дати народу освіту і «просвітити» монархів щодо змісту «істинного» людського суспільства. Тим самим новітні постулати спричинили надлам старої феодальної організації.

<sup>54</sup> **Гроцій Гуго де Гроот** (1583–1645) – видатний нідерландський політичний мислитель, юрист, філософ, історик, один із засновників новітньої теорії природного права та науки міжнародного права. Слід зазначити, що Гуго Гроцій перший у світовій політико-правовій думці заклав наріжний камінь юридичного світогляду, створив дійсно теоретико-правові засади суспільного договору, на які згодом орієнтувалися Т. Гоббс, Б. Спіноза, Дж. Локк, Дж. Лільберн, Дж. Мільтон, Ж.-Ж. Руссо, І. Кант, Т. Пейн.

<sup>55</sup> **Гоббс Томас** (1588–1679) – англійський філософ, фундатор соціального реалізму. Основними інтересами Гоббса були політична



звертався у своєму вченні до досліджень природи і пристрастей людини. І його думки щодо цього вкрай песимістичні: людям притаманні суперництво (прагнення до наживи), недовіра (прагнення до безпеки), любов до слави (честолюбство).

«Природне право, – пише Гоббс, – є свободою кожної людини використовувати власні сили на свій розсуд для збереження своєї власної природи, тобто власного життя, і, отже, є свободою робити все те, що, на думку людини, найбільше підходить для цього». А

---

філософія, історія, етика та геометрія. На формування його ідей значно вплинули Платон й Арістотель. Основою міркувань філософа про суспільство й державу є теза *про «природний стан»*, за якого чітко виявляється схильність людей шкодити собі неприборканими пристрастями, марнославним самолюбством і правом усіх на все. Природним станом людей раніше була війна і не просто війна, а війна всіх проти всіх. У цій війні, за Гоббсом, не могло бути переможців, бо кожному загрожували всі. Вихід з неї Гоббс вбачав у освіті суспільства.

Для того, щоб створити суспільство, треба отримати згоду людей, закріплену спільним договором. Міцність договору забезпечується формуванням суспільної влади, покликаної тримати в кулаці всіх членів суспільства і спрямовувати їх дії на суспільне благо. Суспільна влада наділяється реальною силою і повноваженнями керувати іншими людьми з тієї підстави, що всі члени суспільства добровільно відrekliся від прав володіти самими собою і надали їх представницькому органу. «Відрікаюся від свого права володіти собою і віддаю це право тому-то чоловікові або таким-то зборам мужів, якщо ти віддаєш також їм своє право і так само, як я, уповноважуєш їх на все і визнаєш їх дії своїми. Коли ж так станеться, то велику кількість людей, об'єднану в такий спосіб в одну особливу спільність, назвуть громадою, державою. Так народився цей великий Левіафан». (Цит. за кн. «Історія філософії в короткому викладі». К., Думка, 1991, с. 383.) Гоббс розрізняє *три види державної влади*: демократію, аристократію і монархію. Найкращою формою держави, на думку філософа, є монархія, бо тільки вона здатна усунути всі залишки природного стану, суперечки й заворушення в суспільстві. Вимога міцної і сильної державної влади, підґрунтям якої є розум, об'єктивно сприяла інтересам буржуазії, що починала формуватися. Правитель-монарх зобов'язаний постійно піклуватися про духовний і матеріальний стан підданих, про розвиток економіки, підняття рівня моралі.

власне свобода полягає лише у відсутності зовнішніх перешкод для здійснення того, що людина вважає корисним для себе [7, с. 110].

Ось яке визначення пропонує Т. Гоббс: «Природний закон, *lex naturalis*, є приписом або віднайденим розумом (*reason*) загальним правилом, згідно з яким людині забороняється те, що є згубним для її життя чи позбавляє засобів для її збереження, і нехтування тим, що вона вважає найкращим засобом для збереження життя» [7, с. 111]. Якщо природне право – це царство свободи кожного, то природні закони – це зобов'язання, що накладаються на кожного розумом кожного. Іншими словами, право і закон (*ius i lex*) виступають як правомочність і обов'язок. Сказане впливає зі змісту природних законів, сформульованих Гоббсом.

У генеалогії природного права помітне місце займає політико-правове учення Б. Спінози, яке пов'язане з його філософією, особливо з ідеєю суворої закономірності, причинної зумовленості всіх явищ природи. Під природним правом він розумів необхідність, відповідно до якої існують і діють природа й кожна її частина. При цьому важливо, що природне право ототожнювалося з «силою» – здатністю будь-якої частини природи до самозбереження [52].

Міркування Гоббса актуальні для нашої політико-правової дійсності в контексті інституціоналізації приватної власності. З іншого боку, цілком правильні ідеї залишаться суто декларативними розголосами до того часу, поки відбувається прихована боротьба проти буржуазії як соціальної групи. Саме вона є суб'єктом ідеології лібералізму й осередком опору громадянського суспільства, зацікавленого в самозбереженні і збереженні приватної власності.

Як стає очевидно, природне право обумовлюється фундаментальним правом на самозбереження. У свою чергу, це фундаментальне право ґрунтується на природному інстинкті самозбереження, а тому більшість природних прав пов'язані з основними людськими інстинктами.

Концепція Локка стала підсумком усього попереднього розвитку політико-правової ідеології в галузі методології й змісту теорії природного права. У праці «Два трактати про правління» Дж. Локк виклав власну концепцію природного права. Як й інші теоретики природно-правової школи, він виходив з уявлення про «природний стан». Важлива особливість учення Дж. Локка полягає

в тому, що він обґрунтував ідею прав і свобод людини, які існували ще в додержавному суспільстві [цит. за 43, с. 118].

Природний стан, за Дж. Локком, – це стан повної свободи щодо дій і розпоряджень своїм майном та особистістю, стан рівності, за якого будь-яка влада і будь-яке право є взаємними, ніхто не має більше прав, ніж інший. До природних прав належить, зокрема, право на власність, яка трактувалася досить широко – як право на власну особистість (індивідуальність), на свої дії, на свою працю та її результати.

У природному стані, – розмірковував Дж. Локк, – усі рівні, вільні і мають власність (з появою грошей вона стала нерівною); в основному – це стан миру й доброзичливості. Закон природи, як стверджував мислитель, передбачає мир і безпеку, проте будь-який закон потребує гарантій. Закон природи виявився б марним, якщо б ніхто не був наділений владою охороняти цей закон, караючи його порушників. Те ж і з природними правами людей – кожен має право охороняти свою власність, тобто своє життя, свободу і майно [цит. за 43, с. 118].

Природні закони, як і будь-які інші, на думку Локка, забезпечуються покаранням їх порушників у такій мірі, в якій це може зашкодити їх порушенню. На його думку, для створення гарантій природних прав і законів люди відмовились від права самостійно забезпечувати ці права і закони. У результаті суспільної угоди гарантом природних прав і свобод стала держава, яка має право видавати закони, забезпечені санкціями, використовувати сили суспільства для застосування цих законів, а також регулювати відносини з іншими державами [цит. за 43, с. 119–120].

Думка Локка є актуальною для сьогодення в тому контексті, що жодна держава не може віднімати або скасовувати права, якими людина володіла до її виникнення. Також нерозумними є спроби обмежити ці права, які часто призводять до конфліктів у суспільстві. Добре відомий приклад жовтневого перевороту, після якого розпочався наступ новоутвореної держави на всі громадянські права. Зокрема, у селян віднімали їхні земельні угіддя, що створило перший осередок конфлікту між містом і селом, між приватною власністю селянства і колгоспно-радгоспною колективною (державною) власністю. Невтішний фінал цього історія пам'ятає.

У кінці XVII ст. був сформульований і обґрунтований перелік природних прав і свобод людини, що став класичним для подальшої епохи. Тоді ж були теоретично визначені основні шляхи реалізації цих прав і свобод у громадянському суспільстві. Розробка проблеми захисту людини від державної влади вела до ідеї правової і демократичної держави, а актуалізація питання про матеріальні гарантії прав і свобод, захист людини від голоду і злиднів породжувала думку про соціальну державу. Наведений нижче приклад показує, яким чином процес переходу до соціальної держави відбувався в Німеччині, Швеції та Італії.

**Ілюстративний приклад.** У Німеччині розвиток соціальної правової держави відбувався через систему соціального страхування і розвиток так званих «накопичувальних кас» (*Sparkassen*). Ці накопичувальні каси дозволяли працівникам кредитувати споживчий попит і здійснювати інвестиції в нерухомість, освіту тощо.

На початку XX ст. з'явилися перші біржі праці, а держава розпочала виплати допомоги по безробіттю. Звісно, сьогодні система соціального захисту є набагато складнішою, вона ускладнена великою кількістю різновидів соціальної допомоги. Але без неї неможливо уявити собі державу, яка називається соціальною.

Іншим прикладом соціальної держави може вважатися Швеція. Тут практикується укладання колективних договорів між профспілками та роботодавцями за посередництва держави. Звернемо увагу на те, що Швеція ввела таку практику набагато раніше, ніж інші країни Європи, тобто вона фактично стала соціальною державою, перш ніж назвала себе такою на рівні Конституції.

Інші країни, порівняно зі Швецією, переходили до соціальної держави через революційні струси та фашистські диктатури. Ті заходи, які у Швеції здійснювалися на засадах парламентаризму і демократії, в Італії, наприклад, потребували примусового впровадження через поширеність корупції і слабку соціальну мораль. Так, Б. Муссоліні запровадив практику примусового укладання колективних договорів лише після того, як в Італії з'явилися червоні бригади й де-факто розпочалася громадянська війна.

*Отже, порівняння Швеції і Італії (й інших країн Європи) у контексті тенези соціальної держави дає можливість зрозуміти, що далеко не кожне суспільство здатне безболісно впроваджувати інституції соціального захисту, оминаючи при цьому фазу революційних потрясінь.*

Природно-правова теорія була прямою спадкоємицею гуманістичних ідей Відродження, його віри в могутність і кінцеве торжество людського розуму. Вона (йдеться про теорію) переклала ці ідеї на мову права, подала теоретико-правове обґрунтування та формулювання загальнолюдських моральних цінностей, уявлень про справедливість у відносинах між людьми, між людиною і суспільством, людиною і державою.

Теорія природних невідчужуваних прав людини була використана Томасом Джефферсоном<sup>56</sup> та іншими теоретиками

---

<sup>56</sup> **Джефферсон Томас** народився 13 квітня 1743 р. у штаті Вірджинія, був третім з восьми дітей у сім'ї, наближеної до найвідоміших людей штату. Його батько, Пітер Джефферсон, валлієць за походженням, був плантатором, займався геодезією плантацій у графстві Альбермейл. Мати Джефферсона, Джейн (уроджена Рендольф), дочка Ішемія Рендольфа, капітана флоту і плантатора, була двоюрідною племінницею першого голови Континентального Конгресу Пейтона Рендольфа. Допитливий хлопчик Томас Джефферсон протягом двох років відвідував коледж Вільяма і Мері у Вільямсбурзі, головному містечку колонії. Там він ознайомився з політичними вченнями грецьких і римських класиків. Один з його вчителів, професор математики, на все життя прищепив йому рідкісне вміння неупередженого збору фактів і даних, бути точним в аналітико-раціональних розрахунках і, напевно, етику християнства без домішок церемоніальності. З 1762 р. до 1767 р. Томас вивчав англійське право й історію конституцій у канцелярії популярного адвоката, у подальшому був допущений до адвокатської практики; згодом кинув її, як і більшість його колег, коли боротьба за незалежність змусила їх стати професійними політиками. У 1769–1775 рр. Т. Джефферсон обирався до законодавчих зборів Вірджинії, а в 1774 р. видав «Загальний огляд прав Британської Америки», що зробило його одним з найвизначніших американських патріотів. У 1774–1776 рр. Т. Джефферсон був членом Континентального конгресу. У ці ж роки він написав Декларацію незалежності, яка була прийнята 4 липня 1776 р. Біографія Т. Джефферсона, переважно через це, і відома. У наступні кілька

років Томас намагався втілити в життя демократичні перетворення у Вірджинії, наприклад, створення системи загальної освіти та прийняття Акту про встановлення релігійної свободи. У 1779–1781 рр., коли Т. Джефферсон уже був губернатором Вірджинії, він програв у протистоянні вторгненню англійських військ, дивом не потрапив у полон. У 1781–1782 рр. Томас працював із «Замітками про штат Вірджинія», які були видані в 1785 р. Ця праця зробила Т. Джефферсона відомим ученим-енциклопедистом. Біографію Т. Джефферсона не можна уявити без політичної діяльності. Так, у 1785–1789 рр. він був послом Америки у Франції, сприяв становленню й розвитку взаємних відносин. На його очах розгортався перший етап Великої французької революції. З 1790 р. до 1793 р. Т. Джефферсон був першим у США державним секретарем. На цій посаді він зробив значний внесок у розвиток держдепартаменту і дипломатичної служби. Як тільки почали формуватися партії, Джефферсон став шанованим усіма лідером демократичних республіканців (їх ще називають джефферсонівськими). Вони прагнули зменшити обмеження повноважень штату і представляли інтереси фермерів та дрібних ремісників. У 1797–1801 рр. Томас став віцепрезидентом США. А в 1800 р. Джефферсон і його партія переконливо перемогли на президентських виборах (відома «Джефферсонівська революція 1800 р.»). З цього часу починається зовсім нова біографія Т. Джефферсона. На посаді президента він закликав до національної єдності, у тому числі і політичної, заради блага країни. Відтоді стала відомою його фраза «усі ми республіканці, усі ми федералісти». До речі, саме Т. Джефферсон став одним із засновників двопартійної системи. Курс Т. Джефферсона і його оточення був раціональним і компромісним. Скорочувались армія і флот, а також апарат управління. За його правління було знижено державний борг. Його погляди еволюціонували: він відмовився від ідеї будівництва «республіки дрібних земельних власників», став прихильником ідеї «землеробство, мануфактури, торгівля і судноплавство – чотири стовпи нашого процвітання» і протекціонізму. Важливими подіями за президентства Т. Джефферсона були: купівля в 1803 р. у Франції за 15 млн доларів Луїзіани, що збільшило територію США майже втричі; встановлення в 1808–1809 рр. дипломатичних відносин з Росією. Наступні вибори (1804 р.) Т. Джефферсон також виграв, але друге президентство не було таким успішним, як перше. У цей час нейтралітет США похитнувся поновленими наполеонівськими війнами; аби уникнути участі в конфлікті й захистити незалежність країни,

американської революції й увійшла до французької Декларації прав людини і громадянина 1789 р.

Т. Джефферсон сприйняв природно-правову доктрину в її найбільш радикальному і демократичному трактуванні, тобто розуміння суспільного договору як основи устрою соціуму, що надає право всім його учасникам конституювати державну владу. Відповідно, логічною була ідея народного суверенітету і рівності громадян у політичних, зокрема, виборчих правах.

Найвизначнішим було те, що Т. Джефферсон був автором проекту Декларації незалежності – конституційного документа, який, виходячи з демократичного революційного трактування природно-правової доктрини, обґрунтовував правомірність відокремлення колоній від Англії й утворення ними самостійних, незалежних держав.

---

Т. Джефферсон у грудні 1807 р. підписав акт про ембарго, відповідно до якого припинялася вся зовнішня торгівля (це нікому не нашкодило, крім самої Америки); були згорнуті соціально-економічні проекти перетворення. Останні 17 років життя Томас провів у маєтку Монтічелло, побудованому за його проектом, де «мудрець з Монтічелло» приймав гостей, здійснював активне листування (близько трьохсот листів на добу). Т. Джефферсон був всебічно розвиненою людиною. У 1797–1815 рр. він обіймав посаду президента Американського філософського товариства. У його особистій бібліотеці було близько шести з половиною тисяч томів, вона вважалася однією з найкращих у США. Бібліотека Т. Джефферсона стала основою знаменитої Бібліотеки конгресу. Т. Джефферсон особисто був причетний до створення університету Вірджинії: він розробив чудовий проект університетського комплексу, брав участь у розробці статуту, навчальних планів, доборі професорського складу. Університет Вірджинії був першим у системі університетів штатів. Помер Томас Джефферсон 4 липня 1826 р. у символічний день – 50-річчя прийняття Декларації незалежності. На гранітіobelіску на сімейному кладовищі в Монтічелло написано епітафію авторства самого Т. Джефферсона: «Тут похований Томас Джефферсон, автор Декларації незалежності США і Статуту Вірджинії про свободу віросповідання, і батько Університету Вірджинії» [54].

Для Т. Джефферсона – як автора Декларації 1776 р.<sup>57</sup> – очевидними є істини, що всі люди створені рівними, що вони

---

<sup>57</sup> «Ухвалена Конгресом 4 липня 1776 року. **Декларація представників Сполучених Штатів Америки, які зібралися на Загальному конгресі.** Коли в перебігу історії людства одному народу доводиться розірвати зв'язки, що поєднували його з іншим, і посісти серед держав світу окреме і рівне становище, право на яке йому належить за законами природи і законами Бога природи, належна пошана до поглядів людства вимагає з'ясувати причини, що спонукали його відокремитися.

Ми вважаємо за самоочевидні істини, що всіх людей створено рівними; що Творець обдарував їх певними невідбірними правами, до яких належать життя, свобода і прагнення щастя; що уряди встановлюються між людьми на те, щоб забезпечувати ці права, а влада урядів походить із згоди тих, ким вони управляють; що в кожному випадку, коли якась форма правління стає згубною для такої мети, народ має право змінити або скасувати її і встановити новий уряд, спираючись на такі принципи та організовуючи його владу в такі способи, які видаються народу найдоцільнішими для досягнення своєї безпеки і щастя. Розважність, звичайно, підказує не змінювати здавна встановлені уряди з дрібних і минулих причин; згідно з цим цілий досвід свідчить, що людство воліє радше терпіти, поки лихо стерпне, ніж виправляти лихо скасуванням звичних форм. Проте, коли довга низка правопорушень і зловживань владою, незмінно спрямована на досягнення тієї мети, виявляє намір підпорядкувати народ абсолютному деспотизму, тоді народ має право та обов'язок повалити такий уряд і встановити нову форму забезпечення народу в майбутньому. Таке було довготривале страждання наших колоній, і така тепер є konieczність, що примушує їх змінити усталені форми правління. Вся історія правління теперішнього короля Великої Британії – це історія постійних зловживань і правопорушень влади, прямою метою яких було створення абсолютної тиранії над нашими Штатами. На доказ цього наводимо факти, щоб про них знав безсторонній світ.

Король відмовляється затверджувати найкорисніші і конечні для загального добра закони.

Він забороняє своїм губернаторам ухвалювати найнагальніші закони, що їх потребує для свого життя людність просторих теренів, якщо вона не зречеться свого права на представництво у законодавчих органах, права неоціненного для людності і грізного тільки для тиранів.



Він скликає законодавчі органи в місцях незвичайних, невігдних і віддалених від сховищ публічних документів тільки через те, щоб змусити цим законодавців дати згоду на свої заходи.

Він неодноразово розпускав Палати представників за те, що вони мужньо опиралися його зазіханням на права народу.

Він довго відмовлявся після таких розпусків дати дозвіл на вибори інших; внаслідок цього законодавча влада як незнищенна поверталася до народу в цілому, але штат, втім, залишався беззахисним як від нападу ззовні, так і від внутрішніх заворушень.

Він намагається запобігти заселенню цих штатів, перешкоджаючи з цією метою дії законів про натуралізацію іноземців, відмовляючись запровадити інші закони, щоб заохотити переселення сюди, та ускладнюючи умови нових наділень землею.

Він перешкоджає судовим органам, відмовляючись санкціонувати закони про встановлення судової влади.

Він цілковито підпорядкував суддів своїй волі, самостійно визначаючи терміни урядування, а також розмір і виплату їм винагороди.

Він заснував безліч нових установ і наслав сюди хмари урядовців, щоб непокоїти наш народ і висмоктувати з нього останні соки.

Він утримує серед нас у мирні часи постійне військо без згоди на це наших законодавчих органів.

Він намагається поставити військових у стан незалежності і вищості щодо цивільної влади.

Він підтримував охочих підпорядкувати нас режимові, чужому нашій конституції і не визнаному нашими законами, схвалюючи їхні акти позірно законодавчого характеру:

- на розквартирування серед нас великої кількості озброєного війська;
- на убезпечення цих вояків від кари за вбивства, яких вони припускаються проти мешканців цих штатів, завдяки впровадженню судочинства, яке є глузуванням з правосуддя;
- на припинення наших торговельних зв'язків з рештою частин світу;
- на оподаткування нас без нашої на те згоди;
- на позбавлення нас у багатьох випадках права на суд присяжних;
- на перевезення нас за океан для суду за вигадані злочини;
- на скасування вільної системи англійського права у судовій царині, встановлюючи у ній свавільне правління і поширюючи межі цієї царини так, щоб перетворити її на приклад і водночас зручне знаряддя для запровадження такого самого абсолютного правління в наших колоніях;

– на відібрання наших хартій, на скасування наших найцінніших законів і на істотну зміну форми нашого правління;

– на зупинення діяльності наших законодавчих органів і проголошення себе правомочним видавати для нас закони в усіх випадках.

Король зрікся своєї влади тут, проголосивши нас поза своєю охороною і започаткувавши проти нас війну.

Він плюндрує наші моря, грабує наші узбережжя, спалює наші міста, відбирає життя у наших людей.

Він переправляє тепер великі армії чужоземних найманців, щоб довершити справу смерті, спустошення і тиранії, вже розпочату за умов такої жорстокості і віроломства, подібні до яких навряд чи були навіть у найбільш варварські часи і які цілковито не гідні глави цивілізованої держави.

Він примушує наших краян, бранців у відкритому морі, здійсмати зброю проти своєї країни і ставати вбивцями своїх братів і друзів або самим гинути від їхньої руки.

Він підбурює внутрішні чвари поміж нами і намагається нацькувати на мешканців нашого порубіжжя немилосердних індіанських дикунів, що їхнє відоме правило війни полягає у нищенні до ноги людей будь-якого віку, статі чи стану.

На всіх шаблях цих утисків ми зверталися з проханнями про відновлення справедливості, складеними у найсумірніших виразах. Відповіддю на наші постійні прохання були тільки дальші кривди. Державець, якого кожний з цих учинків викриває як тирана, не може бути правителем вільних людей.

Не бракувало нам і уваги до наших британських братів. Ми час від часу попереджали їх про спроби їхніх законодавчих органів безпідставно поширити на нас свою юрисдикцію. Ми нагадували їм про обставини нашої еміграції і нашого тут оселення. Ми зверталися до їхньої природної справедливості й великодушності і закликали їх, посилаючись на нашу покровність, припинити ці зловживання владою, що неминуче мали призвести до розриву наших зв'язків і листування. Але вони також були глухими до голосу справедливості й покровності. Через те ми мусимо скористатися з конечності проголосити наше відокремлення і ставитися до них так, як ми ставимося до решти людства – як до ворогів у війні, як до приятелів у мирі.

Тому ми, представники Сполучених Штатів Америки, які зібралися на Загальний конгрес, звертаючись до Всевишнього судді світу із

наділені своїм Творцем певними невід'ємними правами, серед яких – життя, свобода і прагнення до щастя. Свобода як природне і невід'ємне право розглядалася колоністами як гарантія свободи власності. На практиці Декларація незалежності включала в себе право вільно користуватися й розпоряджатися своїми матеріальними благами, тобто право на власність.

Переломним моментом у становленні природно-правової теорії є 26 серпня 1789 р., коли у Франції Установчими зборами була прийнята Декларація прав людини і громадянина<sup>58</sup>, де

---

запевненням у справедливості наших змагань, ім'ям і за дорученням усіх добрих людей наших колоній, урочисто заявляємо і проголошуємо, що наші Сполучені Колонії є і згідно з правом повинні бути вільними і незалежними штатами; що вони звільнилися від будь-якої вірності британській короні; що будь-який політичний зв'язок між ними і Великою Британією є і повинен бути цілковито розірваний; і що як вільні і незалежні Сполучені Штати, вони мають повне право оголошувати війну, укладати мир, вступати у союз, заходити у торговельні відносини і вчиняти будь-які інші дії і справи, право на які належить незалежним державам. У міцній вірі в ласку Божого провидіння ми присягаємося один перед одним на підтримку цієї Декларації віддати своє життя, добро і святу честь...» [11].

<sup>58</sup> **Декларація прав людини і громадянина** (фр. *Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen*) – історичний французький документ, прийнятий постановою Французьких національних зборів 26 серпня 1789 р., визначна документальна пам'ятка Великої французької революції.

Декларація включає загальні колективні й індивідуальні права всіх громадян Франції, вона й досі характеризується як фундаментальна для французького конституційного права.

– Люди народжуються і залишаються вільними і рівними у правах; суспільні відмінності можуть ґрунтуватися лише на основі загальної користі.

– Метою кожного політичного об'єднання є збереження природних і невід'ємних прав людини; цими правами є свобода, власність, безпека і опір гніту.

– Джерело всього суверенітету бере свій початок в нації; жодна група, жодна особа не може здійснювати владу, яка прямо не витікає з нього.

– Свобода полягає у владі робити все, що не є шкідливим для інших; таким чином, здійснення природних прав кожної людини має лише такі межі, які забезпечують іншим членам суспільства користування такими самими правами; такі межі можуть бути визначені лише законом.

– Закон може забороняти лише ті дії, які є шкідливими для суспільства. Все, що не заборонено законом, те дозволено, і ніхто не може бути примушений робити те, що законом не передбачено.

– Закон є виразом загальної волі; всі громадяни мають право брати участь особисто або через своїх представників у його створенні; повинен бути рівним для всіх, захищає він чи карає. Усі громадяни, як рівні перед ним, однаковою мірою допускаються до всіх державних посад, місць і служб, відповідно до їх здібностей і без розрізнення іншого, ніж на основі чеснот і обдарованості.

– Жодна людина не може бути обвинувачена, заарештована або затримана, крім випадків, визначених законом, і відповідно до форм, передбачених ним. Той, хто домагається видання свавільних наказів, сприяє їх виданню, виконує їх, або той, на чию вимогу вони виконуються, повинен бути покараний; але кожний громадянин, викликаний чи затриманий на виконання закону, мусить негайно коритися; він є винним, якщо чинить опір.

– Закон може встановлювати лише ті покарання, які безумовно і очевидно необхідні; ніхто не може бути покараний інакше, ніж на підставі закону, ухваленого і обнародованого до вчинення злочину, і правомірно застосованого.

– Оскільки кожна людина вважається невинуватою, доки її не визнано винною, то у разі необхідності застосування арешту, будь-яка надмірна суворість для забезпечення охорони особи обвинуваченого повинна суворо каратися законом.

– Ніхто не може зазнавати утисків через вираження своїх поглядів, навіть релігійних, якщо їх вираження не порушує громадського порядку, встановленого законом.

– Вільне повідомлення ідей і поглядів є одним з найцінніших прав людини. Як наслідок, кожен громадянин може вільно висловлюватись, писати і друкувати, але підлягає відповідальності за зловживання цією свободою у випадках, передбачених законом.

– Забезпечення прав людини і громадянина передбачає необхідність застосування публічної сили; тому така сила встановлюється для блага усіх, а не в приватних інтересах тих, кому вона довірена.

урочисто проголошувалося: «Люди народжуються й залишаються вільними і рівними в правах». Декларація закріплювала природні і невід'ємні права людини на свободу, власність, безпеку й опір гнобленню, рівність громадян перед законом, а також принцип поділу влади. Декларація 1789 р. мала всесвітнє значення. Вона була одним з перших конституційних актів, який проголосив формально-юридичну свободу, права і рівність громадян [43, с. 122].

На протигагу доктринам минулого, що ґрунтувалися на ув'язненні про ізольованого, відокремленого індивіда, філософія й правознавство ХХ ст. розглядали людину з точки зору її соціального визначення – як учасника різноманітних суспільних зв'язків. До переліку природних прав почали включати не тільки невід'ємні права особистості, покликані гарантувати її незалежність від державної влади, але і соціально-економічні права людини, свободу

---

– Для утримання публічної сили і витрат на управління обов'язковим є загальний податок; він повинен стягуватись однаковою мірою з усіх громадян відповідно до їх статків.

– Громадяни мають право встановлювати самостійно або через своїх представників необхідність державного податку, вільно погоджуватись на його стягнення, наглядати за його використанням і визначати його частку, розмір, порядок сплати і тривалість.

– Суспільство має право вимагати від кожного представника влади звітування про його управлінську діяльність.

– Усяке суспільство, в якому не забезпечуються гарантії прав або не проведено розподілу влад, не має конституції взагалі.

Оскільки власність є священним і непорушним правом, ніхто не може бути позбавлений її інакше, ніж у разі законно встановленої суспільної необхідності і за умови справедливого і попереднього відшкодування.

Ці права включають право брати участь у представницькій владі, рівність перед законом, волю від несправедливого ув'язнення, свободу слова і релігії, податок у залежності від можливості його заплатити (прогресивне оподаткування), безпеку власності. Попри те, що Декларація встановлює загальні права всіх без винятку громадян Франції, у ній жодним чином не відображений статус жінок та рабства.

У 1946 р. до тексту було додано рівні права для жінок, право на роботу, на створення спілок, на страйки, відпочинок, соціальну забезпеченість, допомогу в літньому віці і безкоштовне навчання [10].

об'єднання в політичні партії і громадські об'єднання, права соціальних спільнот (наприклад, право націй на самовизначення, право народу встановлювати конституцію держави тощо). Новітні природно-правові вчення з'єднуються з теоріями соціальної держави і плюралістичної демократії<sup>59</sup>.

Природно-правові концепції в сучасній юриспруденції поєднуються з історичним і соціологічним вивченням правових ідеалів. У літературі початку ХХ ст. такий підхід називали «відродженням природним правом», розуміючи під ним відродження на новій методологічній основі традицій раціоналістичного обґрунтування права.

---

<sup>59</sup> *Плюралістична теорія демократії* переносить акцент з загальної маси виборців на організовані групи інтересів. Демократія в цьому трактуванні – це правління народу, але який діє через конкуруючі групові інтереси. Ця теорія може бути охарактеризована такими тезами:

- суспільство складається з численних груп, які об'єднуються особливими економічними, релігійними, етнічними або культурними інтересами;

- групи є головними суб'єктами політики, вони намагаються вплинути на владу;

- визнається конкуренція між групами за вплив на прийняття урядових рішень;

- в суспільстві існують різноманітні, незалежні від уряду центри влади – підприємства, університети, партії тощо;

- політична воля народу, виражена в рішеннях влади, є компромісом між різними груповими інтересами;

- держава виступає нейтральним арбітром між групами інтересів, що конкурують, а самі державні структури децентралізовані таким чином, щоб забезпечити групам інтересів відкритий доступ до чиновників.

Слабким місцем плюралістичної теорії є уявлення про те, що всі політичні сили здатні об'єднатися і прийняти рішення з урахуванням інтересів всіх груп, ця теорія абсолютизує нейтральність держави й ігнорує той факт, що економічно сильні групи інтересів краще організовані, більш активні, а відповідно, мають більше можливостей впливу на владу, ніж малозабезпечені групи населення [61].

Однією з версій такого обґрунтування є концепція П. Новгородцева<sup>60</sup> – видатного філософа права, державознавця, теоретика

---

<sup>60</sup> **П. І. Новгородцев** (1866–1924) – філософ права, соціолог, громадський діяч. Закінчив юридичний факультет Московського університету, професор цього університету, заступник Л. Лопатіна на посадах голови Московського психологічного товариства й головного редактора «Вопросов философии и психологии», редактор збірки «Проблеми ідеалізму». Депутат Першої Державної Думи. З 1920 р. – в еміграції. Засновник і декан російського юридичного факультету в Празі. Магістерська і докторська дисертації П. Новгородцева присвячені історії філософії права – «Історична школа юристів» (1896), «Кант і Гегель в їх ученнях про право і державу» (1901). Разом з Л. Петражицьким виступив за відновлення теорії природного права, якій надав виразного етичного забарвлення в кантіанському дусі в працях «Моральний ідеалізм у філософії права» (1902), «Криза сучасної правосвідомості» (1909). Розвинув соловйовську ідею про «право на гідне існування». Філософська основа соціально-правової концепції П. Новгородцева – трансцендентальний ідеалізм, з позицій якого він заперечує матеріалістичну онтологію, звинувачуючи її в «наївності». Розглядаючи морально-правову проблематику (центральною в його вченні), П. Новгородцев посилався на апріорні «вказівки» моральної свідомості. Кантіанський трансценденталізм поєднувався вченим з метафізикою вічних начал моралі, а утвердження абсолютної цінності особистості – з вимогою «стати перед обличчям Абсолюту». Особистість, за П. Новгородцевим, – єдина вища реальність і основа суспільства. Автономна до соціальних умов, вона керується у своїй поведінці, перш за все, моральними нормами як законами всезагальної належності. Прагнучи позбавитись кантівського дуалізму суцього і належного, учений намагався обґрунтувати зв'язок і «кінцеву гармонію» цих двох сфер, можливих, на думку П. Новгородцева, тільки на рівні «вищого метафізичного синтезу». Цей зв'язок зумовлює наявність ідеалу «свободного універсалізму», «абсолютного блага» та ін. Його основа – ідея безкінечного соціально-морального вдосконалення. Цей ідеал – тільки моральна вимога і його здійснення можливе саме за межами кінцевих явищ, тому що «у сфері відносного історичного прогресу не може бути подолано суперечність між ідеалом і дійсністю». У праці «Про суспільний ідеал» (1917) учений розкритикував будь-які утопії «земного раю» і з цих позицій найбільше – марксистську теорію держави. Еволюція П. Новгородцева в бік релігійної

неолібералізму, основоположника концепції відродженого природного права.

Синтез права і моральності у філософії здійснювався як на релігійному ґрунті, так і на ґрунті світської раціональності. П. Новгородцев у зв'язку з цим писав: «Не розкол між правом, з одного боку, і моральністю – з іншого, колись проголосила нова філософія права, а нова безпосередня пов'язаність права і моральності та підпорядкування їх більш високому релігійному закону утворює норму соціального життя. ...Норми природного права незмінні й всезагальні так само, як і соціальний ідеал, і так само недосяжні для реалізації в житті. Природне право готує організаційні структури для найрізноманітніших форм людського співіснування, в ідеалі воно прагне стати таким порядком, якого будуть дотримуватися не через страх покарання, а просто через розуміння його необхідності і розумності» [41, с. 54].

Зважаючи на думку вченого, можна стверджувати, що норми природного права передбачають не зовнішній примус держави, а внутрішній (морально-етичний) самопримус людини. Вони виконуються, відображаючи зміст відомої приказки – «не через страх, а через совість».

Відповідно до вчення П. Новгородцева основним орієнтиром суспільного ідеалу в усі часи повинна бути визнана моральна цінність окремої особистості. Він наполегливо вимагав (згідно з Кантом), щоб людина з її правами і свободами завжди розглядалася як мета, а не як засіб, а також проголосив і обґрунтував поняття «права на гідне людське існування». Моральне за природою право, на його думку, повинне мати юридичне значення [41, с. 54].

Учений стверджував, що сутність природного права полягає, насамперед, у прагненні до найбільш адекватного узгодження між початками свободи й солідарності, до становлення порядку, за якого індивідуальна свобода не буде опозицією до необхідної для суспільства солідарності, а суспільна впорядкованість не



здійснюватиметься шляхом обмеження індивідуальної свободи [цит. за 43, с. 43–44]<sup>61</sup>.

Одним з сучасних прихильників теорії природного права є Лон Фуллер. Найважливіша його праця – «Мораль права»<sup>62</sup>. Правова

---

<sup>61</sup> В історії держави і права завжди існувала проблема балансу свободи і рівності. Полюсами дисбалансу можна вважати лібералізм і комунізм. Лібералізм покладає всю повноту відповідальності на індивіда й відстоює ідею необмежених індивідуальних свобод, через що формується екстремальна нерівність і соціальна поляризованість у суспільстві, яка призводить до революції або до зростання криміналітету, який загрожує національній безпеці. Комунізм, навпаки, придушує всі індивідуальні свободи, ставлячи «нерівних індивідів» в арифметично рівні умови. Це підриває продуктивну конкуренцію та мотивацію будь-якого зростання й удосконалення, що, в свою чергу, породжує повну соціально-економічну неефективність. Ми розуміємо, що «золотою серединою» між цими крайнощами є соціалізм (соціал-демократизм), який дозволяє урівноважувати особисту свободу в прийнятних для індивіда межах із соціальною солідарністю. На практиці це означає, що вільна особа, яка потрапляє в скрутні ситуації, де її свобода обмежується (хвороба, каліцтво, травма тощо), потребує допомоги держави. Спільнота в особі держави надає їй цю допомогу.

<sup>62</sup> **Фуллер Лон Льюїс** (1902–1978) – видатний філософ права, автор «Моралі права» (1964). Фуллер протягом тривалого часу був професором права Гарвардського університету, в американському праві він відомий своїм доробком у сфері договірної права. Його дискусія з Г. Л. А. Хартон у «Harvard Law Review» (Т. 71) була надзвичайно важливою для формулювання сучасних суперечностей між правовим позитивізмом і правовим натуралізмом. Фуллер суттєво вплинув на Рональда Дворкіна, який у той час був студентом юридичного факультету Гарвардського університету. Автор називає вісім способів стати неспроможним законодавцем.

Серед них:

- брак правового регулювання, що призводить до безсистемного судочинства ad-hoc;
- неоприлюднення норм права;
- неясність, незрозумілість законодавства;
- зворотна дія норм права;
- суперечливість правових норм;

норма, на його думку, поєднує належну мету і належні засоби, є моральною цінністю.

У природно-правовій концепції Л. Фуллера мораль набуває конкретного характеру, у той час як для теорії «чистого права» і «суто юридичного» трактування подій і конфліктів мораль є зайвою характеристикою, несуттєвою (у чому можна перекоонатися на прикладі концепції «чистого вчення про право» Г. Кельзена, про що йтиметься далі).

Протилежність моралі і права, точніше, аморального права і правоутворюючої моралі – одне з найважливіших протистоянь ХХ ст. Аморальна правова система припинить своє правове буття, тому що вона перестане бути системою правил. Однак Л. Фуллер говорить про наявність не тільки внутрішньої, але і зовнішньої моральності права, тобто про два типи моралі – *внутрішню мораль (мораль совісті)* і *зовнішню мораль (мораль примусу й припису)*.

---

- вимоги, що є нездійсненними для суб'єкта чи/ї правителя;
- нестабільність законодавства (наприклад, щоденне внесення змін до законів);
- суперечності між застосуванням законів та вимогами самих законів.

Фуллер описує ці проблеми у своїй книзі «Мораль права» на прикладі історії про уявного короля Рекса, котрий намагався правити як слід та повсякчас стикався зі згаданими перешкодами. Фуллер стверджує, що право є діяльністю, яка полягає у «спробі підкорити поведінку людей правилам». Кожна з восьми згаданих вад формує окремий принцип уникнення відповідного недоліку при нормотворенні. Якщо бодай один з цих восьми принципів порушено, система регулювання не є правовою. Що ближче система до них, то ближчою вона стає до ідеалу, хоча на практиці часом виникає необхідність компромісів. Ці принципи, зауважує Фуллер, складають «внутрішню мораль права», а їх дотримання веде до в цілому справедливого права – подалі від права поганого. «Внутрішня мораль» права належить до «моралі прагнення» – вимог, дотримання яких не є і не може бути обов'язковим, але яке слугує досягненню ідеалу – на противагу «моралі обов'язку», сукупності мінімальних вимог до діяльності, порушення яких тягне за собою відповідальність. «Зовнішню мораль права» складають, за Фуллером, вимоги справедливості самих норм права по суті, належності предмета регулювання і таке інше [27].

Зовнішня і внутрішня мораль взаємопов'язані. Відповідно, у довгостроковому сенсі аморальна правова система неможлива, адже вона суперечитиме суспільній моральності, не матиме підтримки суспільства і довго не протримається, втративши легітимність.

**Глюстративний приклад.** У державі, яка перебуває на стадії становлення (наприклад, в Україні) існує проблема узгодження правових рішень з нормами соціальної моралі. Якщо таке узгодження не досягається, має місце так звана «криза легітимності». Так, за часів В. Януковича було прийнято непопулярні закони «16 лютого», які вступили в протиріччя з нормами соціальної моралі. Ми знаємо, чим завершуються подібні проекти. Владі треба пам'ятати про можливі негативні наслідки ігнорування морального чинника в праві. Адже в контексті легітимності справедливість закону визначається не точкою зору законодавця, а реакцією суспільства на прийнятий закон. І ця реакція відбувається на основі соціальної моралі. Інтеграція України до ЄС і реєція європейських правових цінностей означатиме для влади не просто продукування якихось законів, але і опору на громадську думку й соціальний консенсус.

Позитивним прикладом такого узгодження громадської думки і законності є Швеція, де в законодавчий процес включається не тільки робота парламенту, але і робота громад із законопроектами. Законопроекти розсилаються апаратом риксдагу головам громад, які, у свою чергу, доводять ці проекти до пересічних членів громад. Можна лише уявити, чим відрізняється процес загальнонародного обговорення законів від прийняття тих самих законів «за зачиненими дверима» парламенту.

Серед теорій природного права відзначимо також теорію справедливості Дж. Роулза<sup>63</sup>, яка ґрунтується на аристотелівській

---

<sup>63</sup> Джон Роулз народився 21 лютого 1921 р. у місті Балтимор (США). У 1950 р. він отримав ступінь доктора філософії у Прингстонському університеті. Його докторська дисертація була присвячена питанням моральної цінності особистості. У період 1952–1953 рр. отримував престижну стипендію Фулбрайта (підтримувала розвиток міжнародної освіти й дозволяла американським студентам проходити навчання та стажування за кордоном). Після стажування в Оксфордському університеті Дж. Роулз повернувся в США і працював у

Корнельському університеті. У 1957 р. у «Журналі філософії» учений публікує невелику статтю під назвою «Справедливість як чесність» («Justice as Fairness»). На тлі концепції утилітаризму, що домінувала на той час в етиці, ідеї Дж. Роулза, висловлені в названій статті, не тільки поставили під сумнів основні положення цієї концепції, але й стали спробою відродження традиції політичної думки, яка базувалася на фундаментальних принципах моральної філософії. Завдяки статтям на тему соціальної справедливості Роулз став відомим серед професіоналів задовго до публікації знаменитої «Теорії справедливості». Популярність останньої викликала більше дискусій і коментарів, ніж будь-яка інша книга у сфері соціальних і політичних наук, надрукована після Другої світової війни.

Хоча саме в «Теорії справедливості» дається найбільш розгорнутий і цілісний виклад та обґрунтування морально-політичної концепції Дж. Роулза, усе ж не варто розглядати його теорію як статичну, а тим більше – сприймати її висновки як остаточні. Теорія Дж. Роулза – це своєрідна рухлива конструкція, основа якої багато в чому залишається незмінною, включаючи ідею особистої недоторканості, підґрунтям якої є справедливість. На думку Р. Вольфа, вихід статті «Справедливість як чесність» позначив собою перший етап в розвитку роулзівської концепції, другим етапом можна вважати статтю «Дистрибутивна справедливість» («Distributive Justice»), що вийшла в 1967 р., а третім – уже згадувану «Теорію справедливості». Звичайно, цей поділ дослідницької діяльності Дж. Роулза на етапи є досить умовним (йдеться про розвиток його теорії тільки до початку 1970-х рр.), але власне такий «дискретний» підхід до вивчення роулзівської ідеї сприяє не тільки глибшому осмисленню деяких фундаментальних положень «Теорії справедливості», а й уможливорює відстеження розвитку авторської думки і розуміння причин, що дозволили зробити ті або інші висновки. Варто наголосити на важливих аспектах і характерних особливостях становлення концепції Дж. Роулза. Розглядаючи поетапне становлення роулзівської концепції, можна виділити три моделі, характерні для різних стадій її розвитку. Перша модель, безсумнівно, є основою його теорії, викладеної в статті «Справедливість як чесність». Побудову цієї моделі Дж. Роулз розпочинає із зауваження щодо предмету його розгляду – виключно соціальної справедливості, тобто справедливості інститутів і практик, у діяльності яких беруть участь його гравці; їх учений позначає як «особи» (або «личности» – *persons*). Дж. Роулз також використовує термін

«практика» для позначення будь-якого роду діяльності, здійснюваної відповідно до встановленої системи правил з чіткою структурою. Цей термін є частовживаним і означає як різні соціальні інститути, наприклад, системи законодавства, судочинства, інститут сім'ї тощо, так і всілякі ігри, ритуали, обрядові дії. Таким чином, на першому етапі Дж. Роулз розглядав справедливість на мікроекономічному рівні, де фундаментальним для справедливості є поняття чесності – ідея, що ґрунтується на принципі взаємного обмеження свободи (сформульований відомим теоретиком права, філософом Хартом). Дж. Роулз детально описував, які якості притаманні його гравцям в умовах передбачуваної торговельної гри. По-перше, вони раціональні, тобто виступають як раціональні суб'єкти, що діють відповідно до своїх інтересів і здатні передбачити й оцінити наслідки своїх дій. По-друге, їх інтереси і потреби є такими, що єдиною формою взаємодії між ними стає співпраця заради досягнення цих інтересів і реалізації потреб. Зображення гравців абсолютно рівними за силою і здібностями виключає будь-яке домінування одного над іншим. Саме тому логічно можливими умовами існування для роулзівських гравців є ситуація торгівельної гри. Ще одна межа, яка багато в чому їх характеризує, – відсутність, тією чи іншою мірою, почуття заздрощів.

Обміркувавши суперечності першої моделі і взявши до уваги критичне обговорення його ідей в літературі, Дж. Роулз зробив другу спробу обґрунтування концепції справедливості. У статті «Дистрибутивна справедливість» (1967) автор представив нову модель концепції з двома важливими новелами. По-перше, Дж. Роулз винайшов спеціальний аналітичний інструмент, який назвав «завісою незнання». Суть цієї новели полягає в тому, що гравці мають абстрагуватися від особливостей свого природного і суспільного становища, а також від якого-небудь знання інших гравців і суспільства взагалі. На думку ученого, таке обмеження аналогічне тому, що в чистій геометрії вимагається при абстрагуванні від конкретних характеристик аналізованої фігури, при доведенні теореми слід брати до уваги тільки деякі з її математичних властивостей. Інше нововведення Дж. Роулза полягає в переформулюванні центрального принципу його концепції, який відтоді називається «принципом диференціації». Замінивши в початковому визначенні принципу фразу «другий принцип допускає нерівність, тільки якщо вона вигідна для всіх» на фразу «якщо вона максимізує очікування найменш забезпеченого члена суспільства». Дж. Роулз перетворив принцип на адекватний критерій оцінки різних практик, що характеризуються нерівністю, а також

концепції розподілу справедливості (блага, що існують у суспільстві, повинні розподілятися на підставі взаємних вимог людей і на основі максимально можливої рівності). Важливе значення для вченого мало встановлення принципів справедливого розподілу.

Першим таким принципом Дж. Роулз вважає вимогу рівності прав і свобод кожної людини. Система індивідуальних прав і свобод має збігатися із загальною свободою, причому свобода повинна бути максимізованою, її обмеження виправдане тільки метою її (свободи) кращого захисту. Другим принципом автор вважає вимогу рівності як однакового володіння свободою і такого ж розподілу благ. Цей принцип конкретизується як принцип рівних можливостей, спрямований на максимальне усунення нерівності, що виникає на основі багатства або з народження.

*Ілюстративний приклад. Нерівність, яка зумовлюється умовами багатства й народження, яскраво може бути продемонстрована на прикладі США. Близько 3,5 % населення країни володіє 80 % її національного багатства. Держава намагається вирішувати проблему шляхом перерозподілу частини ВВП на користь нижчих верств. Проблема шляхом такого перерозподілу анітрохи не вирішується. Іншою проблемою, спричиненою багатством або народженням у США, є відсутність власного житла (або сталого місця проживання) у тих самих 80 % населення. Така ситуація не випадкова, оскільки штучно*

---

здійсненням вибору між ними. «Теорію справедливості» дослідник представив уже як третю модель своєї концепції справедливості, в якій було доопрацьовано недоліки попередньої. Окрім того, у «Теорії справедливості» дослідник поширив дію «принципу диференціації» на все суспільство в цілому. Так, на третьому етапі розвитку своєї концепції Дж. Роулз визначив справедливість як властивість добре організованого суспільства з усіма аспектами його морального добробуту. На елементарному рівні це поняття добре організованого суспільства є узагальненням однієї з процедурних імплікацій первинної торговельної гри, але з появою «зависи незнання» вихідна позиція втрачає свій початковий характер. Позначаючи предметом розгляду суспільство в цілому, Дж. Роулз застосовував «принцип диференціації» до його «основної структури» [3; 4].

*підтримується задля здійснення психологічного пресингу і формування ринку робочої сили, бездомність якої (повна або часткова) дозволяє значно знизити її собівартість. Приниження людини зростає за рахунок проходження різноманітних конкурсів на здобуття вакантних посад. Якщо у вас немає грошей і житла, то ви будете змушені працювати за будь-яку оплату.*

Дж. Роулзом було внесено нові (природно-правові) акценти в тлумачення категорії справедливості.

- Вона характеризується як правильність, сумлінність, неупередженість, свого роду «процесуальна справедливість», яка забезпечується правовими нормами, що відповідають принципам влади справедливого закону.

- Важливу роль відіграє конституція, яка визначає основні розподільні процедури, що найімовірніше призведуть до створення справедливого і стійкого порядку.

Сучасні теорії природного права найбільше були поширені в середині ХХ ст. Інтерес до них значною мірою зумовлювався прагненням демократичних кіл завершити практику авторитарних режимів на європейському континенті. Так, зокрема, на засадах ліберальної ідеології природного права (вроджених прав Дж. Локка) фактично (хоча і без усвідомлення цього факту) ґрунтувалась діяльність антифашистського підпілля. У свою чергу, сам фашизм (за версією німецького нацизму) базувався на юридичному позитивізмі Г. Кельзена і К. Шмітта<sup>64</sup>. Останній представив

---

<sup>64</sup> У 1921 р. Карл Шмітт остаточно сформулював свою наукову теорію фашистського позитивізму диктатури в книзі «Диктатура». Серед усіх відомих досліджень на цю тему роботу Шмітта й досі можна розглядати як найбільш вичерпну і фундаментальну. Книга має підзаголовок «Від витоків скоєних уявлень про суверенітет аж до диктатури пролетаріату», складається з шести розділів. Перший розділ («Комісарська диктатура і вчення про державу») присвячений викладу ряду вчень про державу в епоху нового часу. К. Шмітт поділив їх на дві категорії: державно-правові вчення й учення про державний суверенітет. У другому розділі («Практика комісаріату князівств XVI–XVII століть») представлено екскурс у добу становлення суверенітету німецьких держав. У третьому («Перехід до суверенної диктатури у вченні про державу XVIII ст.») – порушено питання витоків вчення про

суверенну диктатуру. У четвертому («Поняття суверенної диктатури») йдеться про суть і значення диктатури. У п'ятому («Практика народного комісаріату в епоху Французької революції») учений звертався до відомого історичного досвіду встановлення диктатури наприкінці XVIII ст. у Франції. Нарешті, у шостому розділі («Диктатура при існуючому державно-правовому порядку») К. Шмітт виклав своє бачення держави, де визначальну роль мав відігравати «правопорядок». Науковець поділив усі історичні приклади на два типи: диктатура, яка зберігає status quo й існуючий порядок; і диктатура, яка йде від римлян, комісаріату князівств епохи абсолютизму і народного комісаріату Великої французької революції, описана в загальних рисах ще Боденом; остання, на його думку, була «владою засновчою», яка створює нове в прийнятому (легітимному) політичному просторі. Її зміст полягав у збереженні конституції через тимчасове припинення окремих її частин. З погляду «теорії рішучості дій» – це слабкий варіант розвитку влади і права.

Навпаки «суверенна диктатура», тобто, «влада засновча», мала прийняти нову конституцію – тим самим створити новий правопорядок (як, наприклад, диктатура пролетаріату в Росії або революційні національні збори у Франції). Формально це відбувається абсолютно, незалежно від волі виборців, оскільки суверенна диктатура в смисловому відношенні нічим не обмежена, бо означає новий поворот у розвитку історії держави та її права. Якщо комісарська диктатура – це тимчасова диктатура з обмеженими повноваженнями, то суверенна диктатура – фактично необмежена влада з повноваженнями як у сфері виконавчої, так і законодавчої. У ній децизіонізм влади виражений сильніше і тому така форма диктатури, зазвичай, є прийнятною для радикального повороту в історії держав. Єдине питання, яке виникає при цьому, стосується меж легальності та легітимності політичної влади в епоху диктатури, ліміту довіри населення, що підтримує її існування. У зв'язку з цим К. Шмітт наголошував на важливості для перехідного періоду будь-якої держави як функції комісара – обмежувача конституції і вже існуючого порядку, – так і суверена, який уособлює новий порядок.

За умов поглиблення економічної й політичної криз у Веймарській Німеччині, пов'язаної з перебігом ліберальних реформ і їх наслідками, думка К. Шмітта ставала все переконливішою і гострішою. Наприкінці 1920-х рр. він написав декілька робіт. Вони опинилися в центрі загальної



уваги, зокрема, однією з відомих стала книга «Поняття політичного» (1927). Довкола неї точилося багато суперечок і дискусій.

У сучасній державі, на думку К. Шмітта, політичне проникає в усі сфери соціального життя, чи то економіку, культуру, релігію, чи то науку. Критерій політичного тільки один – його закладено в уміння «розрізнити друга і ворога». Проте, їх розуміння у К. Шмітта далеке від того, що традиційно розуміють під цими поняттями. Зміст даних категорій значно глибший. У царині будь-якої соціальної науки є пара категорій, що розкриває її істину й підстави. До вказаної пари категорій зводиться практично все різноманіття сенсу і значень тієї реальності, яка приймається цією наукою: в етиці це «добре» і «погане», в естетиці – «рентабельне» і «нерентабельне» і т. д. У політичній реальності існує така остання підстава – протилежності «друг» і «ворог». Сенс розрізнення друга і ворога полягає в тому, щоб позначити вищий ступінь інтенсивності спільності і відмінності, асоціації та дисоціації в суспільстві.

Ворогом або другом може стати лише той, хто безпосередньо підриває або підтримує основи існування народу, нації й держави (К. Шмітт називає їх політичною єдністю). Оскільки політичне безпосередньо пов'язане з основами існування всіх і кожного в цій державі, то воно є «найсильнішою й найінтенсивнішою» причиною напруги і диференціації суспільства. На цьому критерії заснована «модель інтенсивності» К. Шмітта, яка є важливою, на його думку, для розуміння сучасних процесів. Усупереч традиційній моделі політичного, яке структуроване за сферами (економіка, культура, релігія, наука і тощо), К. Шмітт висунув інший критерій – ступінь напруги громадянських відносин як базисний щодо так званої моделі інтенсивності. Суть цієї моделі доволі проста: там, де люди інтенсивно пов'язані або відокремлені один від одного, що зумовлює стан дружності чи ворожості, маємо життєво важливі інтереси «своїх» і «чужих». Таким чином, дружність («друг», «свій» і комплекс пов'язаних з ними політичних, економічних і інших реалій, зокрема, «освоєння», «привласнення» і т. д.) і ворожість («ворог», «чужий» і пов'язаний з ними комплекс «відчуження») слід було б назвати пріоритетними політичними категоріями.

Ворог, за К. Шміттом, – це завжди «публічний», відкритий ворог, а не приватний суперник, конкурент або недоброзичливець. На особистісному рівні політичний ворог не завжди викликає злість або ненависть. Його прагнення – обмежити або звести нанівець наше власне існування і виживання. І політика, як підкреслював учений, завжди була

радикальну версію «фашистського позитивізму» у працях «Диктатура» і «Поняття політичного» (див. примітку).

Теорії природного права, таким чином, протиставляли «фашистському позитивізму»<sup>65</sup> буржуазно-демократичні права і свободи, які придушувалися фашистськими диктатурами.

Природно-правові концепції того часу відіграли помітну роль у дискредитації фашизму, в утвердженні загальнолюдських цінностей і норм міжнародного права як основи сучасної демократії.

---

саме такою боротьбою. А політична боротьба – це щось більше, ніж конкуренція чи прагнення до володіння тими чи іншими благами, боротьба за ідею або які-небудь символічні скрижалі. Політична боротьба включає в себе як останню можливість фізичне знищення супротивника.

Як і всі політичні поняття, пара «друг – ворог» має «політичний» зміст і «прив'язується» до конкретної ситуації. Екстремум її розвитку знаходить своє вираження у війні або революції. Поза такою ситуацією це порожні і примарні абстракції. Наприклад, такі категорії, як держава, клас, суверенітет, правова держава, диктатура, тотальна держава й багато інших стають абсолютно незрозумілими, якщо невідомо, чому конкретно вони протиставляються. Вони розкриваються тільки в протиставленні двох систем, двох світоглядів.

Якщо у своєму розвитку суспільство ще не досягло певного ступеня політичної зрілості, тоді найчастіше ми зіштовхуємося зі ще несформованою «політичною єдністю» (державою). У ній, як правило, ще не розвинені політичні інститути і тому там часто ототожнюють політичне з вузькопартійними інтересами. В даному разі більше говорять про примат внутрішньої політики над зовнішньою, аніж навпаки. І внутрішній конфлікт балансує на межі громадянської війни. Останнім аргументом в політиці також є поділ всіх на «друзів» і «ворогів», але тільки внутрішніх. Наприкінці 1932 р. К. Шмітт став одним з головних розробників програми введення в Німеччині «надзвичайного стану», про необхідність якого тоді говорили практично всі політики. З приходом до влади в січні 1933 р. націонал-соціалістів учений намагався активно сприяти формуванню політичної доктрини «нової Німеччини».

Факт союзу з нацистами у 1933–1936 рр. став основним докором на адресу К. Шмітта після 1945 р. У 1936 р. його жорстко розкритикували в журналі «Б 8», він втратив свій політичний вплив на владу, проте зберіг за собою кафедру і членство в пруській Держраді [6].

<sup>65</sup> Тут ми вживаємо цей термін у метафоричному контексті.

Утвердження останніх як частини українського трудового законодавства відображено, зокрема, в Конституції України та КЗпП України.

**Ілюстративний приклад.** Згідно зі ст. 43 Основного закону України кожен має право на працю. Це право включає можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості в обранні професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Уперше Конституція заборонила використання примусової праці. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стани. Кожен має право на належні, безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Це також було закріплено вперше. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

У статті 44 Конституції України вперше закріплено право тих, хто працює, на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. У Конституції України відображено такі права, як право на відпочинок (ст. 45), на соціальний захист (ст. 46), на достатній життєвий рівень для себе і для своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло (ст. 48) та ін.

У статті 9 Основного закону України проголошується, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства держави. Стаття 8 КЗпП України конкретизує це конституційне положення щодо вітчизняного трудового законодавства. У ній закріплюється норма, згідно з якою, якщо міжнародним договором або угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить вітчизняне законодавство про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

За своєю природою міжнародні договори не є однорідними: вони укладаються від імені України, уряду, міністерств та інших центральних органів виконавчої влади та державних органів.

Як наслідок, усі міжнародні договори нашої країни можна умовно поділити на міждержавні, міжурядові та міжвідомчі. Від імені України укладаються політичні, територіальні, мирні договори, ті, що стосуються прав і свобод людини, громадянства, участі в міждержавних союзах та міждержавних об'єднаннях, організаціях, системах колективної безпеки тощо.

Від імені уряду укладаються міжнародні договори з економічних, торговельних, науково-технічних, гуманітарних та інших питань, що належать до його компетенції. Міжвідомчими є міжнародні договори з питань, віднесених до відання міністерств та інших центральних органів виконавчої влади і державних органів. Міжурядові і міжвідомчі міжнародні договори мають підзаконний характер, тому вони: а) не повинні суперечити міждержавним міжнародним договорам; б) зумовлені компетенцією уряду, відповідних міністерств та відомств, визначеною національними законами та відповідними міжнародними договорами; в) мають встановлювати права і обов'язки громадян, у тому числі у сфері трудового права, відповідно до вимог законів.

Найпоширенішим видом закріплення міжнародно-правових норм є угоди між державами. Такими угодами є: Угода між Урядом України і Урядом Республіки Вірменія про трудову діяльність та соціальний захист громадян України і Республіки Вірменія, які працюють за межами своїх держав; Угода між Урядом України та Урядом Чеської Республіки про взаємне працевлаштування громадян України та громадян Чеської Республіки та ін.

Особливістю міжнародних договорів як джерел правового регулювання праці є те, що, крім двосторонніх договорів України з іншими державами, велике значення мають багатосторонні договори. В основі міжнародно-правового співробітництва держав у галузі прав людини поступово визнається універсальна концепція прав людини. У ст.55 Статуту ООН наголошується, в тому числі, на необхідності поваги до прав людини, а згідно зі ст.56 всі держави зобов'язуються приймати спільні з ООН та самостійні дії для досягнення окреслених в попередній статті цілей.

Права у сфері праці закріплені також в міжнародних актах, серед яких можна вирізнити Загальну декларацію прав людини,

*Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права та ЄСХп.*

*Наприклад, Загальна декларація прав людини закріплює такі права:*

- *на працю (ч. 1 ст. 23);*
- *на рівну оплату за рівну працю (ч. 2 ст. 23);*
- *на справедливу і задовільну винагороду (ч. 3 ст. 23);*
- *на створення професійних спілок (ч. 4 ст. 23);*
- *на відпочинок (ст. 24);*
- *на достатній життєвий рівень (ч. 1 ст. 25);*
- *на особливе піклування і допомогу в разі материнства та дитинства (ч. 2 ст. 25).*

*У ч. 1 ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права визначено, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права.*

*У ч. 2 цієї статті звернено увагу держав-учасниць Пакту на те, що вони повинні вживати заходів, метою яких є повне здійснення цього права, і які включають програми професійно-технічного навчання і підготовки, шляхи і методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні і економічні свободи людини.*

Політики і юристи, обґрунтовуючи свої погляди на права людини, вважали, що доцільніше посилатися на міжнародні пакти і в багатьох країнах втратили інтерес до теорії природних прав особистості. Історія довела, що права і свободи людини не можуть бути обмежені вузьконаціональними межами (межами національного права), незалежно від територіальних, ідеологічних чи інших бар'єрів.

Цілком закономірно, що світове співтовариство дійшло до розуміння й усвідомлення ідеї прав і свобод людини і громадянина як найважливішої фундаментальної юридичної та філософсько-правової проблеми.

Така зміна ставлення до проблеми прав людини стала можливою в значній мірі завдяки заснованій в 1945 р. Організації

Об'єднаних Націй та її діяльності. Її основним завданням була і є підтримка миру, безпеки, поваги до правового статусу людини і громадянина та поширення ідей про права і свободи. Так, 10 грудня 1948 р. Генеральна Асамблея ООН прийняла Загальну Декларацію прав людини [54, с. 43]. Це юридичне визначення набуло подальшого розвитку в резолюції 41/128 Генеральної Асамблеї ООН від 4 грудня 1986 р.: «Усі права людини й основні свободи неподільні та взаємозалежні; розвиток і захист однієї категорії прав не може бути приводом або підставою для звільнення держав від розвитку і захисту інших прав».

Позитивізм як парадигма праворозуміння передбачає зведення права до позитивного і заперечення або мінімізацію будь-яких спроб критики права з позиції інших соціально-нормативних систем (моралі, релігії, ідеології), тобто прихильники позитивізму ведуть мову і намагаються на практиці створювати «бездомішкове право», «чисте право», яке б не зверталось до інших соціально-нормативних систем. Така позиція виглядає дещо обмеженою, оскільки значно скорочує базу для нормативно-правового конструювання, а з іншого боку – ставить під сумнів легітимність правопорядку.

З точки зору природно-правової доктрини право – це безпосередньо чинне право, встановлене Богом, природою, законами

Космосу, конкретний зміст якого на різних етапах розвитку людства визначався по-різному. На сьогодні права і свободи людини, виражені в загальноновизнаних принципах і нормах міжнародного права й закріплені на конституційному рівні, стали критерієм правового начала для більшості національних систем законодавства.

Тут йдеться не про теоретичний критерій, що виражає сутнісну ознаку права, а про емпіричний індикатор, який фіксує ступінь відповідності законодавства, фактично визнаного міжнародним

співтовариством набору принципів і норм гуманістичного характеру. Саме у відсутності теоретичного критерію для визначення сутності права і полягає основна методологічна слабкість природно-правового праворозуміння, яка не тільки позбавляє його можливості відмежувати право від інших соціальних явищ (насамперед, від норм моралі та релігії), але – і що значно

важливіше – не дає йому змоги чітко відрізнити право від свавілля законодавця або судді.

**Ілюстративний приклад.** В американській системі судочинства, яка ґрунтується на системі загального права (*common law*), що є різновидом природного права, справедливості судових рішень залежить від особи судді. Якщо суддя є справедливою і добросовісною людиною, то природне право дає можливість приймати справедливі судові рішення. Проте на практиці часом трапляється протилежне. Більшість суддів без юридичної освіти (хоча і юридична освіта в цьому випадку не є гарантією) можуть бути некомпетентними і несправедливими, що має своїм наслідком свавілля та беззаконня. В цьому виражаються крайнощі природного права, оскільки його реалізація залежить від особистих якостей правозастосовувача. Якщо правозастосовувач є аморальним, то і природне право перестає бути правом, набуваючи характеру беззаконня і суб'єктивізму. І навпаки: правозастосовувач із високими моральними якостями може скористатись природним правом для досягнення гуманних цілей.

Таким чином, порівняння природного і позитивного права в залежності від особистого чинника часто свідчить на користь позитивного права. І, оскільки в реалізації позитивного права найчастіше не буває «нічого особистого», то більшість держав віддає перевагу саме позитивному праву над природним правом. Це, проте, зовсім не означає, що позитивне право завжди і в усьому є досконалим. Адже для свого удосконалення воно завжди потребує природно-правової критики, на якій власне і ґрунтується філософія трудового права.

На нашу думку, відмінність між природним і позитивним правом найбільш точно сформулював Б. Чичерін: «Держава розпоряджається в галузі суспільних відносин, яка підпорядковується їй; покора повинна бути повною і посилян на совість бути не може. Але коли вона, виходячи за межі, визначені їй власною природою і сутністю юридичного закону, хоче гвалтувати совість людини в тій галузі, де вона не може зняти з себе відповідальність за скоєне, тоді безумовний обов'язок покори припиняється. Моральний закон вимагає, щоб совість не відмовлялася від своїх прав і своєї відповідальності. Прикладом можуть бути християнські мученики, які помирали, але не корилися

наказу поклонятися ідолам. Це і є найвищий взірець виконання обов'язку перед совістю і перед державою. Діючи в ім'я морального закону, совість зобов'язана дотримуватися його цілком, тобто підкорятися державі, приймаючи покарання, що накладається, навіть якщо воно несправедливе. З точки зору суворої моральності людина, яка наважилася відстоювати права совісті, повинна бути готовою прийняти мученицький вінець» [59, с. 29].

Інколи нелегко визначити, в якому випадку людина повинна дослухатися до голосу своєї совісті (як у парадигмі природного права), а в якому вона зобов'язана свою совість підпорядкувати вимогам державного закону (як в юридичному позитивізмі). Тому, за переконанням Б. Чичеріна, яке цілком поділяється й нами, кожен з нас повинен ретельно подумати (на рівні совісті) про наслідки власних дій, перш ніж відмовитися від підкорення закону, а держава, у свою чергу, має берегти совість людини, не нав'язуючи їй навіть там, де її право очевидне.

Як вже зазначалося, другою базовою парадигмою права в цілому і трудового зокрема є юридичний позитивізм, який предметніше буде розглянуто далі.

## **2. Юридичний позитивізм як базова парадигма трудового права**

У XVIII–XIX ст. буржуазні революції в розвинених країнах Європи обумовили зміни правових систем, через що ідея природного права зазнала критики. Така тенденція знайшла відображення в юридичному позитивізмі, який виник як реакція на класичну теорію природного права. Його вихідною ідеєю є відмінність права від моралі. Основоположниками юридичного позитивізму стали Джеремі Бентам<sup>66</sup> і Джон Остін<sup>67</sup>.

---

<sup>66</sup> **Бентам Джеремі** (15.02.1748 – 6.06.1832) – англійський філософ і правознавець, ідеолог буржуазного лібералізму, засновник і очільник філософської течії утилітаризму.

<sup>67</sup> **Остін Джон** (3.03.1790 – 1.12.1859) – відомий англійський юрист, засновник юридичного позитивізму.



*Юридичний позитивізм* є складовою (і провідним напрямом) сучасної теорії держави і права в Україні. Аби виявити його специфіку, необхідно проаналізувати весь період його становлення й розвитку.

Розробка юридичного позитивізму і розуміння його сутності передбачає, перш за все, визначення предметної основи юридичного позитивізму – *позитивного права*. Традиційно позитивне право розглядають як сукупність юридичних норм, які створюються державною владою та забезпечуються її примусовою силою.

Позитивне право почало формуватися у другій половині ХІХ ст. у країнах Західної Європи (Франції, Німеччині, Австро-Угорщині), де воно розвивається паралельно із громадянським суспільством, яке звільнилося від пережитків феодалізму в економіці, політиці та соціальній структурі.

Сутність позитивного права полягає у впровадженні загальної рівності перед законом, яка є несумісною із залишками станового ладу та дворянськими титулами. В зазначений період втрачали колишнє значення привілеї дворянства, духовенства, церкви. Права і свободи індивідів, початково виражені в приватному праві, незабаром потребували публічно-правових гарантій обмеження свавілля державної влади, її втручання у приватно-правові відносини.

Розвиток представницької держави в цей період пов'язаний з розширенням кола осіб, які мають виборчі права, а також зі становленням системи політичних партій, що могли брати участь у виборах і діяльності законодавчих установ. У Франції і Великій Британії з'являється двопартійна система сучасного зразку з поділом на «лівих» і «правих», провладну партію й опозицію<sup>68</sup>.

Чималу роль у політичному житті відігравали широкі демократичні рухи (за загальне виборче право, зокрема, для жінок, за соціальні реформи та ін.).

---

<sup>68</sup> Йдеться про торі і вігів (Велика Британія), соціалістів і консерваторів (Франція) та ін. Формування двопартійної системи (біпартизму) супроводжує формування громадянського суспільства з його інституційним оформленням соціального діалогу. Соціальний діалог, як і розмова між двома людьми, потребує як мінімум двох партій – провладної й опозиційної.

Значні зміни відбувалися в економіці. Від початкового капіталізму, що ґрунтувався на індивідуальному підприємстві приватних власників, на їх конкуренції та безплановому виробництві, фінансових авантюрах і спекуляціях, суспільство поступово переходило до капіталізму, організованого в трести, картелі, концерни, синдикати<sup>69</sup>.

Володимир Ленін називав цю фазу розвитку капіталізму імперіалістичною, або просто імперіалізмом. Імперіалізм, на його думку, сприяв загостренню класового протистояння в буржуазному суспільстві.

Клас найманих працівників створив організації, здатні протистояти «еґоїзму роботодавців». Майже в усіх країнах виникли професійні спілки, які тиснули на власників підприємств і на державу, шантажуючи їх акціями масового протесту у разі погіршення умов організації праці.

Як роботодавці, так і буржуазна держава змушені були йти на поступки профспілковому рухові. Результатом цього стало прийняття в багатьох державах законів про права профспілок, про тривалість робочого дня, про соціальне страхування й забезпечення, про охорону здоров'я, про народну освіту. У ряді країн було створено політичні партії, метою яких був захист інтересів трудящих, зокрема соціал-демократичні й комуністичні.

Буржуазні політичні та правові вчення цього періоду, в основному, продовжували розвивати ідеї лібералізму першої половини ХІХ ст. Основним програмним завданням цих учень було пояснення і виправдання процесів розвитку буржуазного суспільства в умовах збереження та вдосконалення таких його

---

<sup>69</sup> Різновиди монополістичних об'єднань. **Картель** – це союз двох і більше підприємств однієї галузі промисловості, де учасники зберігають свою власність на засоби виробництва та продукти виробництва, а створені товари самі реалізують на ринку, визначаючи ціну, частку ринку і встановлюючи квоту. **Синдикат** – це той самий картель, відмінність тільки в умовах реалізації готової продукції (для цього створюється певна контора). **Трест** – це монополія, де власність на засоби виробництва й готову продукцію спільна. **Концерн** – це союз незалежних підприємств різних галузей промисловості, де фінансовий контроль над усіма учасниками здійснює головне підприємство.

інститутів, як приватна власність, товарно-грошові відносини, формальна рівність суб'єктів права. Це завдання зумовлювало різке протистояння буржуазних політико-правових ідеологій (лібералізму і консерватизму) різним напрямом лівих ідеологій (соціалізму і комунізму).

Зауважимо, що лібералізм завжди протиставляється соціалізму, оскільки його «фундаментом» вважаються індивідуалістичні цінності. Натомість соціалізм і комунізм мають своїм підґрунтям колективістські цінності.

Протиріччя між правими й центристськими ідеологіями (лібералізмом і консерватизмом) та лівими ідеологіями (соціалізмом і комунізмом) можна представити у вигляді таблиці.

*Таблиця 3*

**Відмінності між правими, центристськими та лівими ідеологіями**

<b>Праві та центристські ідеології</b>	<b>Ліві ідеології</b>
Приватна власність є основою економічної системи.	Державна власність є основою економічної системи.
Держава має представницький характер і підзвітна населенню.	Держава – закрита інституція, формується згори і невідзвітна населенню.
Особа є фундаментом суспільства.	Спільнота є фундаментом суспільства.
Ефективність і продуктивність суспільства важливі для збереження свободи і справедливості.	Найважливішим є збереження рівності й консенсусу за умови нейтралізованої опозиції і зведеного до мінімуму права громадян на критику влади.

Новим для буржуазного державознавства й правознавства було визнання необхідності реформ, що мали зняти гостроту низки соціальних і політичних антагонізмів. Дослідження представницької держави у зв'язку з утворенням системи партій, кожна з яких мала зрозумілу програму, численне і стабільне коло прихильників, також стало новацією.

Загальною методологічною основою більшості буржуазних теорій залишався філософський позитивізм. Це пояснювалося тим,

що основою позитивізму став консерватизм як ідеологія протистояння революційним рухам і збереження існуючого status quo. Консерватизм, у свою чергу, був продуктом страху буржуазних верств населення перед революційною стихією і своєрідною реакцією на серію буржуазних революцій і невдалих соціалістичних експериментів (зокрема, на Паризьку комуну у Франції)<sup>70</sup>.

На цьому історичному фоні кривавого свавілля стихійного соціалізму знайшов своє додаткове обґрунтування і *юридичний позитивізм*, що виник раніше і зберіг значення пріоритетного напрямку в юриспруденції. Водночас, у політико-правовій ідеології окреслилася й стала розвиватися тверда тенденція переходу від класичного позитивізму (у його потестаристському різновиді) до його пізніших версій (нормативізму й соціально-психологічного позитивізму).

*Вищезазначене переконує, що юридичний позитивізм – це напрям у філософії права та юриспруденції, послідовники якого обмежують завдання юридичної науки вивченням позитивного права й розумінням права переважно як продукту діяльності державної влади.*

*Цілком правомірно буде також визначення позитивізму як парадигми праворозуміння і філософії трудового права, яка ототожнює трудове право і трудове законодавство, розглядаючи останнє як таке, що не потребує ніяких зовнішніх джерел для критики, або ж є бездоганним і таким, що вимагає виключно схвалення.*

---

<sup>70</sup> Задля ознайомлення з цими подіями можемо порекомендувати цікавий художній фільм «Дантон» (1982), де чудово представлено той самий жах, який переживала буржуазія перед божевільям навіжених мас. Листопад 1793 року. Адвокат Жорж Дантон повертається після свого сільського усамітнення в Париж, щоб зупинити кривавий терор, розпочатий його другом і однодумцем Робесп'єром. Уперше в історії починає діяти «невблаганна логіка революції», запускається машина зростаючого насильства, гільйотина працює на знос. Твердість і ще раз твердість. До біса почуття жалю – пережиток проклятого минулого. Слабким не місце у світлому майбутньому. Гуманісту Дантону судилося вмерти на площі, його смерть – грізне попередження для тих, хто не розуміє, що революція зжирає своїх дітей.

Виділяють три основні різновиди позитивізму як філософсько-правової парадигми: *потестаризм*, *легалізм (нормативізм)* і *соціально-психологічний позитивізм*.

1. **Потестаризм.** Цей напрям позитивізму акцентує увагу на тому, що право є тільки процедурою або зовнішньою формою для акту примусу, вираженого в законі, підзаконному акті, судовому рішенні тощо. Отже, потестаризм ототожнює будь-які розпорядження влади, вважаючи, що право – це всього лише процедурна форма реалізації сили держави.

Для розуміння потестаризму слід звернутися до історії трудового права держави нашого недавнього минулого – Радянського Союзу. В історії трудового права СРСР була ціла низка злочинних нормативних актів, які набували статусу норм права через загрозу ув'язнення громадян у концтаборах або й вищою мірою покарання – розстрілом.

Прикладами таких практик можна вважати «Закон про п'ять колосків», виданий радянською владою, та розпорядження про трудову повинність німецько-фашистської окупаційної адміністрації Києва періоду 1942–1943 рр. Ці акти демонструють, що таке потестаризм як версія юридичного позитивізму.

**Ілюстративний приклад.** 7 серпня 1932 р. за ініціативою генерального секретаря ЦК ВКП(б) Йосифа Сталіна була прийнята спільна постанова ЦВК і РНК СРСР «Про охорону майна державних підприємств, колгоспів та кооперації і зміцнення громадської (соціалістичної) власності», відома в народі під назвою «Закон про п'ять колосків». Ухвалення цього Закону розкриває антигуманну суть сталінського режиму, зокрема – класову спрямованість радянських репресій 1930-х рр.

За офіційною версією влади головною причиною появи «Закону про п'ять колосків» було зростання кількості крадіжок у колгоспному секторі. Так зване «розбазарювання хліба», тобто його приховування, розкрадання та використання особливого режиму обмолоту стало специфічною формою протидії селян хлібозаготівлям, проявом їх антиколгоспних настроїв.

Примусово зігнані до колгоспів селяни не відчували себе там господарями. Події зими–весни 1931–1932 рр. продемонстрували, що держава не забезпечує хлібом навіть чесно зароблені трудовні. Що було причиною цього? По-перше, селяни, дивлячись на те, як

держава відбирає у них все зерно, надавали перевагу не тому, щоб виконувати держзамовлення, а тому, щоб зноїти зерно в землі. По-друге, як відомо, в умовах рабства, у рабів відсутня мотивація до продуктивної праці. Селяни-колгоспники фактично були рабами, отже, вони не були зацікавлені працювати продуктивно. Перед селянами виникла голодна дилема: вони могли померти голодною смертю, виконавши план хлібозаготівель або ж зноївши зерно в землі. Перевага часто надавалася другому способу, який, принаймні, дозволяв зберегти залишки власної гідності.

За даними С. Косіора<sup>71</sup> у 1931 р. 48 % господарств України нічого не видали на трудодні. Перед загрозою нового голоду селяни й почали «отоварювати» трудодні самовільно. У більшості колгоспів республіки мало місце «зрізання колосків». Тих селян, хто цим займався, називали «перукарями». У 1932 р. крадіжки хліба стали особливо масовими через відсутність харчів. Самі селяни не вважали крадіжки колгоспного майна злочином.

Оскільки радянська влада робила ставку на селянські низи, а останні були схильними до неробства, небалості і алкоголізму, то досягнення в колгоспах і радгоспах бодай середнього рівня продуктивності праці було просто нереальним. До того ж, опора на низи супроводжувалася депортацією до Сибіру аристократії селянства – куркулів. Майно останніх підлягало конфіскації й переходило у власність колгоспів і радгоспів.

Але відібрати і віддати – цього, як з'ясувалося, було замало. Отримане біднотою майно треба було утримувати й примножувати, до чого сама біднота виявлялася неспроможною. Саме на таких засадах створювалися і функціонували колгоспи й радгоспи, де все відбувалося згідно з відомою приказкою: «Семеро до рота, один до роботи»; тобто на одного працюючого припадало сім непрацюючих, які займалися грабунками, пияцтвом або комуністичною пропагандою. Чи не відчуваєте ви тут зв'язок із

---

<sup>71</sup> **Косіор Станіслав Вікентійович** (1889–1939) – безпосередній організатор політики фізичного і духовного геноциду українського народу, що виявився в ліквідації «українізації» і проведенні політики русифікації, організації штучного голодомору 1932–1933 рр. в Україні, розгортанні антиукраїнського терору, фабрикуванні численних політичних процесів і масовому винищенні національної інтелігенції.

сучасністю? Адже в наш час патріотами стають не ті, хто працює, а ті, хто постійно говорить про необхідність працювати... Так було тоді, так є і зараз.

Таємна інструкція від 13 вересня 1932 р. регламентувала порядок застосування положень Закону від 7 серпня 1932 р. Стосовно «куркулів», звинувачених у розкраданні колгоспного майна і хліба, застосовували вищу міру покарання без винятків.

Вироки одноосібникам<sup>72</sup> і колгоспникам<sup>73</sup> обмежували позбавленням волі на 10 років, а головам колгоспів, членам правління загрожувала вища міра покарання (за пом'якшуючих обставин – позбавлення волі на 10 років). Інструкція зобов'язувала судово-слідчі органи розглядати справи за Законом від 7 серпня у прискореному режимі – протягом 15 днів. справи про крадіжки колгоспного майна вилучалися з підсудності сільських громадських і колгоспних товариських судів.

Постанова ЦК ВКП(б) від 1 січня 1933 р. дала новий імпульс застосуванню Закону від 7 серпня, поширивши його дію на селян, які приховували «розкрадений» і «прихований від обліку» хліб. Розпочалися масові обшуки таких селян з вилученням у них усіх їстівних припасів.

Для влади «Закон про п'ять колосків» став важливим інструментом забезпечення успіху хлібозаготівельної кампанії. Пік застосування цього Закону припадає на завершальний етап хлібозаготівельної кампанії (кінець листопада 1932 р. – січень 1933 р.). Загалом у цей час в Україні за «Законом про п'ять колосків» засудили 12767 осіб [1].

**Ілюстративний приклад.** З перших днів німецько-фашистської окупації в Україні примусова праця вводилася в систему. 5 серпня 1941 р. рейхсміністр окупованих східних областей А. Розенберг видав розпорядження про обов'язкову трудову повинність для громадян віком від 18 до 45 років.

Це ж рішення «про впровадження обов'язку праці у зайнятих місцевостях» підтверджувалося рейхскомісаром України Е. Кохом

---

<sup>72</sup> Одноосібники – селяни, які мали присадибні ділянки і невелику кількість домашньої худоби; могли вести самостійне господарство.

<sup>73</sup> Колгоспники – селяни, які не мали присадибних ділянок і худоби; джерелом їх існування були трудодні.

указом від 21 листопада 1941 р. Поступово одним з найважливіших профілів підкупаційного життя стали арбайтсамти, або установи праці, біржі праці, як їх ще називали, – органи одночасно окупаційної влади й загальнонімецької служби праці. У кожному великому обласному, районному місті були створені подібні установи, завданням яких було взяти на облік усе працездатне населення. Це була якраз спроба налагодити життя городян, дати раду безробіттю, тому міська управа почала організовувати робочі місця (переважно з упорядкування території міста й комунальних підприємств).

В оголошенні, опублікованому в газеті «Українське слово», безробітних запрошували з'явитися на біржу праці, де «щодня можна дістати роботу за зарплату». У другій половині жовтня 1941 р. тональність оголошень змінилася, розпочалася активна кампанія примусової реєстрації безробітних, центром якої стала інша біржа праці (підконтрольна окупаційній владі), розташована в приміщенні Художнього інституту за адресою – Вознесенський узвіз, 20. До кінця жовтня тут пройшли реєстрацію 55 тис. безробітних (65 відсотків з них становили жінки), з яких майже 6 тис. отримали роботу.

На підставі наказів військового комісара Києва Ебергарда всі безробітні кияни були зобов'язані щотижня з'являтися до біржі праці для реєстрації й виконувати будь-яку роботу, незалежно від кваліфікації (про зарплату тепер уже не згадувалося). Очевидно, потік добровольців швидко припинився, бо наприкінці осені 1941 р. окупаційні установи почали застосовувати різні примусові засоби, щоб поставити на облік міццеву робочу силу.

Для виконання поставленого завдання в Києві залучалися районні адміністрації міської управи, а згодом і поліція. «Прохання вжити негайних заходів, щоб зареєструвати на біржі праці всіх безробітних чоловіків, особливо всіх фахових робітників», – з такою вимогою звертався на початку грудня 1941 р. до голови Київської міської управи Д. Багазія комісар Ебергард. Як вказувалося, усі незареєстровані повинні бути доставлені до біржі праці за допомогою міліції в супроводі конвою [44].

Наведені приклади дають підстави для двох важливих питань.

Перше: чому підібрані приклади, пов'язані з комунізмом і фашизмом?



Друге: чи зазначені закони були законами в прямому розумінні слова, чи це – злочинні накази у формі законів?

Відповідь на перше питання така: за умов комуністичного та фашистського режимів усе приватне право стає публічним. Отже, власне категорія прав людини і громадянина зникає. Вона замінюється розпорядженнями і наказами влади, що й було продемонстровано за допомогою наведених прикладів.

Відповідь на друге питання є стверджувальною. Принаймні, потестаризм як версія юридичного позитивізму дає таку відповідь. Так, «Закон про п'ять колосків», як і розпорядження Розенберга, Коха й Ебергарда, були законами, навіть всупереч тому, що вони були злочинними як за змістом, так і за формою.

Отже, **принциповим для потестаризму є те, що будь-яке владне розпорядження, незалежно від його відповідності/невідповідності праву, стає законом, якщо воно видається владою, уповноваженою на такі розпорядження.** Історія розвитку права загалом і трудового права зокрема в різних суспільствах дає підстави стверджувати, що **правовий нігілізм завжди є зворотньою стороною медалі потестаризму як екстремально-силової версії юридичного позитивізму.**

Хотілося б вірити, що потестаризм відійшов у минуле, став політико-юридичним анахронізмом, пережитком жорстоких і суворих часів, але це не так. У деяких країнах (наприклад, у Північній Кореї, Китаї, Камбоджі) потестаризм, який тримається (або тримався) на диктатурах, є живим і діючим явищем правових систем.

Зворотнім боком потестаризму є **правовий нігілізм**. Мова може йти, як мінімум, про три види нігілізму:

- **легістський**, коли панує негативне ставлення до чинного законодавства і поширеними є навички протиправної поведінки, завуальовані під законослухняну поведінку і суто вербальне визнання законів. Легістський нігілізм є найнебезпечнішим видом нігілізму, оскільки, припускаючи визнання законності (і сфера трудового права тут не становить виняток), він на практиці призводить до її тотального ігнорування та підміни беззаконням;
- **соціальний**, коли вважається, що реально існуючий правопорядок (котрий далеко не завжди відповідає приписам

законів) є неправильним і несправедливим, проте суспільство готове до визнання справедливих законів;

- аномічний,<sup>74</sup> коли свобода та рівність усіх учасників соціального спілкування не сприймаються масовою свідомістю як базові цінності і основні принципи законодавчого регулювання [3, с. 28–29]. У цій своїй «тривимірності» правовий нігілізм є теорією та практикою заперечення права як позитивно-ціннісного явища.

У тлумачних словниках нігілізм тлумачиться як заперечення цінностей або заперечення усталених суспільством норм, принципів, законів. Правовий нігілізм визначається також як напрям суспільно-політичної думки, змістом якого є девальвація права і законності, відверта недооцінка соціальної і особистої цінності права.

Еріх Фромм запропонував розглядати нігілізм як один з механізмів психологічного захисту. Він вважав, що центральною проблемою людини є внутрішньо властиве людському існуванню протиріччя між буттям, «кинутим у світ мимохідь», і тим, що людина виходить за межі природи завдяки здатності усвідомлювати себе, інших, минуле і майбутнє. Він стверджував, що розвиток людини, її особистості відбувається в рамках формування двох основних тенденцій: прагнення до волі і прагнення до відчуження [5, с. 271].

Більш сучасною інтерпретацією правового нігілізму є деформований стан правосвідомості особи, суспільства, групи, який характеризується усвідомленим ігноруванням вимог закону, цінності права, зневажливим ставленням до правових принципів і традицій, однак таким, що виключає злочинний намір [4, с. 25].

Причинами появи правового нігілізму, на думку більшості дослідників, у першу чергу, є кризовий стан суспільства, низький рівень правової культури, нерозвиненість у населення юридичних традицій, які відверто ігноруються. Заперечення необхідності і цінності права має глибоке історичне коріння: економічна й політична нестабільність, зміна ідеології та духовних цінностей

---

<sup>74</sup> Назва цього виду походить від терміну «аномія», що перекладається із грецької мови буквально як «беззаконня», тобто стан зруйнованості більшості соціально-нормативних систем, тому підкорення нормам досягається переважно (або виключно) через насильство.

після розпаду Радянського Союзу, поява нових прошарків населення, зловживання владою вищими посадовими особами держави, гальмування та незавершення реформ і, як наслідок, юридичне невігластво, відставання, правова невихованість населення, відсутність правових знань, досвіду правової діяльності та відповідних навичок, неможливість формування чіткої життєвої позиції [7, с. 27].

Досить часто на побутовому рівні у пересічного громадянина з'являється негатив та відчуття незахищеності при «зустрічі» з правовими реаліями. Так, якщо «юридичний шлях» приводить людину в державну установу і вона нашттовхується на бюрократичні процедури та безпідставні відмови; якщо засоби масової інформації спочатку розповідають про досягнення та перспективи нового закону, а потім про те, що він викривляється і препарується; якщо громадянин звертається до суду за захистом свого права, а йому кажуть, що таке право не підлягає судовому захисту, то саме ці «якщо» (а їх перелік можна продовжувати досить довго) і є тим середовищем, яке щоденно і усюди відтворює юридично-нігілістичні упередження [9, с. 24].

Як прояв правового нігілізму можна розглядати нестабільність національного законодавства, нерідко безсистемні та хаотичні його зміни, невміння чи небажання спрогнозувати можливі негативні наслідки законів, що приймаються. Фактично в Україні відсутня кваліфікована правова експертиза нових актів. Дуже часто це призводить до того, що закони та підзаконні акти в процесі їх реалізації дають результат, протилежний від того, на який розраховував законодавець.

Доцільно було б зазначити, що формою прояву правового нігілізму є порушення прав людини, особливо таких, як право на життя, честь, гідність, власність, безпеку, здоров'я, соціальні права, що пов'язані із забезпеченням гідного людини рівня життя [9, с. 23].

Як уже зазначалось, на існування правового нігілізму впливає низький рівень правової культури й правосвідомості, недостатнє правове виховання громадян. Люди, як стверджував французький просвітник Поль Анрі Гольбах, повинні бути впевнені, що «закони створені для них, а не вони для законів» [5, с. 278].

Сучасні українці не знають, що таке право, вони знають лише, що таке закон, в якому цінують не правовий зміст, а його владно-

державницьку природу. Для них він і донині є заборонаю, а не правом. І тому у нас, скоріше, люди створені для законів, ніж закони для людей.

У цьому контексті варто було б звернути увагу і на нігілістичні упередження серед представників багатьох професій, об'єднаних спільним поняттям «юрист». На нашу думку, це явище має негативні тенденції, оскільки створює серйозну загрозу порушення прав людини та заважає розвитку правової держави.

У середовищі працівників правоохоронних органів правовий нігілізм – це орієнтування на особисту думку при розгляді юридичних справ, орієнтація не на вимоги законів, а позицію керівництва щодо розуміння і тлумачення закону<sup>75</sup>.

За результатами соціологічних досліджень, співробітники органів внутрішніх справ у своїй службовій діяльності керуються переважно «вказівками керівництва», «оперативною обстановкою». Менше половини опитаних (46,9 %) відзначили, що при вирішенні службових питань вони керуються вимогами законів [4, с. 25]. Судова і слідча практика фіксує численні приклади порушень, котрі свідчать не стільки про незнання закону слідчими, прокурорами, суддями, скільки про неповагу до нього, про впевненість у безкарності, байдужість до долі людини.

Певна подібність проявів правового нігілізму представників різних юридичних професій, спільність причин, що його породжують, дозволяють виділити явище професійного правового нігілізму, який виступає різновидом професійної деформації правосвідомості юриста.

Більшість науковців вважає, що правовий нігілізм в Україні – це давнє явище, зумовлене ментальністю нашого народу; інші вчені заперечують цю теорію і стверджують, що це тільки міф прозахідної правової науки, яка навмисно розвиває думку про те, що тільки на заході панує справжня правова культура, а ми раби свого менталітету і культури. При цьому всіляко завуальовується те, що при рецепції західної системи права введення в дію і забезпечення виконання правових норм, усі її принципи, засоби і методи будуть

---

<sup>75</sup> На практиці останнє часто ототожнюється із підзаконними нормативними актами, наслідком чого стає порушення ієрархії в системі законності, а отже, узаконене беззаконня.

«підігнані» нашою правлячою елітою під свої потреби, які, як правило, не збігаються з інтересами народу.

Отже, у державах, політичне керівництво яких перетворює будь-які власні рішення на норми права, потестаризм продовжує відтворюватись як основа державної політики і стає ключовою передумовою подальшого знецінення права й соціального нігілізму.

2. Другою поширеною версією юридичного позитивізму є **нормативізм**, або ж **легізм**.

**Нормативізм, або легізм** – це напрям позитивізму, який ототожнює державно-продуковане право й право взагалі, тобто ототожнює право і закон. За таких обставин будь-яка правова норма в трудовому праві має відповідати фактичному стану справ, що неможливо, оскільки значна частина норм часто має статус норм-декларацій (норм-принципів), які не можуть бути (у прямому значенні слова) трудовим правом у дії, оскільки виражають не ту реальність трудових правовідносин, яка наявна фактично, а ту реальність, яка можлива і бажана з точки зору законодавця.

**Ілюстративний приклад.** Відповідно до ст. 2 чинного КЗпП України право громадян України на працю, – тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, – включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, які вивільняються в результаті переходу на ринкову економіку. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, в організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки й на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на

*право звернення до суду для вирішення трудових спорів, незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством.*

За логікою нормативізму (або легізму) право на працю має гарантуватись і забезпечуватись державою для кожного громадянина. Кожен з нас розуміє, що реальне життя часто далеке від цієї норми, тим більше, якщо ця норма є продовженням такого типу трудових правовідносин, що дозволяє всевладдя держави, тобто виражає соціалістичний патерналізм. У сучасних умовах вільний вибір професії, роду занять і роботи відбувається частіше за волевиявленням громадянина, хоча, за логікою нормативізму і легізму, такий вибір має бути справою держави. Саме держава відповідальна за це юридично, хоча наразі фактично не несе за це ніякої відповідальності.

До 1995 р. у державних закладах вищої освіти України існував розподіл студентів після завершення навчання. Після цього року держрозподіл було скасовано. Сьогодні студентам ніхто не гарантує робочих місць і вони самостійно повинні влаштовуватись на роботу.

3. Третьою версією юридичного позитивізму є **етичний та соціально-психологічний позитивізм.**

**Етичний і соціально-психологічний позитивізм** – це напрям позитивізму, в якому будь-які повторювані дії, автоматизми, звички й стереотипи ототожнюються з правом.

Юридичний позитивізм у соціально-психологічному варіанті одним з перших обґрунтував у своїх працях німецький правознавець К. Бергбом [5, с. 90–115]. Спираючись на філософський позитивізм О. Конта, К. Бергбом виступає проти принципів та ідей, не зафіксованих у чинному законодавстві та внесених до юриспруденції теорією природного права, заперечує вчення про «народний дух» історичної школи права, а також усі ті доктрини, які намагалися досліджувати не реальне (діюче), а передбачуване чи бажане право.

Відповідно до теорії К. Бергбома правова наука повинна вивчати, а не оцінювати або вимагати; вона повинна мати справу тільки з реальними предметами та досліджувати їх методом досвідченого спостереження й експерименту. За цією логікою теорії права слід зай-матися тільки об'єктивно існуючим (позитивним)

правом, яке ґрунтується на правотворчих фактах, тобто на законодавчій (і взагалі правотворчій) діяльності держави.

На думку К. Бергбома, саме чинне позитивне право забезпечує порядок, гармонію і безпеку в державі, створює надособистісні регулятори, що розташовані над громадянами, над владою і над державою.

Оскільки природне право, – як міркує Бергбом, – не більше, ніж припущення, набір суб'єктивних фікцій, то, якщо серйозно зважати на нього як на явище правового порядку, воно руйнує правопорядок і призводить до анархії. Не можна вирішувати на практиці юридичні проблеми, зокрема – розглядати судові справи, виходячи з природно-правової доктрини. Єдине реальне право – це те, яке виражене в законі. Норма – альфа й омега права, його початок і кінець; поза межами закону немає ніякого іншого права [5, с. 90].

Зауважимо, що логіка К. Бергбома відповідає логіці французьких екзегетів (авторів коментарю Цивільного кодексу Наполеона). Науковець розглядає право як дещо логічно завершене, утворення, яке не має прогалин. Праву, на його думку, властива така ж непроникність, як і фізичному тілу. Завдання правозастосовних органів і суду полягає в тому, щоб на основі логічного тлумачення тексту закону прийняти рішення у конкретній справі.

Найбільш повним втіленням сучасної системи соціально-психологічного позитивізму в праві є теорія Джона Остіна<sup>76</sup>. Він

---

<sup>76</sup> **Джон Остін** (1790-1859) – відомий англійський юрист, засновник юридичного позитивізму. «Визначення предмета юриспруденції» – найвідоміша робота Остіна, яка вміщувала частину його лекцій. Вона змінила думку англійців з приводу визначення сфери впливу етики і права. У своїй роботі Остін намагався пояснити різницю між правильним законом (створеним за бажанням держави) і моральним законом. Остін вважав, що право – це норма, встановлена з метою керування однією розумною істотою іншою розумною істотою за допомогою влади. На переконання автора, закони краще розглядати як тип команди: виражене бажання, щоб інша сторона виконала або утрималася від виконання певних дій, які супроводжуються наявністю загрози – чітко визначеної санкції чи покарання у разі невиконання. Для виокремлення законів з-поміж інших типів команди потрібно, щоб остання передбачала

вважав, що закон – це правило, встановлене для управління однієї мислячої істоти іншою, що має владу над першою. Визначення права подається автором поза зв'язком з поняттям справедливості, рівності і свободи. За теорією Дж. Остіна, є чотири види законів:

- 1) небесні закони (або закони Бога);
- 2) позитивні (або діючі) закони;
- 3) позитивна (або діюча) мораль;
- 4) закони в метафоричному (або фігуративному) сенсі слова.

Закони встановлюються або політичними керівниками для політичних підлеглих, або самими громадянами для здійснення наданих їм юридичних прав. В останньому випадку зміст законів збігається зі змістом договорів.

Закони, або правила позитивної моралі, або моральні закони не встановлюються вищим політичним керівництвом для своїх підлеглих. Це означає, що закони позитивної моралі державою не впроваджуються і від неї не залежать. Вони є справою громадянського суспільства або наддержавних утворень. Прикладами можуть бути статути клубів, закони моди, які встановлюються виробниками одягу, а також міжнародне право, яке приймається міжнародними організаціями й установами тощо.

Ключовим моментом у теорії Дж. Остіна є розуміння закону як певної команди, а простіше кажучи, – владного веління. Він означає певне побажання. Від інших побажань його відрізняє те, що сторона, якій адресоване це побажання, у разі непокорі каратиметься стороною, яка видала владний закон. Бути покараним означає бути зобов'язаним виконати команду, бути «зв'язаним» нею або розглядати виконання команди як свій обов'язок. Отже, обов'язок, борг і санкція нерозривно пов'язані між собою, а саме

---

певний варіант поведінки за конкретних обставин. Цей тип команди також повинен встановлюватись носієм суверенітету: верховним правителем або керівним органом, якому суспільство надало владні повноваження. Санкції можуть бути як позитивними, так і негативними, вони можуть включати в себе винагороду або покарання з боку державних органів; не є законними санкціями природні наслідки або диктат совісті. Таким чином, «позитивне право» відрізняється від законів Бога, які ґрунтуються на моральних принципах і заповідях.



право характеризується наявністю команди, санкції, обов'язку й суверенітету [цит. за 36, с. 118–119].

Пізніше юридичні позитивісти відмовилися від командної теорії й теорії суверенітету Дж. Остіна, намагаючись розробити вчення, що концентруються на правових системах і юридичних правилах. Але ці теорії залишаються позитивістськими, бо вони:

- наполягають на чіткому розмежуванні права і моралі (правила і норми, які вони підкреслюють, не моральні за своєю природою);

- допускають критерій походження як тест на законність (це правило є законом, якщо воно виникло в певний спосіб, тобто якщо воно було прийняте відповідно до правил прийняття законів у даному суспільстві, наприклад, затверджене законодавчим органом з використанням необхідних процедур) [цит. за 36, с. 118–119].

Розуміємо, що наведені вище твердження виглядають, як мінімум, сумнівними. Більшість норм права зумовлюються нормами моралі. Це пов'язано з тим, що мораль виражає неписані правила самозбереження спільноти і людини, натомість як будь-яке право лише формалізує ці неписані норми й через відповідні процедури захищає їх засобами держави.

Людство й досі користується мораллю як основною системою нормативної регуляції свідомості і поведінки. Але мораль прийнятна там, де людська спільнота порівняно невелика. Саме в таких невеликих спільнотах проконтролювати дотримання моральних норм набагато простіше, ніж у великих. Порівняйте, наприклад, місто і село. У селі, де всі люди знають одне одного, невиконання моральних норм стає практично неможливим. Тут кожен бачить усіх і всі бачать кожного. У великому місті, де люди часто не знають навіть сусідів у своєму під'їзді, легко ухилитися від дотримання моральних норм. І, оскільки охочих ухилитися стає все більше, – виникає потреба замінити мораль іншим регулятором соціальної свідомості й поведінки. І цей регулятор має базуватись уже не на силі громадської думки, а на механізмі державного примусу. Таким регулятором стає право.

Аналізуючи позитивізм, неможливо оминати концепцію Г. Кельзена<sup>77</sup>, що представляє так званий нормативістський напрям. Ганс Кельзен – один з найбільш згадуваних теоретиків держави і права позитивістської спрямованості.

Чисте вчення про право Г. Кельзена (1881–1973)<sup>78</sup> є теорією позитивного права, розробленою з позицій логіко-аналітичної юриспруденції. Критикуючи традиційне правознавство XIX–XX ст. й атестуючи своє чисте вчення як сувору і послідовну науку про право, вчений писав: «Воно намагається відповісти на запитання, що є правом і яким воно є, але не на запитання, яким воно повинне бути або створюватися. Воно є правознавством, але не політикою права» [62, s. 66].

За вченням Г. Кельзена «чистота» полягає в тому, що його вчення займається виключно правом і «очищає» досліджуваний предмет від усього того, що ним не є. Правознавство, як стверджує він, необхідно звільнити від усіх чужих для нього елементів, оскільки воно «розширилося» за рахунок психології, соціології, етики й політичної теорії.

Отже, концепція правознавства Г. Кельзена зорієнтована на «чистоту» позитивістської теорії права і, по суті, заперечує не тільки якісь природно-правові доктрини, а й філософію права як таку (з притаманним їй розрізненням права і закону).

Слід зауважити, що філософію права, розуміючи її як критичний дискурс, можна вважати версією антипозитивізму. Це пов'язано з тим, що філософія права, навіть за умови прихильності до позитивного права, усе ж надає перевагу природному праву. А природне право, як відомо, виводить норми права не з держави, а з ширшого кола соціонормативних систем – з релігії, з ідеології, з науки, з мистецтва тощо. Відбитком цього стає переважно суб'єктивне розуміння людських прав.

---

<sup>77</sup> **Кельзен Ганс** (1881–1973) – австрійський і американський юрист та філософ, один з основних теоретиків правового позитивізму, основоположник концепції конституційного суду та конституційного контролю, засновник і суддя Конституційного Суду Австрії.

<sup>78</sup> Одна з базових праць Г. Кельзена – «Чисте вчення про право» (нім. *Reine Rechtslehre*) в Україні була перекладена О. Мокровольським [15; 16].

З урахуванням філософської продуманості, осначеності й витонченості чистого вчення про право, його можна, звичайно, характеризувати як позитивістську філософію позитивного права, але за своїм профілем, змістом і суттю воно розроблене у вигляді саме юридико-позитивістської теорії в напрямку аналітичної юрисдикції.

«Очищення» предмета правознавства як нормативної науки здійснюється Г. Кельзенем за допомогою специфічного нормологічного (нормативістського) методу вивчення й опису права. На думку вченого, специфічний метод визначає специфічний предмет. Принципова відмінність методу, як зауважує Г. Кельзен, зумовлює і принципову відмінність досліджуваного предмета.

За його логікою право – просто алогічний матеріал, своєрідна «сировина». Ця «сировина» – це простий набір звичайних «хочу», тобто людських волевиявлень різного походження. Юрист, застосовуючи пропонований Г. Кельзенем нормологічний метод, має перетворити цю сировину на «готовий продукт» – правові норми. При цьому в нормі, як у «готовому продукті», ми бачимо вже впорядковану систему.

З позицій такої методології завдання науковця в галузі правознавства полягає у дослідженні права як нормативної форми (і структури), у вивченні тих норм, які визнаються нормами права і надають певним діям характеру правових або протиправних актів. Право при цьому трактується як нормативний порядок людської поведінки, тобто як система норм, що її регулює. «Поняття «норма», – пояснював Г. Кельзен, – передбачає, що дещо *повинно* бути або відбуватися і, особливо, що людина *повинна* діяти (поводитися) відповідним чином» [62, s. 63].

Тези вченого про право та його нормативність базуються на неокантіанських уявленнях<sup>79</sup> про дуалізм буття (сущого) і того, що

---

<sup>79</sup> **Неокантіанство** – це напрям німецької філософії другої половини ХІХ – початку ХХ ст. Виникло у 60-х рр. ХІХ ст. В основі неокантіанства – відтворення і розвиток ідеалістичних і метафізичних елементів філософії Іммануїла Канта, ігнорування її матеріалістичних і діалектичних елементів. Суть речей, явищ і процесів (за Кантом «річ у собі» або відкидається, або тлумачиться суб'єктивно-ідеалістично як «граничне поняття») пізнання розглядається як апіорне конструювання почуттів.

повинно бути (належного). У дусі такого ж дуалізму науковець трактує співвідношення фактичності (факту, акту, дії, поведінки, природної події тощо) та її правового сенсу (правового значення).

*Простіше кажучи, Г. Кельзен, як і будь-який сучасний позитивістський теоретик, розрізняв просто факти і юридичні факти. Не кожен факт стає юридичним фактом. Факт відноситься до суцього (існуючого), а юридичний факт – до належного (того, що має бути). На цих міркуваннях побудована сучасна теорія держави і права, зокрема – теоретичне уявлення про виникнення правовідносин. Правовідносини, як відомо, можуть припинятися, виникати і змінюватись на основі різних юридичних фактів.*

У межах такого дуалізму<sup>80</sup> право не належить до галузі буття і фактичності, до чуттєво сприйнятих подій, що підпорядковуються закону причинності. Воно належить до сфери повинності й сенсу (значення). При цьому норма є схемою тлумачення фактичності (буття) і надання їй правового сенсу. Нормативне тлумачення фактичності (того чи іншого акту, дії, події), тим самим,

---

Неокантіанство акцентувало увагу на епістемологічному боці вчення Канта, а також вплинуло на формування концепції етичного соціалізму. Вагомий внесок неокантіанство зробило для природничих і гуманітарних наук. Перші використовують номотетичний метод (заснований на виведенні законів), а другі – ідіографічний (заснований на описі еталонних станів). Відповідно і світ поділяли на *природу* (світ суцього; об'єкт природничих наук) і *культуру* (світ належного; об'єкт гуманітарних наук). Власне неокантіанці вивели таку філософську науку, як аксіологія.

<sup>80</sup> **Дуалізм** – це філософська теорія, яка стверджує, що всесвіт складається з двох незмінних і незалежних речовин, або вчення про те, що світобудова базується на двох фундаментальних принципах (наприклад, добро і зло). Цим дуалізм відрізняється від **монізму** – філософської теорії, яка визнає лише одну речовину чи принцип як основу світу (пізнання), а також від **плюралізму**, який дотримується погляду, згідно з яким таких першопочатків (буття чи пізнання) є багато, тобто множина. Однією з найпоширеніших дуалістичних теорій у філософії з часів Декарта є думка, що світ складається з ментальної субстанції (розум чи свідомість) і фізичної субстанції (тіло чи матерія).

принципово відрізняється від її каузального (причинно-наслідкового) тлумачення.

Саме на це вказував Г. Кельзен: «Конкретна дія набуває свого специфічно юридичного сенсу, свого власне правового значення через існування певної норми, яка за змістом співвідноситься з цією дією, наділяючи її правовим значенням так, що акт може бути витлумачений згідно з цією нормою. Норма функціонує як схема тлумачення... Норма, що надає актові правового (або протиправного) значення, сама створюється за допомогою правового акту, який, у свою чергу, набуває правового значення завдяки іншій нормі» [62, s. 65–66].

У цій ієрархії норм, як зауважував учений, кожна наступна норма виступає як «вища», а система норм у цілому зводиться до основної норми – норми Конституції.

«Законодавчий акт, якому суб'єктивно притаманне значення повинності, – писав Г. Кельзен, – має цей сенс (тобто сенс чинної норми) також об'єктивно, тому що конституція надала акту законодавчої діяльності цей об'єктивний сенс. Акт створення (уведення в дію) конституції має не тільки суб'єктивно, а й об'єктивно нормативний сенс, адже передбачається, що потрібно діяти так, як наказує творець конституції. Такі припущення, що обґрунтовують об'єктивну дійсність норми, автор називає *основною нормою (Grundnorm)*» [62, s. 67].

Основна норма – основа дійсності нормативного порядку, основа системи норм. Так, окрема норма є нормою права, якщо вона належить до певного правопорядку. А вона належить до певного правопорядку, коли її дійсність будується на основній нормі цього порядку. Так само відбувається й у інших (моральних, релігійних) соціальних нормативних порядках.

*Наприклад, обов'язок громадянина дотримуватись норм кримінального кодексу обумовлюється конституційно-закріпленими правами інших громадян на життя, недоторканість власності й особистої гідності й інших прав людини та громадянина.*

Усі соціальні нормативні порядки (правапорядок, моральний чи релігійний порядок) встановлюють свої специфічні санкції, а суттєва відмінність між цими порядками, за Г. Кельзенем, – у характері відповідних санкцій. «Право, – наголошував він, – відрізняється від інших соціальних порядків тим, що це примусовий

порядок. Його характерна ознака – використання примусу». Це означає, що акт, передбачений порядком як наслідок соціально шкідливої дії, повинен здійснюватися також і проти волі його адресата, а в разі опору з його боку – і із застосуванням фізичної сили». При цьому встановлені правопорядком санкції є *соціально-іманентними* (тобто *вони існують тут-і-тепер*), на відміну від трансцендентних, надлюдських (*існують там-і-тоді, по той бік соціальної системи*) і *соціально організованими* (на відміну від простого схвалення або осуду, їх дотримання забезпечується примусом з боку держави).

*Порівняймо релігійні і правові санкції. Які з них діють тут-і-тепер? Звісно, що правові. Якщо людина порушує норми релігійної етики, то санкція (покарання) за їх недотримання не накладається автоматично за порушенням норми. Вона може бути відкладена в часі на невизначений термін.*

Право як примусовий порядок людської поведінки регулює дії людей у їх взаєминах. Правова влада (в інтересах індивідів і правової спільноти в цілому) нав'язує певну поведінку тільки тому, що вважає її (правильно чи помилково) цінною для правової спільноти.

Правопорядок передбачає, що за певних умов (у разі протиправних дій) можуть застосовуватись заходи примусу. Але владне веління (повинність) наявне не тільки в приписі правового органу (нормотворчого, нормозастосовного), але й у наказі вуличного грабіжника, який під певною загрозою вимагає віддати йому гроші. У суб'єктивному сенсі, як зазначав Г. Кельзен, між цими двома наказами ніякої різниці немає. «Різниця, – писав він, – виявляється лише тоді, коли ми описуємо не суб'єктивний, а об'єктивний сенс наказу, який одна людина адресує іншій. Тоді об'єктивним змістом зобов'язальної для адресата норми ми наділяємо тільки наказ правового органу. Іншими словами, як об'єктивно дійсну норму ми витлумачуємо наказ правового органу, але не грабіжника» [62, s. 70].

З міркувань Г. Кельзена випливає, що норми поділяються на *норми вищого порядку* й *норми нижчого порядку*. Кожна норма нижчого порядку діє тільки тому, що створена відповідно до процедури, визначеної «вищою нормою». Сила «нижчих норм» зумовлюється юридичною силою (її називають легітимністю)

інших, «вищих норм», сила ж усієї правової системи – основною нормою, яка резюмується існуючою Конституцією.

В основу піраміди права покладені індивідуальні норми (рішення судів або адміністрації, договори тощо), включені в право. Отже, суд є правотворчим органом. Відомо, що в системі *common law* (загального, або ж прецедентного права) роль суду суттєво відрізняється від ролі суду в інших правових системах сучасності. У США, де жив і працював Г. Кельзен, суд – це нормотворчий орган, який може вносити зміни до Конституції і фактично творити право. Тут науковець відходив від нормативістського позитивізму, наближаючись до позиції соціологічного напрямку. Держава в нього розчиняється у праві, яке і є правопорядком, відображенням права [62, s. 70].

Оскільки Г. Кельзен відстоював позицію *common law*, з ним не погоджуються представники європейського юридичного позитивізму, зокрема – К. Шмітт<sup>81</sup> та Е. Форстхофф<sup>82</sup>, які були

---

<sup>81</sup> **Шмітт Карл** (1888–1985) – німецький юрист-дослідник державного (конституційного) права, філософ і політичний теоретик, політичний філософ (*politischer Philosoph*), представник Консервативної революції. Завдяки численним працям про політичну владу і примус був одним з найяскравіших у теорії права і політології першої половини ХХ ст. Водночас є однією з найбільш суперечливих фігур того часу як «Коронований юрист Третього рейху» («*Kronjurist des Dritten Reiches*» за *Waldemar Gurian*), з неоднозначною репутацією після 1945 р., коли його праці тривалий час були вилучені з наукового обігу. Дослідження К. Шмітта вплинули на розвиток теорії політики, права, європейської філософії (особливо ультраправої і неоконсервативної в Західній Європі й Росії) ХХ–ХХІ ст.

<sup>82</sup> **Форстхофф Ернст** (1902–1974) – німецький учений, фахівець у галузі конституційного права і провідний теоретик адміністративного права. Викладав правознавство в Гете-університеті у Франкфурті-на-Майні (1933–1934), в університеті Гамбурга (1935), в Альбертіні (Кенігсберзі) у 1936 р. і в університеті Відня в 1942 р. Там йому було заборонено викладати до 1943 р., до обрання на нову посаду в Гейдельберзькому університеті. Після війни був звільнений з державної служби за наказом американського військового уряду, але зміг відновити викладання в 1952 р. Е. Форстхофф вважається одним з провідних авторів

прихильниками романо-германської системи права і визнавали підпорядкованість суду закону, але не його нормотворчі повноваження.

Підтримуючи точку зору очільника англійської аналітичної школи Дж. Остіна, континентальний позитивізм вбачав джерело права в суверенній владі, державній волі. Звідси робилися висновки про верховенство закону, про підлеглисть йому суддів. Це пояснюється тим, що діяльність суддів у Європі завжди є так званою підзаконною (вони діють тільки на основі існуючого законодавства, але не можуть самочинно творити право, як у США). До речі, в Україні статус суддів практично не відрізняється від статусу суддів у Європі. Адже судді можуть керуватись тільки нормами чинного законодавства й не можуть здійснювати будь-яке нормотворення, у чому проявляється подібність романо-германської системи права до соціалістичної. З іншого боку, суттєвими відмінностями систем судочинства можна вважати технології впливу з боку виконавчої влади на судову владу та механізми її фінансування і відповідальності перед суспільством.

На засадах юридичного позитивізму будувалися також концепції ряду ліберальних державознавців, які аналізували й коментували інститути публічного права на основі формально-догматичної методології. Представником цього напрямку був французький державознавець А. Есмен (1848–1913)<sup>83</sup>. Суть цієї

---

Конституції Кіпру. Також був президентом Верховного Конституційного суду Кіпру з 1960 р. до 1963 р.

<sup>83</sup> **Адемар Есмен** (1848–1913) – видатний французький юрист у сфері історії права і державного права. Викладав з великим успіхом різні юридичної науки спочатку в Дуе (1875–1879), потім у Парижі (1880–1889). У 1889 р. за участю А. Есмена на юридичних факультетах були створені кафедри історії французького права й сучасного державного права Франції. А. Есмен дотримувався поглядів щодо необхідності конституційної відповідальності президента (глави держави). Вчений уважав, що принцип народного самодержавства логічно створює потребу повної відповідальності кожного народного представника за всі дії, вчинені ним під час виконання своїх обов'язків. А. Есмен наполягав на тому, що представницьке правління (представницька форма демократії) виникає в результаті передачі верховним правителем своєї влади



школи державознавства зводиться до виведення держави з конституції формально-правовими засобами, до ототожнення держави з правопорядком, з системою державно-правових норм, до принципового відриву державознавства від соціології.

У книзі «Загальні основи конституційного права» (1895) А. Есмен стверджував, що конституційне право і соціологія мають різні галузі знання, у них є власний предмет і власні методи дослідження. Відповідно до цього він формулював абстрактне визначення держави: «Держава є юридичним уособленням нації; вона є суб'єктом і втіленням суспільної влади» [цит. за 46, с. 89–90].

У наведеній дефініції держави автор поєднує конституційно-правові (юридичне уособлення нації) і соціальні (втілення суспільної влади) ознаки.

Звертаючи увагу на формально-правовий бік, А. Есмен стверджував, що сучасна представницька держава, в якій проголошено рівність усіх перед законом, слугує не якомусь одному класу чи стану, а всьому суспільству. Автор був переконаний, що національний суверенітет якнайкраще виражається в представницькому і парламентському правлінні, яке може здійснюватися як в республіці, так і в конституційній монархії.

*Ілюстративні приклади. Так, відповідно до конституційних поправок 1990 р. у Норвегії впроваджено кастильську систему престолонаслідування, до цього діяла австрійська система. Перша передбачає права на престол первістка, не зважаючи на його стать, остання надає перевагу чоловікам перед жінками. Династичні зв'язки норвезького королівського будинку вражають могутністю й значимістю: у першу чергу з данським, англійським дворами, а також з усуненою від влади в 1970-х рр. грецькою королівською сім'єю.*

---

представникам, постанови яких також є дійсними, ніби вони виходили від самого верховного правителя. У свою чергу, представницьке правління може розумітися по-різному. У деяких випадках верховний правитель повністю передає свою владу представнику на певний час за допомогою обрання його, останній діє вільно і не може бути усунений. Іноді ж представники верховного правителя є тільки делегатами, яким він може продиктувати рішення і яких він може відкликати на свій розсуд, подібно до того, як довіритель відкликає свого повіреного.

Нині повноваження короля як глави держави обмежені виключно церемоніальним характером. Король представляє націю за кордоном, від його імені відбувається призначення членів уряду, від його імені також призначають на вищі військові й цивільні чиновницькі посади; король приймає вірчі грамоти іноземних послів; він є очільником норвезької державної церкви; нарешті – король виконує роль верховного головнокомандувача армії. Водночас, варто відзначити, що король продовжує залишатися главою виконавчої влади країни, що робить його центральною фігурою уряду. Згідно з конституцією прем'єр-міністр є лише першим радником короля. Фактично це означає, що король не править, але, як найбільш проінформована особа в державі, неформально може впливати на розвиток політичної ситуації в країні. Факт цей визнається провідними конституціоналістами Норвегії, які відмічають, що роль короля перестає бути формальною в кризових ситуаціях; такі випадки в історії Норвегії непоодинокі.

Великобританія є найстарішою парламентською монархією. Аналізуючи статус монарха, слід враховувати, що організація та функціонування державної влади не будуються на буквальному розумінні принципу поділу влади. Монарх, завдяки своїм прерогативам і історичним традиціям, є «частиною» і законодавчої, і виконавчої, і судової влади. Згідно з британською конституційною доктриною влада в державі виходить не від народу, а від монарха, який є главою держави. Водночас про реальні повноваження монарха можна говорити з певними застереженнями. Його місце в системі владних відносин визначається формулою «монарх царює, але не править». Монарх уособлює символ нації, стабільності британської державності. Остаточно обмежена парламентська монархія утвердилася наприкінці XVIII ст. Монарх, очолюючи Співдружність, є главою держави, крім Великобританії, ще 17 країн Співдружності.

Статус монарха регулюється «Актом про престолонаслідування» (1701) і найважливішими судовими прецедентами, що встановлюють принципи діяльності і повноваження вищих органів державної влади.

У Великобританії закріплена кастильська система престолонаслідування, згідно з якою трон успадковується по прямій висхідній лінії спадкоємцями обох статей, але перевага надається

чоловікам («молодший брат виключає старшу сестру»). Чоловік або дружина монарха не є спадкоємцями престолу. У 1952 р. після смерті Георга VI через відсутність спадкоємців чоловічої статі престол перейшов до його дочки Єлизавети II з династії Віндзорів. Вона править уже 65 років, досягнувши рекордного віку для англійських монархів (народилася 21 квітня 1926 р.). Вона коронована 2 червня 1953 р. За звичаєм королева має право самостійно призначити спадкоємця зі своїх нащадків.

Особлива вимога до британського монарха і членів його сім'ї – приналежність до англіканської церкви. Титул монарха «Захисник віри» (тобто християнства) має конституційний та історичний статус. Монарх є главою («верховний правитель») державної англіканської церкви. Прерогативи британського монарха (ідеться про комплекс його повноважень) за загальним правом поділяють на особисті й політичні. Перші позначають право на особливі державні регалії та привілеї відповідно до статусу персони і традицій: корона, мантія, звання, скіпетр, церемоніал, королівський двір, палаци, звільнення монарха і сім'ї від податків, і, нарешті, цивільний лист. Окрім цього, особиста прерогатива відображається у правилі, згідно з яким монарх не може поводитись неправильно. Це означає судовий особистий імунітет монарха.

Політичні прерогативи монарха – це повноваження щодо здійснення державної влади, тобто вплив на зовнішню і внутрішню політику держави. Такі політичні прерогативи реалізуються шляхом порад і за участі відповідних членів кабінету. Ці повноваження стосуються таких сфер:

- законодавчої (як частина парламенту монарх має право скликати і розпускати його, підписувати законопроекти, ухвалені парламентом, а також накладати абсолютне вето);
- управлінської (право призначати і звільняти міністрів, главу кабінету, здійснювати керівництво збройними силами, управляти власністю Корони, вирішувати питання платні, присудження почесних звань, надання дворянських титулів, призначення членів палати лордів і т. д.);
- судової (правосуддя здійснюється від імені монарха, йому належить право помилування);

- зовнішньополітичної (право оголошувати війну й укладати мир; право призначати дипломатичних представників; право визнавати іноземні держави й уряди; право підписувати міжнародні договори).

Здійснення монархом своїх повноважень відповідає вимогам британських традицій, численних прецедентів і звичаїв. Так, за неписаним правилом національного дипломатичного етикету, монарх тільки двічі на рік може офіційно запросити глав інших держав і урядів відвідати країну з державним візитом.

З кінця XVII ст. утвердилося правило, згідно з яким прийняття парламентом закону з предмету, що належить до королівської прерогативи, означає вилучення останнього з його (королівського) відання.

Обґрунтовуючи верховенство парламенту у сфері законодавчої влади, А. Есмен виступав проти повновладдя монарха. Він підтримував двопалатну систему, стверджуючи, що формування верхньої палати на основі менш демократичної виборчої системи, аніж нижньої, дасть змогу «розумно поєднувати дух прогресу з духом традиції і консерватизму». А. Есмен згідно з теорією поділу влади наголошував на відповідальності виконавчої влади перед парламентом [цит. за 46, с. 89–90].

Новим у теорії лібералізму стало обґрунтування складної системи партій. Найкращою умовою для функціонування парламентського правління або, як називав його А. Есмен, правління кабінету, було «утворення двох великих партій – консервативної і ліберальної, призначених по чергово змінювати одна одну при владі». Новим для лібералізму було також відверте схвалення апарату виконавчої влади, що поповнювався. Саме його автор називав надійним оплотом безпеки громадянського суспільства.

Для А. Есмена, як і для інших лібералів, важливе значення мали індивідуальні права. Ішлося про *рівність*, яку вчений розумів як однакову правоздатність і рівний розподіл суспільних обов'язків, про *особисту свободу* – недоторканність особистості та власності, про свободу праці й промисловості, про «моральні свободи» (совісті, зібрань, друку тощо). А. Есмен стверджував, що ці індивідуальні права обмежують права держави, але не вимагають від неї жодних позитивних послуг і жертв на користь громадян.

Тому він виступав проти проголошення права на матеріальне забезпечення, права на освіту, права на працю й інших прав, що покладають на державу соціальні обов'язки.

Існування індивідуальних прав є умовою вільного розвитку здібностей індивіда. Ці права, як підкреслював А. Есмен, мають особливу цінність як гарантії захисту інтересів меншості від можливості утисків з боку більшості в межах новітніх демократій, в яких проголошено народний суверенітет [цит. за 46, с. 89–90].

Наведені нижче приклади дозволяють розглянути проблему захисту інтересів меншості від можливості утисків більшості з двох боків: з боку тих держав, які визнають ці гарантії, і тих держав, які ці гарантії не визнають.

**Ілюстративний приклад.** Прикладом гарантій захисту інтересів прав меншості може бути легалізація одностатевих шлюбів у різних державах світу. Так, першою у світі країною, що легалізувала одностатеві шлюби і фактично визнала цінність прав меншості, була Голландія (Нідерланди). Закон, що дозволяє одностатеві шлюби й усиновлення дітей такими сім'ями, діє з квітня 2001 р. Для здійснення цього права введені певні обмеження. Гомосексуалісти, як і різно-статеві пари, можуть укласти цивільний шлюб за звичайною церемонією в мерії. При укладенні подібних шлюбів між людьми, які не є нідерландськими підданими, один з них повинен обов'язково постійно і на законних підставах проживати в Нідерландах. За певних умов мери мають право відмовляти в реєстрації таких шлюбів.

Обмежене й право усиновлення гомосексуальними подружніми парами. Усиновлювати можна дітей, які є нідерландськими підданими. До кандидатів-усиновлювачів висувають численні вимоги, наприклад, спільне проживання не менше трьох років.

Паралельно з цим було прийнято нормативно-правові акти, які захищають представників сексменшин від дискримінації та інших форм утисків, у тому числі, у сфері трудових відносин. Було встановлено різні форми адміністративної і фінансової відповідальності роботодавця за необґрунтовану відмову у прийнятті представників сексменшин на роботу у разі виявлення щодо них ознак утисків, мобінгу (цькування) на робочому місці тощо.

Прихильники одностатевих шлюбів заявляють, що реєстрація є юридичною дією, незалежною від релігійної норми, і що закон повинен реагувати на суспільні зміни. Прибічники протилежної позиції, у свою чергу, вважають, що визнання державою й реєстрація одностатевого шлюбу змінює принципи цивільного законодавства, в якому замінюються слова «чоловік» і «дружина», «батько» і «мати» на безстатеві і загальні поняття («чоловік 1» і «чоловік 2», «батько 1» і «батько 2») [22].

У Великобританії захист інтересів сексменшин набув комічного виміру, про що, наприклад, ідеться в одному з анекдотів.

Триває дискусія в одному з британських інтелектуальних клубів.

Ведучий: Як ви вважаєте, чому Шерлок Холмс не був одружений?

Присутні (після певної паузи): Ватсон?!

**Ілюстративний приклад.** Водночас, не скрізь і не завжди сексменшини здобувають відповідні нормативно-правові гарантії захисту. Часом має місце застосування грубої сили до представників етнічних меншин. Зокрема, в країнах Балтії – Естонії, Латвії, Литві. У цих державах функціонує певна форма м'якого апартеїду, який дозволяє політичній верхівці позбавлятися не тільки від непроханих гостей, але й від корінних мешканців російськомовної групи.

Як і ліберали першої половини XIX ст., А. Есмен стверджував, що більшість громадян, які не мають освіти і вільного часу, не спроможні оцінити закони або законопроекти, передані на їх розгляд. Тому він у принципі відкидав безпосередню демократію в усіх її проявах. Волю нації формують тільки депутати представницьких зборів. А якщо це – воля нації в цілому, а не сума волевиявлень виборчих округів, А. Есмен виступав проти будь-якої залежності депутатів від виборців. Він визнавав загальне виборче право, яке було завойоване демократичними силами в ряді країн [цит. за 47, с. 89–90].

**Ілюстративний приклад.** Незалежність депутатів від виборців визнається суспільством не в усіх державах світу. Так, у Швеції перед прийняття законів риксдагом відповідні проекти подаються на розгляд зборів громад. І тут ідеться не про недовіру громадян Швеції риксдагу, а про те, що безпосередня демократія має бути «безпосередньою» у прямому розумінні слова. І ніякі депутати не можуть підняти своїми голосуваннями народне волевиявлення.

Але це загальне виборче право насправді не повинно бути загальним. Посилаючись на те, що політичні права є особливою соціальною функцією, здійснення якої може бути довірене тільки «спроможним», А. Есмен виступав проти надання виборчих прав жінкам, підтримуючи ценз осілості, високий віковий поріг (одіозність майнового маркера до того часу стала загальноновизнаною).

Дослідження теоретиків юридичної школи обмежувалися вивченням системи державно-правових норм, відповідно, залишалася невизначеність щодо їх соціального походження не тільки на теоретичному рівні, але й у суто практичній проблемі, наприклад, зміни конституції.

Якщо держава створює право, то чи існують взагалі перешкоди для формального перегляду цією ж державою своїх норм? А. Есмен шукав вихід у концепції установчої влади (скликається спеціально для перегляду конституції або внесення до неї змін). Зараз таку форму установчої влади називають референдумами. Далі окресленого юридичний позитивізм у державознавстві не рухався.

Сучасний юридичний позитивізм – явище, що розвивається в межах юридичної науки. Багато в чому воно набуло самостійного характеру, порівняно з філософським позитивізмом. Останній як метод використовується юридичним позитивізмом так само, як і іншими підходами до права, однак основним фактором, який визначає зміст сучасного юридичного позитивізму, є його зв'язок з державною владою й чинним законодавством.

Позитивізм – це не лише теорія держави і права в її домінантній версії, але й методологія галузевих юридичних дисциплін – кримінальної, цивільної, адміністративної та інших галузей права. Сучасний юридичний позитивізм як тип праворозуміння зазвичай не є предметом вивчення вітчизняних теоретиків права. Його провідне значення зберігається, переважно, за рахунок галузевого правового наукового знання.

Це пояснюється тим, що значна більшість теоретиків у галузі теорії держави і права вважає, що ніякої іншої теорії, окрім позитивістської, бути не може. Часто на практиці це призводить до неприйняттого ототожнення правових інститутів і волі окремих осіб.

**Ілюстративний приклад.** У нацистській Німеччині основою правової системи і держуправління став знаменитий «фюрер-принцип (принцип вождів-провідників)». У Німеччині був фюрер німецької нації й дрібні фюрери на місцевому (низовому) рівнях аж до рівня окремого подвір'я. Оскільки воля фюрера представляла собою джерело права, то нижчі фюрери могли, у межах свого рівня, приймати юридичні норми нижчого ступеня загальності (які, звісно, не могли суперечити нормам, які приймалися фюрерами вищих рівнів). Навіть найбільші промислові монополії у своїй господарській активності змушені були коритися диктату нацистської партії. Тільки фюрер мав повноваження теоретично і практично визначати, що є правом.

Стає очевидним, що в юридичному позитивізмі відсутнє визнання будь-якого праворозуміння поза державою. Це означає, що праворозуміння зводиться переважно до його об'єктної форми. Суб'єктивні права і відповідне суб'єктивне праворозуміння або суттєво обмежуються, або взагалі відкидаються. У зв'язку з цим будь-яка критика позитивного права стає малоімовірною чи неможливою. А наслідки заборони суб'єктивного права на критику права добре відомі з історії дисидентського руху в СРСР у 60–70-х рр. ХХ ст.

Традиційно передбачалося, що позитивізм не оцінює правову реальність, а лише неупереджено фіксує наявність тих чи інших норм права без будь-яких спроб осмислити сутність права. Сучасні версії юридичного позитивізму відмовляються від такої позиції. Їх характерною особливістю є спроба осмислити соціальну і моральну цінність права. В українській теорії держави і права таку точку зору представляють В. Котюк, О. Зайчук і М. Онищенко, П. Рабинович та ін.

Питання про сутність права вирішується позитивістами порізно, хоча очевидний ухил у бік визнання його загальносоціального і загальнолюдського характеру. При цьому юридичний позитивізм прагне органічно поєднати названі ціннісні підходи зі своєю основною ознакою – походженням права від держави. Власне цікавим є позитивістський проект складання повного переліку позитивних прав.

*Пропонуємо розглянути ілюстративний приклад трудових прав і кореспондуючих їм економічних, політичних, соціальних, культурних і особистих прав. Це дасть можливість краще зрозуміти сутність юридичного позитивізму.*



**Ілюстративний приклад.** В юридичному позитивізмі здійснювалися неодноразові спроби скласти повний перелік економічних, трудових, соціальних, культурних, політичних та особистих прав [31, с. 148].

Звісно, що прихильники теорії природного права ставилися до таких спроб доволі скептично, адже природне право, на відміну від юридичного позитивізму, допускає суб'єктивне праворозуміння, за рахунок якого можуть виникати нові суб'єктивні права.

До першої групи прав відносяться право власності, зокрема приватної, право спадкування, право займатися економічною діяльністю (свобода підприємництва). Останнім часом ці права суттєво не змінилися, окрім різкого розширення їх «географії». Однак зауважимо, вони (ці права), зазвичай, включені до однієї групи з «позитивними», насправді вони не є «позитивними». Це – у чистому вигляді особисті права, тобто так звані «негативні» права. Ідеться не про те, як діяти, а про те, як не варто діяти державі, щоб громадяни могли реалізовувати ці права.

Щодо трудових прав, то останнім часом вони зазнають змін у своїй інтерпретації.

У найширшій «соціалістичній» версії поняття «трудова права» включало:

- право на працю як гарантовану можливість одержати роботу від держави;
- право на вибір професії;
- право на безпечні і здорові умови праці;
- право на відпочинок у вигляді обмеження робочого тижня і робочого дня, гарантованого надання вихідних днів і відпусток;
- (іноді) право на організацію профспілок [31, с. 148].

На зміну «соціалістичним» трудовим правам у новітніх конституціях постсоціалістичних країн прийшла їх ліберальна, точніше соціал-демократична, інтерпретація. Право на працю здебільшого замінено «свободою праці», тобто правом вільно вибирати для себе працю (професію) або, іншими словами, вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці [28, с. 155].

Майже незмінними залишилися положення про право на безпечні і здорові умови праці, їх можна знайти майже в будь-якій новітній постсоціалістичній конституції. Правда, зараз право на відпочинок формулюється з мінімальним розкриттям його змісту.

Держава шляхом використання такого лінгвістичного прийому своєрідно «хитрує», знімаючи з себе частину гарантійних зобов'язань щодо забезпечення відповідного права. Прийом взято з арсеналу природного права. Його суть – у «розвантаженні» структури правової норми шляхом уникнення деталізуючих і конкретизуючих

формулювань. Це пов'язано з тим, що будь-яка деталізація права могла б означати для держави відповідні зобов'язання.

У конституціях, наприклад, нечасто зустрічаються обмеження тривалості робочого дня або тижня. Натомість активно поширилося в постсоціалістичних конституціях нове для них право – право на страйк. До нових трудових прав варто так само віднести:

- право на захист від безробіття;
- право на мінімальну трудову винагороду, не нижчу за прожитковий мінімум.

Лише в окремих постсоціалістичних конституціях можна віднайти право на захист від довільного звільнення і дискримінації в трудових відносинах [28, с. 160].

У сучасному світі до соціальних прав відносять:

- право на соціальне забезпечення літніх людей, непрацездатних, хворих, тих, хто втратив годувальника, і, в деяких випадках, через безробіття;
- право на кваліфіковану медичну допомогу, зокрема безкоштовну;
- право на освіту.

Ці права відображені в усіх без винятку постсоціалістичних конституціях. В деяких новітніх основних законах гарантується також право на житло, причому воно конструюється дотепер майже так само, як і в соціалістичних конституціях. Подібність виявляється і у тому, що держава заохочує індивідуальне житлове будівництво, а у встановлених законом випадках безкоштовно надає житло тим, хто його потребує.

Водночас, дослідникизначають, що встановлення соціальних прав у постсоціалістичних конституціях багато в чому змінилося, стали різноманітнішими засоби їх забезпечення. Якщо раніше єдиним гарантом усіх прав була держава, то тепер ідеться

про страхову медицину, недержавні форми освіти тощо [28, с. 148].

Особисті права. Під особистими правами людини й громадянина слід розуміти права, що належать людині як особистості, як фізичній істоті, а не як політику або господарюючому суб'єкту. У цьому підрозділі розглянемо право на:

- свободу думки й совісті;
- таємницю приватного життя, комунікацій, недоторканості житла;
- свободу пересування й вибору місця проживання.

Необхідно звернути увагу на відмінності між поняттями «людина» і «громадянин». У конституціях є норми, що поширюються на всіх людей, а також ті, що стосуються виключно громадян даної країни, однак більша частина особистих прав зафіксована в міжнародно-правових актах.

Наприклад, Декларація прав людини та громадянина встановлює, що всі люди народжуються і залишаються вільними й рівними в правах (ст. 1). Водночас, ця декларація містить таку норму: «Усі громадяни мають право брати участь у створенні закону» (ст. 6) [цит. 31, с. 162].

Очевидною є необхідність такого поділу, оскільки громадяни даної держави не можуть бути повністю прирівняні до інших людей. Тому і було створено державу, щоб піклуватися, передусім, про своїх громадян. А те, що держави у своїх конституційних актах встановлюють права і свободи всіх людей (очевидно, що вони поширюються тільки на людей, що знаходяться в певний момент на території цієї країни), є, безумовно, показником демократичності тієї чи іншої держави.

Найважливішими для людини є право на життя, свободу, особисту недоторканість. Поправки 5, 13, 14 до Конституції США закріплюють ці права, причому в кожній з цих статей міститься застереження, що ніхто не може бути позбавлений цих прав «без законного судового розгляду» [цит. за 31, с. 168].

У зв'язку з цим дискусійним є забезпечення конкордації<sup>84</sup> норм трудового права, пов'язаних з правом на життя і правом на працю.

---

<sup>84</sup> **Конкордація** – процес приведення норм нижчого рівня у відповідність до норм вищого рівня. За умови відсутності однозначної

Між конституціями держав і міжнародно-правовими актами часто наявне протиріччя щодо віднесення одних і тих самих прав до розряду позитивних або природних.

У Конституції Італії 1947 р. сформульований один варіант обмеження трудових прав – «якщо це передбачено законом». Таке застереження суперечить Декларації прав людини й громадянина (не конкордує з нею), яка називає свободу й безпеку частиною природних і невідчужуваних прав людини й громадянина (ст. 2). Останні, у контексті Декларації, можуть бути обмежені тільки необхідністю надання іншим членам суспільства таких самих прав, що встановлюється тільки законом (ст. 4).

Свобода думки й совісті. Європейські держави не прагнуть контролювати те, про що думають і в що вірять їх громадяни. У конституціях багатьох держав дана свобода визначена як «одне з найдорогоцінніших прав людини» (Франція – ст. 10, ст. 11 Декларації прав людини й громадянина; США – поправка 1 до Конституції; Італія – ст. 19, ст. 20, ст. 21 Конституції Італії). Конституційні формулювання в цій частині не мають суттєвих відмінностей.

У статті 35 Конституції України відзначено, що кожен має право на свободу світогляду і віросповідання. Це право включає свободу сповідувати будь-яку релігію або не сповідувати ніякої, безперешкодно відправляти одноособово чи колективно релігійні культу і ритуальні обряди, вести релігійну діяльність.

Здійснення цього права може бути обмежене законом тільки в інтересах охорони громадського порядку, здоров'я і моральності населення або захисту прав і свобод інших людей.

Визнаючи світськість і фактичну секулярність української держави, в якій «церква і релігійні організації... відокремлені від держави, а школа – від церкви» і «жодна релігія не може бути визнана державою як обов'язкова», законодавець встановлює умови можливої конкуренції права на свободу світогляду і віросповідання з правом на працю. Ідеться про ту частину цього права, яка пов'язана з обов'язками перед державою. Це види трудової діяльності, що перетинаються, насамперед, з державною

---

загальної норми має місце конкуренція норм (як правило, міжнародного і національного права).

службою, військовою службою, сплатою податків тощо. Адже згідно з ч. 4. ст. 35 Конституції України ніхто не може бути увільнений від своїх обов'язків перед державою або відмовитися від виконання законів за мотивами релігійних переконань. У разі якщо виконання військового обов'язку суперечить релігійним переконанням громадянина, виконання цього обов'язку має бути замінене альтернативною (невійськовою) службою.

У деяких країнах існують дискримінаційні практики, зумовлені обмеженням права на працю з релігійно-конфесійних підстав. Це стосується, зокрема, Індії, Таїланду, Ірану, Туреччини, Ізраїлю. Таке становище неприпустиме і має коригуватися в напрямку скасування дискримінаційних актів в галузі трудового законодавства.

Таємниця приватного життя, комунікацій, недоторканості житла. В одній з доповідей Генерального секретаря МОП наголошується: «Обізнаність держави про приватне життя своїх громадян – це ще одна можливість маніпулювання ними» [28, с. 146].

У правовій державі такі права мають бути закріплені на конституційному рівні. Так, у Конституції Італії міститься таке формулювання: «Житло недоторканне... Свобода й таємниця листування й усіх інших видів зв'язку непорушні» (ст. 14, 15). Приблизно такі ж положення можна відшукати в Конституції США (поправка 4)<sup>85</sup>.

Французькі громадяни не мають подібного конституційного права<sup>86</sup>.

У статті 30 Конституції України кожному гарантується недоторканність житла. Не допускається проникнення до житла чи до іншого володіння особи, проведення в них огляду чи обшуку інакше як за вмотивованим рішенням суду.

---

<sup>85</sup> Поправка IV Конституції США наголошує на тому, що право народу на охорону особи, житла, паперів і майна від необґрунтованих обшуків і арештів не повинно порушуватися; жоден ордер не повинен видаватися інакше як за наявності достатніх підстав, він має бути підтверджений присягою або урочистою заявою і містити докладний опис місця, що підлягає обшуку, особистостей чи предметів, які підлягають арешту (ратифіковано 15 грудня 1791 р.).

<sup>86</sup> Ні в Конституції Франції 1958 р., ні в Декларації прав людини 1789 р. такого права не зафіксовано.

У невідкладних випадках, пов'язаних з врятуванням життя людей і майна чи з безпосереднім переслідуванням осіб, які підозрюються у вчиненні злочину, можливий інший, встановлений законом, порядок проникнення до житла чи до іншого володіння особи, проведення в них огляду й обшуку.

Статтями 31–32 громадянам гарантується таємниця листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції, а також право на невтручання в його особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України.

Винятки можуть бути встановлені лише судом у випадках, передбачених законом, з метою запобігти злочинів чи з'ясувати істину під час розслідування кримінальної справи, якщо іншими способами одержати інформацію неможливо.

У зв'язку з тим, що ч. 2. ст. 32 не допускає збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини, то в Україні перед прийняттям на роботу є загальноприйнятим порядок отримання від особи згоди на обробку її персональних даних.

Особливої уваги заслуговує недоторканність житла. Держави не можуть гарантувати абсолютність даного права хоча б тому, що в житлі, наприклад, може переховуватися злочинець або виникає інша необхідність проникнення в житло проти волі проживаючих у ньому осіб. Ідеться про встановлення підслуховуючих пристроїв спецслужбами або в разі аварії, пожежі, витоку газу та в інших екстремальних ситуаціях. Це винятки надзвичайного характеру. Вони необхідні для забезпечення безпеки населення та інтересів суспільства загалом.

Отже, право на таємницю приватного життя, комунікацій, недоторканності житла переважно не конкурує і прямо не пов'язується з правом на працю та з іншими трудовими правами.

Свобода пересування і вибору місця проживання. Не завжди особиста свобода означає можливість вільно пересуватися територією конкретної країни або виїжджати за її межі. Але обмеження цього права й буде обмеженням особистої свободи. Конституція Італії передбачає можливість кожного громадянина

вільно пересуватися й проживати в будь-якій частині національної території. Допустимі лише ті обмеження, які встановлюються законом в інтересах охорони здоров'я та суспільної безпеки. Натомість жодні обмеження не можуть встановлюватися з політичних мотивів (ст. 16 Конституції Італії). Громадяни США й Франції не мають такого конституційного права..

Право на свободу пересування конкурує з реалізацією права на працю, соціальний захист і освіту, що має ключове значення для нормотворчої роботи представницьких органів країн-членів МОП. Тут ідеться про відповідне обмеження свободи пересування особи що перебуває у місцях позбавлення волі.

Право конкурує і часто не конкордує з правом на працю в аспекті свободи вибору певних видів трудової діяльності й професійної зайнятості. Адже в місцях позбавлення волі реалізується примусова праця, що потребує створення додаткових правових інституцій на рівні конвенцій МОП<sup>87</sup>.

Політичні права – це права, які виникають у зв'язку з участю громадян у здійсненні політичної влади в суспільстві через державу й інші політичні інститути (політичні партії, громадські організації і т. д.).

З політичних прав розглянемо в цьому підрозділі право громадян брати участь в управлінні державою, право на об'єднання, на свободу союзів і асоціацій, на свободу зборів і маніфестацій, на звернення, на захист країни, на опір гнобленню.

Право громадян брати участь в управлінні державою. Громадяни можуть здійснювати це право безпосередньо або через своїх представників. В основу цього права покладено загальне виборче право. Воно може бути активним (право обирати своїх представників) і пасивним (право бути обраним до виборчих органів влади). Право на активне виборче право в дієздатних громадян

---

<sup>87</sup> У США велика кількість приватних в'язниць, а їх утримання давно вже перетворилося на бізнес. У цих приватних в'язницях особи, на розсуд власника, можуть залучатися до тих видів робіт, які не регламентовані державним законодавством, а отже, можуть вважатися примусовою працею. У країнах системи континентального права держава частіше регламентує порядок утримання у виправно-трудовах установах. У зв'язку з цим залучення до примусової праці є менш добровільним, якщо порівнювати зі США. Стосується це і України.

з'являється з настанням повноліття. Для пасивного виборчого права треба бути не лише повнолітнім. Так, президентом Італії може бути обраний будь-який громадянин цієї республіки, що досяг 50 років та який користується суспільними й політичними правами. Щоб стати президентом США треба мати громадянство США, отримане за народженням, вік – не менше 35 років, постійне проживання в США – не менше 14 років.

Порівняння цих двох прикладів дає підстави говорити про обмеженість права на працю у сфері державного управління у зв'язку з цензом осілості й іншими елементами інституту громадянства.

Право на об'єднання, свобода союзів та асоціацій. Чимало конституційних актів різних держав залишаються юридичні анахронізми<sup>88</sup>, які мимоволі обмежують право працівників на свободу об'єднань, серед яких ключову роль у сфері трудового права відіграють профспілки.

Так, Конституція Італії визначає вільне створення політичних партій, щоб демократичним шляхом сприяти визначенню національної політики (ст. 49 Конституції Італії), а також забороняє відновлення фашистської партії. Вона встановлює, що громадяни можуть вільно, без особливого дозволу, об'єднуватися в цілях, не заборонених окремим особам кримінальним законом (ст. 18). При цьому передбачений виняток для об'єднань, які, хоч і непрямо, однак переслідують політичні цілі з використанням організацій військового характеру.

Подібні конституційні норми потребують конкордації з відповідними конвенціями МОП. Така необхідність зумовлена тим, що в конвенціях МОП, як і в інших міжнародно-правових актах, пов'язаних з регулюванням трудових та інших, тісно пов'язаних з ними, відносин, відсутні норми, які б врегульовували статус профспілок з елементами військової організації. З іншого боку, щодо політичних партій існує однозначна заборона створення чи використання ними збройних формувань.

---

<sup>88</sup> **Юридичний анахронізм** – різновид норми, яка є застарілою або такою, що втратила чинність внаслідок тих чи інших змін.



Конституція України також прямо встановлює, що політичні партії та громадські організації не можуть мати воєнізованих формувань (ч.2 ст. 37).

Отже, право на працю може захищатись будь-якими політичними партіями та громадськими організаціями, крім тих, які мають на меті зміну чи повалення існуючого конституційного ладу та застосовують для цієї мети незаконні збройні (воєнізовані) формування.

Свобода зборів і маніфестацій. Свобода зборів і маніфестацій стосується юридично закріпленої можливості проводити громадянами різноманітних акцій масового характеру – мітингів, зборів, маніфестацій тощо.

Законодавство може передбачати «явочний» (без попередньої заявки до місцевих органів влади) або повідомний порядок проведення зборів. Для прикладу, в Італії про збори в громадському місці влада має бути заздалегідь повідомлена, вона може їх заборонити тільки з міркувань безпеки та охорони здоров'я. Більшість аналогічних формулювань містяться в конституціях членів-країн МОП і не суперечать засадничим нормам конвенції і рекомендацій.

Норма ст. 39 Конституції України також узгоджується з актами МОП. У ній наголошено на тому, що громадяни мають право збиратися мирно, без зброї і проводити збори, мітинги, походи і демонстрації, про проведення яких завчасно сповіщаються органи виконавчої влади чи органи місцевого самоврядування.

Обмеження в реалізації цього права може встановлюватися судом відповідно до закону і лише в інтересах національної безпеки та громадського порядку – з метою запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей.

Право на звернення розуміється як право громадян звертатися до влади з письмовими вимогами, пропозиціями, скаргами, на які влада повинна реагувати. Так, будь-який громадянин за нормами європейських конституцій може направляти палатам петиції з вимогами законодавчих заходів або опису власних потреб. Це право повністю конкордує з відповідними нормами конституційних актів країн-членів МОП.

Згідно зі ст. 40 Конституції України всі мають право направляти індивідуальні чи колективні письмові звернення або особисто звертатися до органів державної влади, органів місцевого самоврядування та посадових і службових осіб цих органів, що зобов'язані розглянути звернення і дати обґрунтовану відповідь у встановлений законом строк. Зазначене право дає необмежену можливість громадянам звертатись до органів влади з питань, які стосуються законодавства про працю.

Право й обов'язок захищати країну. Захист країни найчастіше розглядається як один з обов'язків громадянина, однак конституції деяких держав, зокрема, Бельгії, Австрії, Німеччини вважають його також і правом. Обов'язок захисту країни може передбачати обов'язкову військову службу або таку, що її замінює (альтернативну) громадську службу, а також виконання певних призовів. «Захист Батьківщини – священний обов'язок громадянина», – визначається в Конституції Італії. Надалі пояснюється, що обов'язок громадян нести військову службу не має шкодити їх трудовому становищу й здійсненню ними політичних прав.

Право й обов'язок захищати країну часто не узгоджене з правами свободи вибору трудової діяльності й роду занять, а тому потребує додаткової правової інституціоналізації. Це стосується України та інших держав, де збережено загальний військовий обов'язок як своєрідний анахронізм радянської системи. Для конкордації з відповідними нормами міжнародного права, які стосуються свободи вибору трудової діяльності, військова служба має бути інституціалізованою як різновид професійної й трудової діяльності та здійснюватися на контрактних засадах.

Право на опір гнобленню. Суть цього права закріплена в Декларації незалежності США 1776 р.: «...Коли тривалі зловживання й узурпації урядів відбуваються з однією незмінною метою – зрадити народ заради необмеженого деспотизму, – народ не тільки має право, але й зобов'язаний скинути такий уряд і в майбутньому довірити свою безпеку іншій охороні».

Однак ці правові акти можна назвати винятком, оскільки будь-яка влада не схильна формувати правову базу для опору їй, а, тим паче, повалення.

*Це право має бути узгоджене з правом на захист від дискримінації у сфері праці, воно також потребує окремої юридичної інституціоналізації.*

Соціально-економічні права – це група прав, пов'язаних із здійсненням економічної діяльності й участю в управлінні різними соціальними інститутами та користування соціальними благами.

*Право приватної власності. Це одне з основних економічних прав людини. Непорушне право приватної власності, гарантоване державою, означає, передусім, економічну незалежність громадян від держави. Так, у Декларації прав людини та громадянина приватна власність визначається як право недоторканне й священне (ст. 17). Конституції деяких держав тільки побіжно згадують про нього, що зумовлено не стільки свідомою прогалиною законодавця, скільки наявністю в цих державах природно-правової легітимності приватної власності, укоріненості приватно-власницького менталітету в країнах Європи.*

*У конституційних актах деяких держав передбачена можливість експропріації приватної власності у випадках, визначених законом, але за умови виплати відповідної компенсації (наприклад, в разі екстремальних ситуацій – повені, обвалу, воєнних дій тощо, а також у разі вилучення власності за рішенням суду – конфіскації).*

*Право на участь в управлінні підприємствами. У більшості держав світу ця норма має переважно декларативний характер. Так, французький працівник може здійснювати аналізоване право тільки через своїх делегатів, а працюючий італієць знайде в конституції лише обмеження – «у формі та межах, визначених законами».*

Соціокультурні права – це група прав, пов'язаних із саморозвитком, біологічним і культурним відтворенням громадян. Вони включають право на соціальне забезпечення, право на охорону здоров'я, право на освіту.

*Право на соціальне забезпечення. Відповідно до Конституції Італії республіка економічними й іншими засобами сприяє створенню сім'ї і виконанню її завдань, приділяючи значну увагу великим сім'ям. Держава така протегує материнству, дітям і молоді, сприяючи необхідним інститутам (ст. 31). Більше того,*

республіка охороняє здоров'я як основне право особистості і основний суспільний інтерес і гарантує безкоштовне лікування для незаможних (ч. 1 ст. 32).

У Конституції України, зокрема, в ст. 46, відзначено, що громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом.

Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними.

Пенсії, інші види соціальних виплат і допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Право на охорону здоров'я. Конституції європейських країн охороняють здоров'я як основне право індивіда й інтерес колективу та гарантують безкоштовне лікування для незаможних і малозаможних. Для інших членів суспільства це право гарантується страховою і платною медициною.

Право на охорону здоров'я узгоджується з правом на працю і правом на гідні умови праці, органічно включаючись у процес відтворення робочої сили, без особистої участі якої процес праці неможливий. Саме тому важливим є закріплення субсидіарних гарантій на рівні локальних нормативних актів (зокрема, колективних договорів) щодо гарантування права на відтворення належного стану здоров'я.

В Україні стосовно права на охорону здоров'я існує протиріччя між задекларованим державою право на безкоштовне медичне обслуговування й потребою правової інституціоналізації платних медичних послуг. І хоча в нашій країні велика кількість приватних медичних структур, у державній медицині спостерігається

проблема подвійних стандартів за рахунок поширеної корупції, що зводить нанівець можливість отримання якісних медичних послуг

безкоштовно. Таким чином, реформування медичної системи вкрай необхідне.

Зрозуміло, що це право має важливе значення для відтворення продуктивної робочої сили. Дійсно, обмеженість у реалізації права на медичне обслуговування суттєво впливає на забезпечення права громадян на працю, адже хвора людина (ідеться про психофізичний стан, наприклад, з хронічними захворюваннями) не може бути продуктивним працівником.

Право на освіту. Чим вищий рівень освіченості суспільства, тим вищий рівень його розвитку. Конституції більшості країн-членів МОП закріплюють і тим або іншим чином гарантують громадянам право на освіту. Воно в більшості випадків конкордоване з правом на працю, вільний вибір видів діяльності й правом на гідні умови праці. Так, наприклад, Франція вважає своїм обов'язком організацію суспільної, безкоштовної і «світської» освіти всіх рівнів. Італійська Конституція проголосила принцип доступності освіти для всіх. Початкова освіта для італійців є обов'язковою і надається безкоштовно, а далі безкоштовна освіта надається лише найдостойнішим, що обираються за конкурсом (ст. 34).

Відповідно до ст. 53 Конституції України кожен має право на освіту. Повна загальна середня освіта є обов'язковою. Держава забезпечує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах; розвиток дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти, різних форм навчання; надання державних стипендій і пільг учням і студентам. Громадяни мають право безоплатно здобути вищу освіту в державних і комунальних навчальних закладах на конкурсній основі. Громадянам, які належать до національних меншин, відповідно до закону гарантується право на навчання рідною мовою чи на вивчення рідної мови в державних і комунальних навчальних закладах або через національні культурні товариства.

Існуючі на даний час формулювання, що регламентують право на освіту, гармоніюють з більшістю положень відповідних міжнародно-правових актів.

Сучасний позитивізм функціонує в певному «ціннісному полі», що одночасно співіснує з іншими концепціями праворозуміння, а тому має враховувати і реагувати на фактори, що впливають на нього.

Залежно від тієї чи іншої правової сім'ї, форми прояву позитивізму відрізняються одна від одної. Наприклад, сучасний англосаксонський позитивізм зазнає впливу з боку доктрини судового прецеденту. Як наслідок – проблематика позитивного права тісно пов'язується з прецедентним правом і осмислюється через його призму. При цьому роль останнього і проблема його ефективності в межах позитивістської доктрини має первинний характер по відношенню до нормативно-правових актів, встановлених законодавцем.

Позитивізм постає в динаміці, у процесі правозастосування, який ототожнюється із самим правом. Англосаксонська доктрина не розглядає позитивізм як нормативно-правову даність, а намагається зрозуміти, чи повинен і чи буде суддя керуватися встановленими нормами при прийнятті рішень.

У порівнянні з американським позитивізмом, в українській версії позитивізму, яка зберігає всі ознаки пострадянського легізму, законотворення для судів і суддів взагалі є неприпустимим. Тому поставлене в американському позитивізмі питання для України взагалі неактуальне, оскільки судді в Україні діють на основі вже сформованого законодавства і не можуть ставитись до цього законодавства з позиції «відбору» норм. Такий відбір норм, натомість, можливий у системі common law, оскільки розмаїття прецедентів дає можливість суддям у США маневрувати при прийнятті рішень і «відштовхуватись» від різних норм.

**Актуальні проблеми юридичного позитивізму можна згрупувати, виокремивши такі три напрямки.**

1) *Проблема розмежування права і моралі.* Тут конкурують дві точки зору: «м'який позитивізм» (soft positivism) і «жорсткий позитивізм» (hard positivism). Перший передбачає мінімум природних прав у системі права, можливість звернення до моралі як до критерію визначення права, а другий виключає будь-яке відсилання до моралі під час формування права. Виходячи з цього, «м'який позитивізм» визнають таким, що включає мораль (inclusive

positivism), а «жорсткий» – таким, що її виключає (exclusive positivism).

Наведені вище приклади щодо України і США переконують, що в США представлено версію м'якого позитивізму: система загального права наскрізь просякнута мораллю, що, до речі, зумовлює значну юридизованість моралі і морально-етичну заангажованість рішень, які приймаються суддями або суб'єктами виконавчої влади США. Не в останню чергу це стосується і вираженої моралізованості й етичного суб'єктивізму кримінального права США, адже потрапити в цій країні до в'язниці можна не тільки за кримінальні злочини, але й за аморальні проступки.

В Україні представлено версію жорсткого позитивізму, оскільки посилення юридичних норм на норми моралі й обґрунтування відповідних судових рішень нормами моралі допускається або мінімально, або ж (що частіше) взагалі не допускається.

2) *Проблема конвенційності позитивного права.* Конвенційність права, перш за все, вказує на те, що право є соціальним продуктом. Конвенціоналісти вважають, що саме в межах конвенційності визначається, що є правовим чи не правовим, тобто щодо даного питання необхідно домовлятися.

Конвенціоналізм – цілком працююча модель за умов повноцінного народовладдя (коли представницький орган держави представляє народ, а не окремі корпорації). В Україні ситуація набуває специфічних ознак у зв'язку з перетворенням депутатів різних політичних партій на суб'єктів олігархічно-мафіозного лобювання. Через це правові конвенції в нашій державі виражають уже не стільки домовленість влади із суспільством з приводу того, що слід вважати правом, а двосторонні домовленості олігархічних груп, що шкодить праву. У державах Європи конвенціоналізм – явище цілком конструктивне.

Натомість теоретики скептично ставляться до конвенціонального підходу до позитивізму, вважаючи, що в основі системи позитивного права не конвенція, а примус як особлива юридична сила.

3) *Питання про завдання позитивістського праворозуміння.* Тут представлені дві протилежні точки зору: «теоретичний, або ж

дескриптивний, позитивізм» (descriptive positivism) і «етичний позитивізм» (ethical positivism). Перший з них як завдання юридичного позитивізму називає неупереджений, безоціночний теоретичний опис права як явища, а другий, критикуючи, вважає його непотрібним філософствуванням про мораль і право, яке не має жодного відношення до актуальних практичних правових питань. Відповідно, прихильники етичного позитивізму розуміють його як систему норм, що застосовується на практиці і відповідає сучасним уявленням про демократію і правову державу.

**Підводячи підсумок щодо юридичного позитивізму,** зазначимо, що завдяки цьому напрямку було досягнуто високий рівень досконалості в аспекті розробки прийомів тлумачення правових норм, особливо логічних, граматичних і систематичних.

Догма права, обґрунтована юридичним позитивізмом, має першочергове значення для правозастосовної діяльності, особливо в періоди відносно стабільного розвитку громадянського суспільства.

Юридичний позитивізм має як переваги, так і недоліки. Перевагою можна вважати звільнення юридичного мислення та юриспруденції від ідеології, етики, філософії, політики, політекономії, які вносять у практику реалізації права «метаюридичні» начала, характерні для інших наук. Другою перевагою можна вважати розробку формально-догматичного методу, покладеного в основу правозастосовної практики.

До недоліків юридичного позитивізму доречно віднести, по-перше, відсутність цілісної теорії права. Відмова від «оціночних суджень» і філософських підходів до права виводила за межі правознавства не тільки всю критику, але і прогностичний підхід до самого права, тобто проблему його вдосконалення й розвитку. По-друге, юридичний позитивізм не міг дати відповіді на найбільш важливе для нього питання: як забезпечити законність (правомірність) правотворчої діяльності держави, якщо вона сама і є тією силою, що творить право?

Уся теорія юридичного позитивізму будувалася на припущенні, що держава є правовою, однак воно неодноразово спростовувалося практикою («краще крапля сили, аніж мішок права»), а до обґрунтування правової держави могло привести лише вивчення «метаюридичних» начал.



Зрештою, якою б великою не була заслуга юридичного позитивізму в обґрунтуванні законності й правопорядку, проблема прав людини була відкинута ним разом з теорією природного права, а сама людина в праві і правопорядок визнавалися тільки «фізичними особами», наділеними «суб'єктивними правами», що походили з текстів законів, а не з природи самої людини.

Недосконалість юридичного позитивізму проявляється у питаннях відповідності права іншим соціальним нормам, ця прогалина заповнюється природним правом (про що йшлося вище).

Зазначене вище свідчить про **взаємозв'язок між юридичним позитивізмом і теорією природного права, однак вони мають також базові відмінності** та певною мірою заперечують один одного. Так, *відповідно до теорії юридичного позитивізму право є фактом реальності, причому позитивним (у значенні незаперечності) фактом. Будь-яке позитивне право походить від влади. Таким чином, право – наказ влади, підтриманий засобом примусу; результат правотворчої функції держави, що не залежить від економічних і класових відносин. Природне право, на відміну від позитивного, обґрунтовує позавладне і позаполітичне походження права, наполягаючи на тому, що воно є похідним від певних метафізичних, морально-релігійних або космологічних складових аксіосфери, а значить, завжди протистоїть позитивному праву.*

Як вже зазначалось, змістовне наповнення аксіології, телеології, методології, гносеології, онтології та праксеології як галузей філософії трудового права залежить від того, на яку парадигму трудового права орієнтується дослідник. Ілюстрацією такої диференціації слугує наступна таблиця.

*Таблиця 4*

**Зміст ключових галузей філософії трудового права  
в юридичному позитивізмі та природному праві**

<b>Ключові філософії права</b>	<b>галузі трудового права</b>	<b>Позитивізм</b>	<b>Природне право</b>
Аксіологія		Цінності влади і безпеки	Цінності людини і спільноти
Телеологія		Цільові настанови	Цільові настанови

*Тема 5. Природне право і юридичний позитивізм як базові парадигми  
трудового права*

---

	позитивного права	моралі і етики
Методологія	Догматично-аксіоматична методологія (обґрунтування і захист діючого чинного права)	Нормативно-критична методологія (критика діючого права з позиції моралі)
Гносеологія	Обґрунтування формально-логічної коректності діючого права та робота з дефектами діючого права	Проблематизація діючого права на основі визнання його ціннісної недосконалості. Переважання ціннісної критики над формально-логічною.
Онтологія	Норми чинного права	Норми моралі
Праксеологія	Оцінка легальності	Оцінка легітимності

## Висновки до модуля 2

*Філософія трудового права як галузь філософії права* має свої особливості. Зокрема:

- вона є галуззю і філософських, і правових досліджень, оскільки знаходиться «на перетині» філософії і науки трудового права;
- підґрунтям філософії трудового права є методологічний і категоріальний апарат як філософії, так і юриспруденції;
- філософія трудового права дає можливість розглянути трудові явища у філософському ракурсі, глибше зрозуміти онтологічні, гносеологічні, аксіологічні й праксеологічні сторони того чи іншого феномену трудового права;
- філософія трудового права дає змогу осмислити й оцінити ті чи інші явища трудової дійсності (законодавство про працю, практику його застосування тощо) з точки зору таких загальнофілософських категорій, як «добро» і «зло», «загальне» й «конкретне», «якість» і «кількість» та ін.

У межах філософії трудового права виокремлюються її галузі, які тісно пов'язані між собою. Так, починається філософія з *трудоправової аксіології*, тобто загальної теорії цінностей, яка обґрунтовує, що саме потрібно вважати цінним у сфері трудового права і наскільки цінною є та чи інша трудовою цінність (тобто яке її місце в ієрархії трудових цінностей), порівняно з іншими.

Аксіологія трудового права набуває ознак «працюючої» в *онтології трудового права*, адже онтологія є вченням про сутність і буття трудового права; про реалізацію трудових правовідносин.

Галуззю знань, що вивчає механізми пізнання і конструювання трудових норм, які є предметом вивчення онтології, відповідно до окреслених аксіологією трудових цінностей є *методологія трудового права*.

Вченням про умови та форми пізнання трудового права є *трудоправова гносеологія* або *трудоправова логіка*. Завдяки трудовій гносеології відбувається систематизація, усуваються дефекти і розбіжності між окремими нормами, інститутами й субінститутами трудового права тощо.

Резюмуючим рівнем філософії трудового права є *трудоправа праксеологія*, яка вивчає практичність, ефективність, результативність норм трудового права, трудовправових інститутів і галузі права в цілому.

Базовими парадигмами права в цілому і трудового права зокрема є природне право і юридичний позитивізм.

*Природне право* (лат. *jus naturale*) – це парадигма праворозуміння і філософії трудового права, що базується на визначенні права як сукупності невід’ємних принципів і прав, що обумовлені релігією, мораллю, ідеологією й іншими соціальними нормативними системами.

Природне право протиставляється позитивному, по-перше, як досконала ідеальна норма – недосконалій і вже існуючій, а по-друге, як норма, яка впливає з самої природи і тому незмінна – змінній і залежній від волі законодавця.

З позиції доктрини природного права трудове право – це юридичні норми, які логічно слідують з правових ідей загальної свободи, формальної рівності, справедливості та гуманізму, незалежно від того, чи відображені вони в джерелах позитивного трудового права. Ці високі правові ідеї розкрито в багатьох загальноправових і галузевих принципах права.

*Юридичний позитивізм* – це парадигма праворозуміння і філософії трудового права, яка ототожнює трудове право і трудове законодавство, розглядаючи останнє як таке, що не потребує ніяких зовнішніх джерел для критики, або ж є бездоганим, а тому вимагає виключно схвалення.

Це напрям у філософії права та юриспруденції, послідовники якого обмежують завдання юридичної науки вивченням позитивного права й розумінням права переважно як продукту діяльності державної влади.

З позиції юридичного позитивізму трудове право – це право, яке закріплене в трудовому законодавстві або в інший спосіб санкціоноване державою (наприклад, локальні нормативні акти, колективні договори й угоди).

У розумінні філософії трудового права позитивне трудове право має ґрунтуватися на засадах природного права. Власне трудове право може існувати не лише у формі законодавства, але також

у формах правового звичаю, нормативного договору, судового прецеденту. Більше того, трудове законодавство є носієм (джерелом) права лише в тій мірі, в якій його норми

відповідають вимогам загальної свободи, формальної рівності, справедливості та гуманізму (солідарності). Інакше трудове законодавство є неправовим і містить у собі не право, а узаконене свавілля.



## СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. **07.08.1932 – прийнято «Закон про п'ять колосків»** [Електронний ресурс] // Меморіальний музей тоталітарних режимів «Територія терору»: сайт. – Режим доступу: <http://territoryterror.org.ua/uk/resources/calendar/details/?newsid=231>
2. **Алексеев С. С.** Философия права / С. С. Алексеев. – М. : Норма, 1997. – 336 с.
3. **Алексеева Т. А.** Джон Роулз и его теория справедливости / Т. А. Алексеева // Вопросы философии. – 1994. – № 10. – С. 26–37.
4. **Апресян Р. Г.** Проблема справедливости в глобальной перспективе / Р. Г. Апресян., А. А. Гусейнов, А. В. Прокофьев // Диалог культур в глобализирующемся мире: мировоззренческие основания и ценностные приоритеты; отв. ред. В. С. Степнин, А. А. Гусейнов. – М. : Наука, 2005. – С. 220–225.
5. **Бергбом К.** Юриспруденция и философия права / К. Бергбом // Антропология мировой мысли : в 5 т. ; пер. с нем. А. Б. Зеленцова. – Т. 3 : Европа. Америка. XVII–XX вв. – М. : Мысль, 1999. – 829 с.
6. **Вчення К. Шмітта про диктатуру** [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://stud.com.ua/30514/politekonomiya/vchennya\\_shmitta\\_diktaturu](http://stud.com.ua/30514/politekonomiya/vchennya_shmitta_diktaturu)
7. **Гоббс Т.** Левиафан, или Материя, форма и власть государства церковного и гражданского / Т. Гоббс // Сочинения : в 2 т. – М. : Мысль, 1991. – Т. 2. – 731 с.
8. **Гроций Г.** О праве войны и мира. Три книги, в которых объясняются естественное право и право народов, а также принципы публичного права / Г. Гроций ; пер. с лат. – М., 1956. – 868 с.
9. **Данильян О. Г.** Философия права : учебник / О. Г. Данильян, Л. Д. Байрачная, С. И. Максимов и др. ; под общ. ред. О. Г. Данильяна. – М. : Эксмо, 2005, – 416 с.
10. **Декларація прав людини і громадянина 1789 р.** [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://constituante.livejournal.com/10253.html>
11. **Декларація прав людини і громадянина. Конституційний Акт 1793 р.** [Електронний ресурс] // Павло Гай-

Нижник, доктор історичних наук : особистий сайт. – Режим доступу: <http://archive.li/gg3PJ>

12. **Дмитрієва І. К.** Принципы российского трудового права : монографія / И. К. Дмитриева. – М. : РПА МЮ РФ ; Изд-во «Цифровичок», 2004. – 334 с.

13. **Исаев А. И.** История политических и правовых учений России : учебник / А. И. Исаев, Н. М. Золотухина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юристъ, 2006. – 415 с.

14. **История политических и правовых учений** / И. Ю. Козлихин, А. В. Поляков, Е. В. Тимошина. – СПб. : Издательство СПбГУ, 2007. – 856 с.

15. **Катков В. Д.** Jurisprudentiae novum organon (Реформированная общим языковедением логика и юриспруденция) / В. Д. Катков. – Т. I : Цивилистика. – Одесса, 1913. – 497 с.

16. **Кельзен Г.** Чистое учение о праве : сборник переводов / Г. Кельзен ; отв. ред. В. Н. Кудрявцев, Н. Н. Разумович ; пер. С. В. Лезов. – Вып. 1. – М. : ИНИОН АН СССР, 1987. – 109 с.

17. **Кельзен Г.** Чистое учение о праве : сборник переводов / Г. Кельзен ; отв. ред. В. Н. Кудрявцев, Н. Н. Разумович ; пер. С. В. Лезов. – Вып. 2. – М. : ИНИОН АН СССР, 1988. – 213 с.

18. **Керимов Д. А.** Методология права. Предмет, функции, проблемы философии права / Д. А. Керимов. – М. : Издательство СГУ, 2008. – 521 с.

19. **Конт О.** Дух позитивной философии [Электронный ресурс] / О. Конт. – Режим доступу: [https://docs.google.com/document/d/1q-IS2euLRqdB671SQ7JkDPJpukJ\\_EzigVpllfCyEByU/-edit?pli=1#](https://docs.google.com/document/d/1q-IS2euLRqdB671SQ7JkDPJpukJ_EzigVpllfCyEByU/-edit?pli=1#).

20. **Коркунов Н. М.** Лекции по общей теории права. Кн. 2 [Электронный ресурс] / Н. М. Коркунов // Конференция ЮрКлуба : портал. – Режим доступу <http://www.allpravo.ru>.

21. **Котюк В. О.** Теорія права : курс лекцій : навчальний посібник / В. О. Котюк. – К. : Вентурі, 1996. – 208 с.

22. **Легалізація одностатевих шлюбів у країнах світу. Довідка** [Електронний ресурс] / ІА «Національний ЛГБД-портал України» : офіційний сайт. – Режим доступу: [https://www.lgbt.org.ua/news/show\\_722/](https://www.lgbt.org.ua/news/show_722/)

23. **Лившиц Р. З.** Теория права : учебник / Р. З. Лившиц. – 2-е изд. – М. : БЕК, 2001. – 224 с.

24. *Локк Дж.* Два трактата о правлении / Дж. Локк // Сочинения : в 3 т. – Т. 3. – М. : Мысль, 1988. – С. 137–405.
25. *Локк Дж.* Мысли о воспитании / Дж. Локк // Сочинения : в 3 т. – Т. 3. – М. : Мысль, 1988. – С. 407–614.
26. *Локк Дж.* Опыты о законе природы / Дж. Локк // Сочинения : в 3 т. – Т. 3. – М. : Мысль, 1988. – С. 3–53.
27. *Лон Л. Фуллер* [Электронный ресурс] // Вікіпедія : вільна енциклопедія : сайт. – Режим доступу: [https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%BE%D0%BD\\_%D0%9B.\\_%D0%A4%D1%83%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D1%80](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%BE%D0%BD_%D0%9B._%D0%A4%D1%83%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D1%80)
28. *Лушников А. М.* Курс трудового права : учебник : в 2 т. / А. М. Лушников. – Т. 1. – М. : Статут, 2009. – 879 с.
29. *Лушникова М. В.* Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – СПб. : Юридический центр Пресс, 2006. – 940 с.
30. *Маврин С. П.* Трудовое право России : учебник / С. П. Маврин, М. В. Филиппова, Е. Б. Хохлов. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 2005. – 448 с.
31. *Международные организации.* – М. : ИНФРА-М, 2007. – 1200 с.
32. *Муромцев С. А.* Определение и основное разделение права / С. А. Муромцев ; вступ. статья, комм. Ю. И. Гревцова. – 2-е изд., доп. – СПб. : Издательство СПбГУ, 2004. – 224 с.
33. *Муромцев С. А.* Что такое догма права? / С. А. Муромцев. – М. : Типография А. И. Мамонтова и К°, 1885. – 240 с.
34. *Нарский И.* Тадеуш Котарбиньский как философ и ученый / И. Нарский // Котарбиньский Т. Избранные произведения. – М. : Издательство иностранной литературы, 1963. – 127 с.
35. *Нерсесянц В. С.* Советская теория права (Основные концепции) / В. С. Нерсесянц // История политических и правовых учений XX в. – М. : Наука, 1995. – С. 89–114.
36. *Нерсесянц В. С.* Учебник по истории политических и правовых учений / В. С. Нерсесянц. – М. : Норма, 2005. – 944 с.
37. *Нерсесянц В. С.* Философия права Гегеля / В. С. Нерсесянц. – М. : Юристь, 1998. – 352 с.
38. *Нерсесянц В. С.* Философия права : учебник для вузов / В. С. Нерсесянц. – М. : ИНФРА-М–НОРМА, 1997. – 652 с.
39. *Новгородцев П. И.* Право и нравственность / П. И. Новгородцев // Правоведение. – 1995. – № 6. – С. 103–113.



40. **Новгородцев Павло Іванович** [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/70041/filosofiya/novgorodtsev\\_pavlo\\_ivanovich](http://pidruchniki.com/70041/filosofiya/novgorodtsev_pavlo_ivanovich)
41. **Новгородцев П. И.** Оправдание добра. Нравственная философия В. С. Соловьева / П. И. Новгородцев // Об общественном идеале. – М. : УРСС, 1991. – 640 с.
42. **Ожегов С. И.** Словарь русского языка / С. И. Ожегов ; под ред. Н. Ю. Шведовой. – изд. 4-е, стереотип. – М. : Русский язык, 1982. – 816 с.
43. **Омельченко О. А.** История политических и правовых учений : учебник / О. А. Омельченко. – М. : ЭКСМО, 2006. – 575 с.
44. **Пастушенко Т.** Остарбайтери з Київщини: вербування, примусова праця, репатріація (1942–1953) [Електронний ресурс] / Т. Пастушенко // Електронна бібліотека Інституту історії України НАНУ. – К. : Інститут історії НАН України, 2009. – 284 с. – Режим доступу: <http://history.org.ua/LiberUA/978-966-02-5269-1.pdf>
45. **Пяткина С. А.** О правовой теории юридического позитивизма / С. А. Пяткина // Правоведение. – 1964. – № 4. – С. 116–120.
46. **Ракитов А. И.** Историческое познание / А. И. Ракитов. – М. : Политиздат, 1982. – 302 с.
47. **Рац Дж.** Концепция правовой системы / Дж. Рац. – 2-е изд. – М. : Наука, 1980. – 134 с.
48. **Скакун О. Ф.** Теорія держави і права : підручник ; пер. з рос. – Харків : Консум, 2001. – 664 с.
49. **Словарь иностранных слов.** – 7-е изд., перераб. – М. : Русский язык, 1980. – 624 с.
50. **Смирнов О. В.** Основные принципы советского трудового права / О. В. Смирнов. – М. : Юридическая литература, 1977. – 216 с.
51. **Спенсер Г.** Основные начала / Г. Спенсер. – СПб. : Издательство Л. Ф. Пантелеева, 1881. – 467 с.
52. **Спиноза Б.** Собрание сочинений : в 2 т. / Б. Спиноза. – Т. 1. – М. : Государственное издательство политической литературы, 1957. – 631 с.
53. **Тихонравов Ю. В.** Основы философии права : учебное пособие / Ю. В. Тихонравов. – М. : Вестник, 1997. – 608 с.

54. **Томас Джефферсон** [Електронний ресурс] // Знамениті, великі, геніальні люди. Найцікавіше про них! : сайт. – Режим доступу: <http://100v.com.ua/uk/Tomas-Dzhefferson-person>

55. **Томашевский К. Л.** Очерки трудового права: история, философия, проблемы систем и источников : монография / К. Л. Томашевский. – Минск : Изд. центр БГУ, 2009. – 334 с.

56. **Учебник по истории политических и правовых учений для вузов** / под ред. В. С. Нерсесянца. – М. : Норма, 2002. – 352 с.

57. **Философский энциклопедический словарь** / редкол. : С. С. Аверинцев, Э. А. Араб-Оглы, Л. Ф. Ильичев и др. – 2-е изд. – М. : Советская энциклопедия, 1989. – С. 443.

58. **Хохлов Е. Б.** О механизме правового регулирования труда в условиях многоукладной экономики / Е. Б. Хохлов // Правоведение. – 1994. – № 1. – С. 39–48.

59. **Чичерин Б. Н.** Общее государственное право / Б. Н. Чичерин ; под ред. и с предисл. В. А. Тосминова. – М. : Зерцало, 2006. – 536 с.

60. **Шершеневич Г.Ф.** Общая теория права [Електронний ресурс] / Г. Ф. Шершеневич. – М. : Издание бр. Башмаковых, 1910. – Вып. 1–4. – Режим доступу: [www.twirpx.com/file/173256/](http://www.twirpx.com/file/173256/).

61. **Юрій М.Ф.** Політологія : навчальний посібник [Електронний ресурс] / М. Ф. Юрій. – К. : Дакор, КНТ, 2006. – 416 с. – Режим доступу: [http://www.ebk.net.ua/Book/political\\_science/-uriy\\_politologiya/part3/803.htm](http://www.ebk.net.ua/Book/political_science/-uriy_politologiya/part3/803.htm)

62. **Kelsen H.** Der Soziologische und der juristische Staatsbegriff / H. Kelsen. – Tubingen : Mohr, 1928. – 226 s.

63. **Locke J.** Drafts for the Essay Concerning Human Understanding, and Other Philosophical Writings: Drafts A and B / J. Locke. – Oxford : Clarendon Press, 1990. – (The Clarendon edition of the works of John Locke). – Vol. 1. – 330 p.

64. **Locke J.** Venditio / J. Locke // Political Essays. – Cambridge : Cambridge University Press, 1997. – P. 68–87.

65. **Locke J.** An Essay on the Poor Law / J. Locke // Political Essays. – Cambridge : Cambridge University Press, 1997. – P. 182–200.

## **?** ПРОБЛЕМНІ ЗАВДАННЯ Й ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ НА СЕМІНАРІ

1. Відшукайте в бібліографічному списку наукове видання, в якому пояснюються розбіжності між нормативізмом (легізмом), потестаризмом і соціально-психологічним позитивізмом.

2. Поміркуйте, яка з версій юридичного позитивізму утвердилася в українській юридичній науці; чому це сталося?

3. У чому, на вашу думку, полягає базове протиріччя між позитивізмом і природним правом у трудовому праві? Відповідь обґрунтуйте.

4. Ознайомтеся з основними ідеями праці Г. Кельзена «Чисте учення про право» на сайті: <http://ex-jure.ru/law/news.php?newsid=1146> і підготуйте доповідь на цю тему (3–4 сторінки).

5. На яких релігійних й етичних системах може базуватися природне право в трудових правовідносинах? Відповідь обґрунтуйте, посилаючись на відповідні джерела.

6. Як співвідносяться між собою позитивне і природне право у відомих вам правових системах? Відповідь обґрунтуйте, посилаючись на відповідні джерела.

7. Чим можна пояснити те, що науковці, які обстоювали позиції юридичного позитивізму, вважали правомірним існування авторитарних і тоталітарних режимів? Відповідь обґрунтуйте посиленнями на конкретні приклади.

8. У контексті співвідношення юридичного позитивізму і природного права у трудовому праві поміркуйте з приводу того, чи є скасування мінімальної заробітної плати правовою (а отже, загальнозначимою і загальнообов'язковою) вимогою для всього міжнародного співтовариства, чи це міра морального порядку, застосування якої виправдане в умовах відповідного рівня культурно-морального розвитку тієї чи іншої країни.

9. Прокоментуйте точку зору Дж. Остіна з приводу співвідношення юридичного позитивізму і природного права:

*За вченням Дж. Остіна, позитивне право складається з імперативних велінь або наказів суверенної державної влади. «Право є сукупністю норм, встановлених політичною верхівкою. Його джерело – воля суверена (в Англії суверенітет належить*

королю, перам та електорату палати громад)». Як підкреслював Дж. Остін, «суверен не зв'язаний прийнятими законами, оскільки в будь-який момент може їх змінити – інакше він не суверен. Обмежувачами державної влади насправді є божественне право і мораль». У чому полягає суперечливість такої точки зору? Відповідь обґрунтуйте.

10. Прокоментуйте запропонований текст і поміркуйте над співвідношенням аксіологічного, онтологічного і гносеологічного компонентів природного трудового права.

В аксіологічному, онтологічному і гносеологічному планах природне трудове право (і традиційне, і «відроджене») трактується його прихильниками як втілення об'єктивних властивостей і цінностей «справжнього» права, як належний зразок, мета і критерій для оцінки позитивного права і відповідної правовстановлювальної влади (законодавця, держави в цілому), для визначення їх природно-правової цінності. При цьому природне право розуміється як моральне за своєю природою (релігійне, духовне тощо) явище і від самого початку наділяється відповідною абсолютною цінністю. До поняття природного права, разом з тими чи іншими об'єктивними властивостями права (принципом рівності людей, їх свободи тощо, які, щоправда, трактуються не формально-юридично, а фактично-змістовно) включаються і різні моральні (релігійні, духовні) характеристики. У результаті такого змішування права і моралі (релігії і т. ін.) природне право постає як симбіоз різних соціальних норм, як певний ціннісно-змістовний, морально-правовий (або духовно-правовий, релігійно-правовий) комплекс, з точки зору якого виноситься те чи інше (як правило, негативне) ціннісне судження про позитивне право і позитивного законодавця (державну владу).



## Модульна контрольна робота (теми 4–5)

1. *Юридичний позитивізм – це (оберіть тільки один правильний варіант відповіді):*

- а) нормативно-правовий базис держави;
- б) напрям у юриспруденції, прихильники якого обмежують завдання юридичної науки вивченням позитивного права;
- в) накази чинної влади;
- г) напрям, що визнає мораль основою праворозуміння;
- д) жоден з вищенаведених варіантів відповіді не є правильним.

2. *Які версії позитивізму у філософії права Вам відомі (оберіть декілька правильних варіантів відповіді):*

- а) біологічний;
- б) географічний;
- в) соціопсихологічний;
- г) легалістичний;
- д) гуманістичний;
- е) соціалістичний.

3. *Природне право – це (оберіть тільки один правильний варіант відповіді):*

- а) географічний опис місцевості та її правової системи;
- б) сукупність правових установок, що походять від відповідних моральних і релігійних систем;
- в) побут і звичаї, закріплені в праві;
- г) право, яке виникає із законів природи;
- д) жоден з наведених варіантів відповідей не є правильним.

4. *Розподіліть науковців за їх належністю до юридичного позитивізму чи природного права; заповніть таблицю.*

<i>Юридичний позитивізм</i>	<i>Природне право</i>

- а) Остін;
- б) Кельзен;
- в) Есмен;
- г) Гоббс;
- д) Локк;
- е) Монтеск'є;
- ж) Бентам.

5. *Визначте, кому можуть належати викладені нижче ідеї; замість пробілу запишіть прізвище.*

Ключовим моментом у теорії \_\_\_\_\_ є розуміння закону як певної команди. Автор вважає, що від інших побажань його відрізняє те, що сторона, якій адресоване це побажання, у разі непокори має бути покарана іншою стороною, яка видала владний закон.

6. *Визначте, кому можуть належати викладені нижче ідеї; замість пробілів запишіть прізвище.*

У природному стані, розмірковував \_\_\_\_\_, усі рівні, вільні, мають власність (з появою грошей вона стала нерівною); в основному – це стан миру і доброзичливості. Закон природи, стверджував \_\_\_\_\_, приписує мир і безпеку. Проте будь-який закон потребує гарантій.

7. *Визначте, кому можуть належати викладені нижче ідеї; замість пробілів запишіть прізвище:*

Для \_\_\_\_\_ як автора «очевидними є такі істини, що всі люди створені рівними, що вони наділені своїм Творцем певними невід’ємними правами, серед яких – життя, свобода і прагнення до щастя». Практично свобода для \_\_\_\_\_ включала в себе право вільно користуватися й розпоряджатися своїми матеріальними благами, тобто право на власність.

8. *Визначте, кому можуть належати викладені нижче ідеї; замість пробілу запишіть прізвище.*

Згідно з теорією \_\_\_\_\_, наука повинна вивчати, а не оцінювати або вимагати; вона повинна мати справу тільки з реальними предметами і досліджувати їх методом досвідченого спостереження й експерименту. За логікою автора теорія права повинна займатися тільки об’єктивно існуючим (позитивним) правом, яке ґрунтується на правотворчих фактах, тобто на законодавчій (і взагалі правотворчій) діяльності держави.

9. *Замість крапок вставте пропущені терміни.*

... напрям ... наполягає на тому, що право є тільки процедурою або зовнішньою формою акту примусу, вираженого в законі, підзаконному акті, судовому рішенні тощо.

10. *Замість крапок вставте пропущені терміни.*

... не міг дати відповіді на найбільш важливе для нього питання: як забезпечити законність (правомірність) правотворчої

*Модуль 2.*  
*Модульна контрольна робота (теми 4–5)*

---

діяльності держави, якщо саме вона і є тією силою, що творить право.

**📖 МОДУЛЬ 3**  
**ПРАЦЯ ЯК БАЗОВА КАТЕГОРІЯ ФІЛОСОФІЇ ТРУДОВОГО**  
**ПРАВА Й ПРОБЛЕМА ЇЇ ГУМАНІЗАЦІЇ**  
**(8 годин)**

***СТРУКТУРА МОДУЛЯ***

**ТЕМА 6**

**КАТЕГОРІЯ ПРАЦІ В ІСТОРІЇ ФІЛОСОФІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА**  
**І ПРОБЛЕМА ЇЇ ГУМАНІЗАЦІЇ**  
**(2 години)**

*Зміст теми*

1. Розробка категорії праці в історії філософії трудового права.
2. Проблема гуманізації праці у філософії трудового права.

**ТЕМА 7**

**ІДЕОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ**  
**ТРУДОВОГО ПРАВА**  
**(2 години)**

*Зміст теми*

1. Ідеологічні чинники формування трудового права: загальна характеристика.
2. Систематизація ідеологічних чинників формування трудового права.

**ТЕМА 8**

**УЯВЛЕННЯ ПРО ПРАЦЮ В ДОІНДУСТРІАЛЬНОМУ**  
**Й ІНДУСТРІАЛЬНОМУ СУСПІЛЬСТВАХ**  
**(2 години)**

*Зміст теми*

1. Уявлення про працю в доіндустріальному суспільстві.
2. Праця в умовах індустріального суспільства як предмет філософської рефлексії.



**ТЕМА 9**  
**ПРАЦЯ В АСПЕКТІ АКСІОЛОГІЇ ПРАВА**  
(2 години)

*Зміст теми*

1. Аксиологічний підхід до розуміння праці.
2. Праця як антицінність у постмодерному суспільстві.

## ТЕМА 6

# КАТЕГОРІЯ ПРАЦІ В ІСТОРІЇ ФІЛОСОФІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА І ПРОБЛЕМА ЇЇ ГУМАНІЗАЦІЇ (2 години)

### *Зміст теми*

1. Розробка категорії праці в історії філософії трудового права.
2. Проблема гуманізації праці у філософії трудового права.

### **1. Розробка категорії праці в історії філософії трудового права**

Осмислення того, чим є праця, доцільно починати з відповіді на питання, для чого, власне, потрібна трудова діяльність, навіщо ми працюємо? Спробуємо відповісти на нього банально: щоб створювати життєві умови для того, хто рано чи пізно помре. Ми ж не можемо за допомогою праці забезпечити собі вічне життя.... Тільки тимчасове... Ми заробляємо гроші для придбання будинку, транспортного засобу, одягу і прикрас, на відпочинок, на потреби своїх дітей, цілком усвідомлюючи, що в будь-який момент усе це може скінчитися. Адже ми, як і будь-які інші люди, не «застраховані» від смерті – вічного супутника й антипода життя.

Сумісність життя зі смертю, живого з неживим – це один з найбільших парадоксів дійсності й вічна загадка для філософської думки. З точки зору християнської філософії, є тільки життя і все суще існує тільки у його світлі.

Якщо боротьба життя зі смертю є такою непримиренною на поверхні буття, то це можливо лише тому, що вона відбувається в середині нього, у самому серці світу, здатного підтримувати тільки *смертне життя*.

Виходить, що життя хоча й абсолютне, позачасове за своїм метафізичним характером, але воно тимчасове, неабсолютне у фактичному існуванні. Проте, у будь-якому разі, ***наразі у світі існує тільки смертне життя***, це загальна характеристика останнього, тобто сама смерть стає атрибутом і ознакою життя. Померти може тільки живе.

Отже, життя стверджується в царстві смерті, що обступає його з усіх боків і проникає через усі його пори. Саме тому наше життя як праця може бути тільки безперервною боротьбою зі смертю, бо воно береться не задарма, не склавши руки, а в постійній напрузі трудової боротьби.

Боротьба за життя з силами смерті за допомогою праці є найбільш загальним визначенням існування в значенні не тільки біологічному, але й онтологічному. Смерть, витісняючи життя, призводить його до самознищення. Тим самим реалізується сенс дарвінівської боротьби за існування, за логікою якої смерть використовує життя одних як знаряддя для смерті інших, а сама перемога життя в одному пункті стає, водночас, перемогою смерті в іншому.

*Ілюстративний приклад.* У тваринному світі відбувається безперервне знищення одних біологічних видів іншими. Для життя і відтворення популяції вовків і левів мають існувати антилопи. Хижаки ними харчуються. А людина (як один з найжорстокіших і найпідступніших хижаків?!) майже щодня приносить собі в жертву життя мільйонів живих істот для організації харчової промисловості, котра, у свою чергу, стає своєрідним «конвеєром вбивства», де смерть рогатої худоби, птахів та інших живих створінь означає життя для людини.

Праця як боротьба за життя відбувається в певному «полоні» необхідності, в умовах ворожої людині природи або, мовою Біблії, у «марних і суєтних стихіях» світу, які всім людям загрожують одним і тим самим – смертю. Загрожує і холод, і спека, і туман, і дощ, і засуха, і буревій, і річка, і море – усе вороже, і все загрожує. Слепа необхідність, неусвідомлена стихійність, мертвий механізм, залізний фатум (непереборна сила) – ось у яких образах виступає тут дух небуття, «князь світу цього» – Смерть.

Стародавні римляни казали: «**Memento mori**» («Пам'ятай про смерть»). **Чому важливо пам'ятати про цей неминучий факт, який рано чи пізно настає в житті кожної людини?**

*Про нього важливо пам'ятати тому, що нагадування про смерть застерігає нас від фальшивого життя, від проявів нещирості в нашому повсякденні. Ми починаємо жити справжнім життям саме тоді, коли усвідомлюємо, що наше життя може припинитись будь-якої миті.*

Звісно, у молодому віці людина над цим не замислюється, бо перебуває в полоні ілюзії *необмеженої кількості часу*. Молода людина вважає, що в неї ще все попереду. І все це – на фоні руху секундної стрілки наших годинників як постійного нагадування про щосекундне наближення смерті!

Августин Блаженний<sup>89</sup> у своїй «Сповіді» написав: «Час є нереальним, оскільки минулого вже немає, майбутнього ще немає, а теперішнє – нескінченно короткий момент».

**Що це означає для нас з вами? Це воля до повного, свідомого і якісного життя тут-і-тепер. Бо тільки час цього життя, яке відбувається тут-і-тепер, і є, за Мейстером Екхартом<sup>90</sup>, «доступною для людини малою вічністю». Він є,**

---

<sup>89</sup> **Аврелій Августин** (лат. Aurelius Augustinus; 354–430) – єпископ Гіппонський, філософ, найвпливовіший проповідник, християнський богослов і політик. Святий католицької та православної церков (у православ'ї, зазвичай, іменується з епітетом «блаженний»). Один з Отців Церкви, засновник августинізму в історії християнської філософії. Основоположник християнської філософії історії. Християнський неоплатонізм Августина був панівним у західноєвропейській філософії та католицькій теології до XIII ст., далі замінений на християнський аристотелізм Альберта Великого і Фоми Аквінського. Певні відомості про Августина беруться з його автобіографічної «Сповіді» («Confessiones»). Його найвідоміший теологічний і філософський твір – «Про град Божий».

<sup>90</sup> **Екхарт Мейстер** – видатний німецький філософ, містик, вважається одним із загадкових мислителів європейської філософської думки кінця XIII ст. – початку XIV ст. Справжнє ім'я Екхарта – Йоганн (Мейстер – псевдонім, у перекладі з німецької мови означає «майстер», «учитель»). Йоганн Екхарт народився в 1260 р. у німецькому місті Тюрінгін, був нащадком лицарського роду Хохгеймів. У 15 років вступив до Домініканського ордену міста Ерфурт, де протягом кількох років вивчав граматику, діалектику, риторику, арифметику, математику, музику й астрономію; також вивчав теологію. Продовжив навчання у вищій школі ордену міста Кельн. З 1300 р. до 1314 р. викладав богослов'я для студентів Паризького університету. У 1302 р. отримав ступінь магістра. Протягом усього свого життя Йоганн – на відповідальних посадах при управлінні церкви: у місті Ерфурті був пріором, у Тюрінгії – вікарієм. Вісім років очолював Саксонський орден, керував 51 чоловічим і 9 жіночими монастирями. Не зважаючи на це, в оточенні Йоганна Екхарта були вороги. Його звинуватили в підтримці еретичного вчення,

**висловлюючись простіше, «малою вічністю» перед «великою вічністю».**

*Ілюстративний приклад.* Один мій знайомий побував у францисканському монастирі в місті Толедо (Іспанія). У холі монастиря він побачив велетенський пісочний годинник у вигляді скляної колби людського зросту. Тільки-но пісок зсипався на дно, два монахи перевертали годинник піском догори.

Знайомий запитав настоятеля монастиря: «Навіщо потрібен цей незручний пристрій? Скільки часу витрачається на його перевертання? Невже не можна замінити його, наприклад, електронним або механічним годинником, почепити його на стіну?»

Відповідь настоятеля була такою: «Це недоцільно, адже саме пісочний годинник наочно демонструє, що відбувається з людським тілом щомиті. Воно, у прямому розумінні слова, “йде в пісок” (дослівно – “розсипається в порох”). Тому для духовної тверезості людини, для нагадування їй про її смертність, він кращий за електронний або механічний годинник».

Давайте спробуємо дати відповідь на питання, де саме починається для нас істинне, справжнє життя? Протилежність будь-чого необхідного в нашому житті – те, що ми здійснюємо з власної волі. Отже, справжнє життя – це початок свободи і вільної творчості, на противагу механічній праці з її залізною необхідністю. Боротьба творчого начала з механічним, свободи з необхідністю, організму з механізмом і є та сама боротьба життя зі смертю.

---

вільнодумства. Прибічники Папи Римського по-доброму попросили його залишити керівну посаду, церковний вирок був «пом'якшений». Екхарт – автор багатьох праць, зокрема таких теологічних, як «Проповіді і міркування», «Коментарі до книги Премудрості Соломона», «Тлумачення на Євангеліє від Іоанна», «Тлумачення на книгу Буття II», «Коментарі до «Сентенцій» Петра Ломбардського». Твори Екхарта католицька церква назвала еретичними, утім він знав, що ніхто не захоче й слухати про чистоту його совісті. Філософ помер у 1327 р., так і не дочекавшись відповіді церкви, яка спровокувала філософа і за допомогою папської булли скасувала всі 26 положень вчення Мейстера Екхарта. Похований у місті Кельні.

В. Шеллінг<sup>91</sup> наголошував, що закон організму – це причинність через свободу («Causalität durch die Freiheit»), а тому – і тут важко не погодитися – увесь світовий та історичний процес обумовлюється і протиріччям між працею й організмом (або життям), і прагненням людини подолати працю як начало необхідності для того, щоб перетворити її на творчість як початок людської волі й торжество життя.

Ця залежність від смерті безпосередньо виражається у фатальній залежності людини від задоволення своїх нижчих потреб, без яких знищується життя. Тому боротьба за життя у формі праці – це, насамперед, боротьба за відтворення його умов. Тому людську працю цілком обґрунтовано можна розглядати як окремих спосіб біологічної боротьби за існування.

Отже, кожній живій істоті, як і людині, доводиться відстоювати своє існування, захищати життя від смерті. Але боротьба за життя не вичерпується тільки цим, бо за першої ж нагоди вона з оборонної перетворюється на наступальну, прагнучи утверджувати й розширювати життя, приборкувати ворожі стихії природи й підкоряти власним цілям її сили.

---

<sup>91</sup> Шеллінг Фрідріх Вільгельм Йозеф (1775–1854 рр.). Народився в сім'ї протестантського пастора, учився в училищі в Тюбінгені. Його надихав пафос свободи філософії і літератури того часу, він таємно читав твори Спінози, Руссо, Шиллера. Найбільше на Шеллінга вплинули Французька революція (серед тогочасних політичних подій) і філософія Канта (як духовне явище). У дев'ятнадцять років, ще студентом, написав перший філософський трактат «Про можливість форми філософії взагалі», завдяки якому став популярним як оновлювач німецької філософії після Канта. Однією з важливих праць є «Ідеї філософії природи», в якій було започатковано написання натурфілософських трактатів. Як представника натурфілософії, професора, у 1798 р. його запросив Гете до міста Єни (на межі XVIII і XIX ст. – найважливіший центр духовного життя в Німеччині). У зрілому віці Шеллінг усе більше схилився до теософських роздумів. Раціоналістичний ідеалізм змінився ірраціоналізмом, волюнтаризмом і теософією. В політичному світогляді Шеллінг усе більше віддалявся від прогресивних ідей своєї молодості. Коли в 1841 р. Фрідріх Вільгельм IV запросив філософа до Берлінського університету опонувати Гегелю, вплив якого ставав усе відчутнішим, – Шеллінг зазнав поразки і був змушений відмовитися від лекцій.

Території свободи і необхідності постійно змінюються одна через іншу: життя–свобода прагне розширити свої завоювання і простір «власної присутності».

*Розширення простору «власної присутності» людини відбувається не тому, що світ налаштований до людини по-дружньому. Навпаки, людині доводиться зіштовхуватися з протиборством середовища, свобода утверджується у боротьбі з необхідністю.*

Боротьба за розширення життя і свободи в разі необхідності набуває в праці різних форм. Вона може вестися як за допомогою примітивних інструментів, так і надсучасних технологій. Але зміст її є незмінним: захист життя та його розширення через перетворення ворожого оточення на умови, пристосовані для існування людини, подолання відчуженого від нас світу животворними силами і в цьому сенсі – «творення» життя.

Зауважимо, що два вектори трудової діяльності – оборонний і наступальний (а саме, захист і розширення життя) – нерозривно пов'язані між собою і є різними сторонами одного й того ж процесу. Як би успішно не велася ця боротьба, вона, в будь-якому разі, не може припинятися за бажанням. Вона є не добровільною, а вимушеною. Боротьба за життя з ворожими силами природи з метою захисту, утвердження, прагнення володіти ними, приручити їх, стати їх суб'єктом і *господарем* – це те, що в найширшому сенсі слова можна назвати *працею*.

Праця в такому значенні притаманна всьому живому, причому не тільки людському, але й тваринному світу: хіба ми не можемо говорити про працю бджіл, мурах або про трудовий сенс і зміст боротьби тварин за існування? Проте, якщо бути точними, трудова діяльність властива тільки людині.

*Працю можна розглядати як боротьбу людства зі стихійними силами природи з метою захисту і розширення життя, підкорення й олюднення природи, перетворення її на потенційний людський організм. Додатково працю можна визначити ще й так: у ній виражається прагнення перетворити мертво матерію, яка діє з механічною необхідністю, на живе тіло з його органічною доцільністю, а її мету можна визначити як перетворення відчуженого світоустрою на світоустрій привласнений, подолання необхідності свободою, механізму – організмом, причинності – доцільністю.*

Виходячи з цього протиріччя та взаємного обмеження свободи і необхідності, завдання праці полягає у взаємному обмеженні свободи і необхідності життя та смерті.

Якби у світі панувало абсолютне, безсмертне життя (а Всесвіт був би універсальним організмом, олюдненим світоустроєм), якби в ньому зовсім не було місця мертвому механізму, що загрожує смертю людині, то єдиною формою діяльності була б творчість.

У разі повного знищення життя, за якого царство мертвого механізму не мало б жодних кордонів, усе опинилося б у темній ночі небуття, не освітлене променями життя і свободи.

Таким чином, наше буття – це змагання життя і смерті, боротьба свободи з необхідністю, що характеризує його нестаточність, перехідний характер, нестійку рівновагу, що прагне утвердитися в цьому процесі.

Отже, праця є вираженням боротьби двох метафізичних начал – життя і смерті, свободи і необхідності, механізму й організму.

Сформулювавши власне визначення праці, пропонуємо логічно поміркувати над її ознаками. Ознакою будь-якої трудової діяльності є наявність вольового зусилля, спрямованого на досягнення визначеної мети. Праця, в тому числі підневільна, регулюється навіть у, здавалося б, такій вільній економічній системі, як ринок. Саме праця визначає повсякденне життя людини.

У такому розумінні будь-яку діяльність можна назвати простором боротьби за життя та його розширення, а працю розглядати як різновид діяльності, спрямованої на розширення життєвого простору з використанням економічних засобів.

Життя виникає з народження, незалежно від нашої волі і свідомості. Воно дається ніби задарма, але в економіці його відтворення здійснюється завдяки праці, тобто вона стає «трудоим життям». Праця і є тією цінністю, в якій виробляються блага, за рахунок яких і відбувається відтворення життя. Ця істина є основою так званої *трудової теорії вартості*<sup>92</sup> в політичній економії.

---

<sup>92</sup> **Трудова теорія вартості.** Ця теорія була першою з різноманітних теорій і концепцій вартості. Згідно з нею, основу та величину вартості товарів і послуг формують витрати суспільно необхідної праці на їх виробництво. Найґрунтовніше теорія була осмислена К. Марксом, її підтримували А. Сміт й англійський економіст Дж. Кейнс (1883–1946).



Англійський економіст К-Й. Родбертус<sup>93</sup> відобразив це у вигляді хрестоматійної формули, згідно з якою «всі економічні

---

Марксом було допущено недоліки при з'ясуванні субстанції вартості та її величини. Так, він:

– обмежив принцип всезагальності праці, абстрактної праці як вартісно-утворюючого фактора, поширивши її лише на працю найманих робітників (не охопив діяльність підприємців-капіталістів, їх управлінську й організаторську працю);

– єдиним вартісноутворюючим фактором автор називав абстрактну працю, кількість суспільно необхідної праці, не дотримуючись принципу всезагальності праці, за яким вартісноутворюючим фактором повинна стати якість корисної праці, втілена в якості виготовлених товарів, у корисному ефекті споживчих вартостей, а отже, у результативності праці як однієї з основ суспільної корисності товарів. За такого підходу товар перетворюється із суперечності на тотожність споживчої вартості і вартості, а споживча вартість – на споживчу матеріально-речову основу вартості (аналогічно з абстрактною і конкретною працею як основами відповідних сторін товару). Такий підхід дає змогу синтезувати й обґрунтувати позитивні аспекти трудової теорії вартості й концепції граничної корисності. Водночас, це не означає, що джерелом вартості є перенесена конкретною працею вартість засобів виробництва. Конкретна праця виконує різні функції, а перенесення вартості на новостворений продукт – тільки одна з них.

<sup>93</sup> **Родбертус К-Й (1805–1875)** – німецький соціаліст. Після закінчення в 1827 р. Геттінгенського університету К. Родбертус певний час служив у судовому відомстві. Його обирали членом парламенту, також обіймав посаду міністра. Залишивши політичну арену, К. Родбертус зайнявся дослідженням соціально-економічних проблем. Його основними працями були «До пізнання нашого державно-економічного стану» (1842), «Соціальні листи до Кірхмана» (1850–1851), а також статті, опубліковані в журналах і присвячені господарству стародавнього Риму. Після смерті К. Родбертуса вийшла друком його праця «Капітал» (четвертий соціальний лист, 1884). Розглядаючи суспільство як цілісний соціальний організм, утворений поділом праці, автор наголошував на необхідності виконання суспільством певних соціальних функцій. Одна з найважливіших – справедливий розподіл суспільного продукту. Справедливий розподіл він називав основною проблемою, яку мала вирішувати наука. Під справедливим розподілом К. Родбертус розумів такий розподіл, який забезпечував одержання кожним працівником продуктів своєї праці. Він підкреслював, що лише працівник створює всі

блага є продуктами праці». Ця формула якнайкраще відображає загальний світогляд політичної економії, оскільки саме в теорії вартості їй надається надто вузьке, утилітаристське, матеріалістичне і меркантильне тлумачення, на якому відчувається відбиток економічного матеріалізму.

Для розуміння позиції економічного матеріалізму важливо зрозуміти відмінності між двома видами праці – *продуктивною і непродуктивною*.

У перших школах англійської політичної економії – у меркантилізмі, у фізіократів (Кене, Тюрго, Мірабо), в Адама Сміта й інших представників класичної школи, нарешті, у соціалізмі К. Маркса та Ф. Енгельса – під поняттям продуктивної праці розуміється тільки той її різновид, який пов'язаний з промисловістю й сільським господарством, тобто з матеріальним виробництвом.

*А як бути з розумовою працею? Вона, за такою логікою, повинна визнаватися непродуктивною.*

У політичній економії така «вузькість» понять і категорій призводить до певної односторонності висновків, а для філософії трудового права таке звуження інтерпретації є зайвим. Економіка природно включає в себе людську працю в усіх її різновидах – від праці чорнороба до праці філософа, від орача до астронома.

Ознакою економіки є *трудова відтворення* або завоювання життєвих благ, матеріальних чи духовних, на протигагу *дармовому* їх отриманню і відтворенню. Така напружена активність людського життя в монотеїстичних релігіях, зокрема, у християнстві й ісламі, розглядається як дотримання Божого слова і розплата людини за її первородний гріх. Зокрема, у Біблії в книзі Буття щодо цього пишеться:

*«17. І до Адама сказав Він: За те, що ти послухав голосу жінки своєї та їв з того дерева, що Я наказав був тобі, говорячи:*

---

продукти. Власники землі й капіталу одержують частину продукту у вигляді відсотка й ренти. Отже, К. Родбертус говорив про два боки розподілу багатства – економічний і соціальний. Економічний (через дію ринкових відносин) дає змогу власникам землі та капіталу привласнювати частину суспільного продукту, а соціальний – забирає в працівників частину створеного ними продукту, що порушує справедливий його розподіл.

*Від нього не їж, проклята через тебе земля! Ти в скорботі будеш їсти від неї всі дні свого життя.*

*18. Тернину й осот вона буде родити тобі, і ти будеш їсти траву польову.*

*19. У поті свого лица ти їстимеш хліб, аж поки не вернешся в землю, бо з неї ти взятий. Бо ти порошок, і до пороху вернешся (Буття 3:17-19, переклад І. Огієнка)».*

Очевидно, тут ідеться про отримання будь-якої їжі й підтримки, не тільки матеріальної, але й духовної. У поті чола, тобто за допомогою праці як діяльності, пов'язаної із зовнішнім примусом та із самопримусом, виробляються не тільки матеріальні продукти, але і вся духовна культура.

Світ у його економічному вимірі є об'єктом праці, а тому і є її продуктом. Економіка створюється саме за допомогою праці. На цьому наполягають фундатори трудової теорії вартості в політичній економії. Вони правильно наголошують на універсальному значенні праці, хоча й не пропонують її філософського осмислення.

Один з практичних прихильників (а не просто теоретиків) трудової теорії вартості Генрі Форд у своїй праці «Мое життя, мої досягнення» писав з цього приводу:

*«Господарський принцип – це праця. Праця – людська стихія, що з вигодою для себе використовує плідні пори року. З сезону жнив людська праця створила те, чим він став нині. За економічним принципом кожен з нас працює над матеріалом, який не нами створений і якого створити ми не можемо, він дається нам природою.*

*Моральний принцип – право людини на свою працю. Виражається це право в різних формах. Людина, яка заробила свій хліб, заробила і право на нього. Якщо інша людина краде цей хліб – вона краде більше, ніж хліб, вона краде священне людське право.*

*Якщо ми не в змозі виробляти, ми не можемо і володіти. Капіталісти, які такими є завдяки торгівлі грошима, – тимчасове, неминуче зло. Вони можуть і не бути злом, якщо їх гроші знову «вливатимуться» у виробництво. Але, як тільки їх гроші «повертатимуться» для ускладнення розподілу, створення бар'єрів між споживачем і виробником, вони ставатимуть справжніми шкідниками. Існування останніх унеможливиться, як тільки гроші будуть краще пристосовані до трудових відносин. Це станеться за*

умови спільного усвідомлення того, що тільки праця, одна праця є правильною дорогою до здоров'я, багатства і щастя» [36, с .4.].

Трудове начало життя, з одного боку, співвідноситься з природою як з об'єктом її використання, а з іншого – певною мірою протилежне природі і природному як «подарованому» началу, тобто тому, що не потребує зусиль для відтворення. Більшість цих процесів відтворення відбуваються без участі волі і свідомості людини, поза трудовою діяльністю. З іншого боку, тільки наявність природи зумовлює як суб'єктивну, так і об'єктивну можливість праці та здатність до неї. Економіка в цьому сенсі лише включена в життя всесвіту. Вона виступає просто елементом його зростання, але, водночас, є «вбудованою» до плану світобудови як актуальний прояв життя, що досягло самосвідомості й гостроти.

Культура, тобто життя, створюване працею, передбачає природу. Адже, як ми вже зрозуміли, праця як діяльність можлива на основі двох типів умов – *природних* і *культурних*.

*До природних умов* можна віднести весь органічний і неорганічний світ, об'єкти якого людина використовує як висхідний матеріал для створення необхідного їй продукту.

*До культурних умов* відноситься все, що пов'язане з волею і свідомістю людини.

Природа без праці, без трудової культури не може розкритися в усіх своїх проявах, вийти з напівсонного існування.

З іншого боку, і культура не має інших умов та передумов, окрім уже закладених у природі. Тому природа – це натуральна основа культури і матеріал для трудової діяльності. Поза природою також немислимою і неможливою стає економіка, як і будь-яка доцільна діяльність.

Елементами праці є окремі трудові дії. Кожен трудовий акт як окрема дія, так само як і трудова діяльність в цілому, – певний об'єктивний процес, що передбачає актуальний вихід людини за власні межі в зовнішній світ і дії в ньому. Праця є діяльністю у світі речей і впливає на речі: чи це труд хлібороба, чи промислового робітника, чи механіка, чи інженера, чи вченого-дослідника, чи робота щодо організації фабрики з машинним поділом праці, чи щодо торгівлі з її спекуляцією. У будь-якому разі, праця складається з дій над речами, з об'єктивних дій.

Й. В. Гете у «Фаусті» зауважував, що спочатку була справа, а К. Маркс у центр доктрини економічного матеріалізму висувавав

«практику», тобто саме те, що можна називати в цьому контексті «об'єктивною дією».

Праця в цілому – це така об'єктивна діяльність, яка передбачає певну об'єктивну дійсність. Таким чином, вона є постійним впливом *суб'єкта трудової діяльності* (як індивідуального, так і колективного) на речі (природу або матерію, хоч як би вона далі філософськи не обґрунтовувалася), тобто на *об'єкт трудової діяльності*.

Отже, будь-яка трудова діяльність є певним «злиттям» суб'єкта й об'єкта, входженням суб'єкта в об'єкт, «суб'єктивування об'єкта», або ж вихід суб'єкта із себе у світ речей, у об'єкт, тобто «об'єктивування суб'єкта». У цьому сенсі праця, якщо відволіктися від будь-якої її форми або змісту, якою б вона не була різною, – це суб'єктивно-об'єктивна діяльність, актуальна єдність суб'єкта й об'єкта.

Суб'єкт діє відповідно до власних цілей, а об'єкт (природа, світ речей) визначається закономірністю, зв'язком причин і наслідків. У будь-якому трудовому акті та у його межах доцільність і причинність повністю зливаються. У рамках цього акту природа, залишаючись об'єктом впливу, стає антропоморфною («олюдненою»), подібно до того, як в органах нашого тіла механізм не суперечить, а поєднується з функціональною доцільністю.

Отже, трудова діяльність для нас – дещо настільки звичне і буденне, що цілком природною є відсутність питань щодо неї. Саме тому для аналізу праці як базової категорії філософії трудового права звернемося до філософської абстракції, аби зрозуміти, що «дещо настільки звичне і буденне» є для нас загадкою, містить складну філософську проблему.

Минуло не одне століття розвитку філософії, перш ніж пролунало відоме «коперніканське» запитання Канта про умови й передумови об'єктивного знання, його апіорі. І ті ж століття трудової діяльності мали минути, перш ніж у філософії було сформульоване питання про працю, про її умови й передумови як об'єктивної дії (за І. Кантом – про «дослідні підстави»).

Звичайно, праця є фактом дійсності, так само як і досвід у кантівському сенсі. Але тут для нас важливим є питання не про факт, а про його принципи, про його передумови як позитивного, так і негативного характеру. Завдання філософсько-правового аналізу праці полягає в тому, щоб, виділивши ці принципи і передумови, розглянути ті підстави, на яких вони ґрунтуються. Це

завдання, насамперед, критично-аналітичне і у цьому сенсі аналогічне завданню «Критики чистого розуму» І. Канта.

Докладніше окреслену проблему в контексті відчуження й гуманізації праці розглянемо в другому питанні теми.

## **2. Проблема відчуження і гуманізації умов праці у філософії трудового права**

У німецькій класичній філософії була актуалізована проблема олюднення, або (мовою філософії) *гуманізації праці*. Зрозуміло, що гуманізація як процес представлена відомою першоосновою у вигляді філософії та ідеології гуманізму, або ж філософії Відродження (Ренесансу). Аби розібратися з проблемою відчуження, необхідно спочатку з'ясувати, що таке гуманізм. Термін «гуманізм» (від латинського «humanus» – людський) було введено в науково-просвітницький обіг німецьким педагогом Ф. Нітхаммером у 1808 р. у сенсі вищого, самодостатнього і самоусвідомленого значення людини з проголошенням поза- й антилюдським усього, що сприяло її відчуженню й самовідчуженню.

*Це означає, що все існуюче має існувати в людині й через людину. Ідеться про антропоцентризм – світогляд, у центрі якого перебуває людина.*

Отже, гуманізм наполягає на тому, що нічого надлюдського, як у духовному, так і в соціальному сенсі, не існує. Важливо також зазначити, що поняття «гуманізм», хоча про нього як про наукове й згадує Ф. Нітхаммер, використовувалося ще римським філософом М.-Т. Цицероном у значенні розвитку культурних і моральних здібностей людини.

Гуманізм, звісно, не був однорідним у всі історичні періоди, тому філософами й досі не розроблено єдину класифікацію його видів і типів.

Візьмемо за основу «робоче» визначення, згідно з яким гуманізм – це власне людський, світський і мирський світогляд, що утверджує гідність особистості, її зовні відносну, але внутрішню абсолютну неухильно прогресуючу самостійність і рівноправність перед усіма іншими реальностями та ірреальностями, відомими і невідомими істотами навколишньої дійсності [20, с. 27].

*У найзагальнішому розумінні можна виділити два базові типи (гілки) гуманізму:*

- релігійний гуманізм;
- світський гуманізм.

Для релігійного гуманізму є прийнятним те, що людина визначається через надлюдське, тобто через цінності й абсолюти, які стають над людиною, підпорядковують людину собі.

Ілюстративними прикладами релігійного гуманізму можуть бути християнський та ісламський гуманізм. Вони відповідають визначенню релігійного гуманізму, оскільки висувають щодо людини морально-етичні вимоги, яким вона має відповідати, аби усвідомити власну цінність.

*Отже, для релігійного гуманізму людина не може наділятися «самоцінністю», вона не є «самоцінною» у самому примітивному значенні слова, тобто в розумінні спроможності людини самій «визначати собі ціну». «Ціна» людини в релігійному гуманізмі визначається з позиції релігійного закону. Тому вона (людина) може легко втратити гідність за умови, якщо її свідомість і спосіб життя не відповідають вимогам релігійного закону.*

Світський гуманізм ґрунтується на визнанні цінності людини як особистості, її прав і свобод, проголошує право на вільну і щасливу участь в житті світу й суспільства, що її оточують, на розвиток власних здібностей. З іншого боку, не можна не погодитися з думкою Г. Гівішвілі про те, що насправді гуманізм – це не тільки теорія, але й діяльна практика особистого й суспільного життя; основа та рушійна сила духовного і матеріально-технічного прогресу людства.

Світський гуманізм визнає людину вищою цінністю у світі, але й вимагає від неї гуманності. Г. Гівішвілі підкреслював, що це – основа й захисник економічних, політичних, загальнолюдських, громадянських, юридичних і культурних прав усіх без винятку людей, єдність теорії і практики позитивного розвитку всіх сторін життя кожної людини й суспільства в цілому [5, с. 6–7].

Світський гуманізм розвивається як вільна, розумна і відповідальна участь людини в житті суспільства. Він спрямований на самоствердження всіх людей, які визнають це право за іншими. Не дарма основне правило світського гуманізму полягає в установці «не робити іншим того, чого не бажаєш собі». Він повинен стати нормою суспільних відносин і тим напрямом, на основі якого можливий подальший прогрес. Відтак, впевнено можна говорити

про те, що гуманізм – це не тільки світогляд конкретної людини, але й основа формування загальнолюдського світогляду. У цілому світський гуманізм безпосередньо звертається до людини, до такої, якою вона є, і до тих основ людського буття, які об'єднують усіх індивідів.

Отже, не єдиною, але однією з важливих передумов світського гуманізму як загальнолюдського світогляду є визнання факту природної нерівності людей, на основі якої має розвиватися подальша рівність їх можливостей, прав і свобод, гідне взаємно визнане право на розвиток без будь-якої шкоди один одному.

Він формує певні принципи взаємовідносин людини й суспільства, відповідно до яких усі мають рівні можливості і права без взаємних конфліктів. Звідси й ідеали світського гуманізму. Один з них – суспільний (вільне, розумне, демократичне і справедливо побудоване суспільство). Інший – особистий («вільна, здорова і творча особистість, яка має максимум можливостей, що надаються їй власним тілом, розумом, волею, здібностями, власністю, так само, як і тими природними й соціальними обставинами, в яких вона перебуває») [5, с. 82]. Співіснуючи, суспільство і людина, доповнюють один одного.

Суспільство є необхідною реальністю для розвитку людини, його вплив позначається не тільки на поведінці, але й на внутрішньому світі індивіда. Воно складається не з простого набору окремих людей. Це також і відносини, і зв'язки, і процеси. Саме тому необхідно створювати умови для реальних паритетних відносин між людиною й суспільством, для їх партнерства і взаємоповаги. Ідеї світського гуманізму спрямовуються на формування умов для безпечної співпраці особистості й суспільства, за яких справедливо розподіляються права й обов'язки сторін і в ідеалі прагнуть до створення максимально сприятливих умов для життя кожної з них.

***То хіба гуманізм не стосується сфери права? Зрозуміло, що стосується.***

Загальновідомо, що право є однією зі сполучних ланок між людиною й суспільством. Воно унормовує різні сфери відносин між людиною й суспільством, а також слугує певним легітимним бар'єром на шляху проникнення в світ людини антигуманних якостей і прагнень людини та стосовно людини.



Світський гуманізм тісно пов'язаний з правом, особливо з природним правом. Але і позитивне право ґрунтується на гуманістичних цінностях. Правові проблеми, права і свободи особистості є ключовими для гуманізму, наявного в правових відносинах. Виходячи з цього, право може сприяти або не сприяти гуманізації суспільства.

Правова гуманізація суспільства передбачає реалізацію певних принципів у всіх сферах життєдіяльності людини, серед яких важливу роль відіграє сфера трудових відносин. Саме в цій сфері реалізується одне з основоположних прав людини – **право на працю**.

Життя людини неможливе без праці, адже саме праця є системоутворювальною ознакою суспільного устрою, джерелом будь-якого багатства, умовою існування людей, вічною природною необхідністю. Тому одна з основних сфер можливого і, водночас, необхідного прояву світського гуманізму – сфера праці. Світський гуманізм має стати основним принципом існування людини в умовах ринку, він диктується життєвими вимогами, формує необхідні критерії поведінки особистості в її власних інтересах і в інтересах усього суспільства.

**Гуманізм у сучасному розумінні – це філософська, антропологічна, культурна парадигма, певна система знань і методів, яка акумулює найбільш життєздатні погляди на людину. У буденному розумінні гуманізм звільняє людину від необхідності щоразу обґрунтовувати цінності людини і визначати її місце в ієрархії цінностей. Цінність людського буття в парадигмі гуманізму не потребує ані емпіричних, ані теоретичних доказів чи виправдань і має статус аксіоми.**

Ідеї світського гуманізму надзвичайно важливі для подолання загроз, пов'язаних з відчуженням у сфері праці. Так, у монографії М. Шугурова [33] пропонується перехід на таку модель людського існування, де основою, на думку вченого, має стати, людський вимір історії в координатах гуманізму, свободи й демократії.

Вивчення проблем людини неминуче загострює питання гуманізації соціальних відносин, причин і шляхів подолання відчуження й духовного збідніння.

Одним з найважливіших напрямів світської гуманізації в трудовому праві сучасної України є подолання відчуження у сфері трудових відносин. В умовах відчуження людина не знаходить себе,

губиться в навколишній реальності, перетворюється із суб'єкта на об'єкт дійсності. Вона втрачає відчуття зв'язку зі світом, опиняється під владою відчужених сил (грошей, матеріальних цінностей тощо), віддаляється від власного «Я».

*Як відчуття зв'язку зі світом, влада відчужених сил (грошей, матеріальних цінностей тощо) проявляються на практиці й у життєвому досвіді? Розглянемо це на двох життєвих прикладах – людина в ситуації безробіття і виконання людиною вимушеної праці (праці не за покликанням, або праці, яка не відповідає природним здібностям).*

**Ілюстративний приклад** (з ситуацією безробіття). Людина, яка втратила роботу, певний час переживає свою всебічну залежність від чужих для неї зовнішніх сил. Адже вона перестав отримувати заробітну плату і тому змушена жити на допомогу по безробіттю; вона втрачає частину соціального визнання і схвалення, зароджуються почуття неповноцінності і непотрібності. Усе це є для людини чужим і кожен з нас, на місці цієї людини, хотів би якнайшвидше позбутись таких переживань.

**Ілюстративний приклад** з виконанням людиною вимушеної праці (праці не за покликанням, або праці, яка не відповідає природним здібностям).

Далеко не всім людям пощастило з вибором професії, яка б відповідала їх природним здібностям. Значна кількість людей на Землі змушена виконувати працю, яка є важкою, рутинною, принизливою, монотонною і т. д. Саме її виконання, погодьтесь, уже є некомфортним. Особливо, якщо цей процес не тимчасовий (як це буває у молодих людей, що тимчасово виконують неприйнятну роботу з розрахунком знайти щось краще), а постійний. Тривале виконання роботи, що не подобається, можна назвати «копією пекла», оскільки більша частина нашого життя – це навчання і трудова діяльність. І якщо ця частина часу проходить в цьому «мініатюрному пеклі», це жахливо, така праця стає чужою для нас.

Сучасні трудові відносини в Україні сприяють розвитку феномена відчуження. Відсутність свободи вибору, можливості прийняття рішення, загальне позаправове становище більшості найманих працівників характеризують сучасний ринок праці. У такій ситуації гуманізація трудових відносин і виробничого

середовища є необхідністю, спрямованою не тільки на часткове подолання відчуження, але й на загальний розвиток у сфері праці.

Світський гуманізм тут повинен бути спрямований на покращення виробничого середовища, задоволення пов'язаних з працею потреб особистості, надання соціальних благ, реалізацію права на участь у справах підприємства. Він повинен стати фундаментом виробничого середовища, на основі якого людина виступає особистістю, суб'єктом праці, а не просто робочою силою, найманим працівником [20, с. 191].

Сучасне наповнення змісту світського гуманізму знайшло узагальнене вираження в «Гуманістичному маніфесті 2000» [7, с. 5–18], підготовленому професором Університету штату Нью-Йорк у Буффало, президентом Міжнародної академії гуманізму<sup>94</sup> і багатьма видатними вченими світу. З точки зору гуманізму автори маніфесту спробували дати відповіді на багато запитань сьогодення і найближчого майбутнього, на тривожні очікування людства на зламі тисячоліть. Основа відносин між людьми у цій праці – ключові принципи гуманізму.

У маніфесті проголошено, що основною цінністю є гідність і незалежність особистості, свобода слова й совісті, право на особисту думку, право кожної особистості на власний спосіб життя. Разом з тим, свобода передбачає відповідальність, певне моральне самообмеження і самоконтроль особистості, стриманість і помірність. Критерієм досконалості особистості є здатність людини до самостійного вибору, творчості, естетичного судження, свідомого мотивування власних вчинків і до розумного осмислення дійсності, а також відчуття нею обов'язку на практиці реалізувати той головний талант, яким її наділила природа. Гуманізм прагне виявити все найкраще в людині з метою, щоб кожен індивід міг розраховувати на краще життя.

---

<sup>94</sup> Міжнародна академія Гуманізму (International Academy of Humanism), Міжнародний гуманістичний і етичний союз (International Humanist and Ethical Union) та інші авторитетні організації діють під патронатом ООН. Діяльність організацій проходить у напрямку, сформованому наприкінці XIX – початку XX ст. Серед лідерів руху були відомі діячі свого часу Ернест Геккель, Джуліан Хакслі, Джон Дьюї, Чарльз Пірс, Бертран Рассел, Альберт Ейнштейн і багато інших.

*Цікавим є те, що в зазначеному документі викладено прописані істини, які, утім, є непереборною вершиною для переважної більшості людей у сфері моральної свідомості і поведінки. Спробуйте обрати із запропонованого нижче переліку ті моральні вимоги, яким відповідаєте ви, і далі стане зрозуміло, чому настільки прості для трудових відносин вимоги є неймовірно складними.*

Єдиною антропологічною підставою світського гуманізму є загальнолюдські норми моралі, тобто ті головні моральні чесноти, які визнаються людьми скрізь, незалежно від їх культурної та релігійної приналежності: люди повинні говорити правду, бути чесними, щирими, доброзичливими, надійними і відповідальними, проявляти вірність, розуміння і вдячність; вони повинні бути неупередженими, справедливими і терпимими, дотримуватися обіцянок, вміти осмислювати і переборювати наші відмінності та прагнути до співпраці. Не можна домагатися чого-небудь за допомогою хитрощів або насильства, завдавати каліцтва або іншої шкоди людям. У випадку протиріч з іншими необхідно, де це можливо, шукати згоди шляхом розумного діалогу. Такі ж принципи моральної поведінки потрібно прищеплювати дітям і молоді.

Далі, продовжують автори маніфесту, суспільство повинне прагнути до того, щоб забезпечити кожній людині економічну безпеку і гідний заробіток. Це передбачає реальну можливість для індивіда знайти роботу, мати гарантію від безробіття й соціальний захист. Необхідні спеціальні програми для осіб з інвалідністю, які дадуть їм можливість освоїти певні професії і допоможуть у працевлаштуванні, для пенсіонерів, багатодітних сімей тощо. Такі спеціальні програми інституціоналізовані на рівні міжнародного трудового права завдяки МОП.

**Ілюстративний приклад.** Запобігання безробіттю було одним з головних завдань МОП ще під час її створення. Перша Міжнародна конференція праці в 1919 р. прийняла Конвенцію № 2 і Рекомендацію № 1 про боротьбу з безробіттям. Серед конвенцій і рекомендацій з питань зайнятості слід назвати:

- 1) Конвенцію про політику в галузі зайнятості № 122 (1964);
- 2) Рекомендацію щодо політики в галузі зайнятості № 169 (1984);

3) Конвенцію про сприяння зайнятості та захист від безробіття № 168 (1988) [17; 19; 32 ].

У Конвенції № 122 було чітко сформульовано принципи політики в галузі зайнятості , а саме:

- робота для всіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу;
- така робота має бути якомога продуктивнішою;
- наявна свобода вибору зайнятості і найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використовувати свої навички і здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження [17].

У зв'язку з цим у Рекомендації № 169 відзначалося, що сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості, передбачене Конвенцією та Рекомендацією 1964 року щодо політики в галузі зайнятості, слід вважати засобом забезпечення на практиці здійснення права на працю [32].

В умовах зростання безробіття дедалі більше держав дотримуються вимог Конвенції № 168 (1988) про сприяння зайнятості та захист від безробіття, у якій викладено заходи захисту від безробіття, особливо осіб, що вперше звертаються із заявами про працевлаштування.

У ст. 2 цієї Конвенції вказується, що кожна держава – член МОП має вживати відповідних заходів для координації своєї системи захисту від безробіття й політики у сфері зайнятості. Для цього він (держава-член) прагне забезпечити, щоб уся його система захисту від безробіття і, зокрема, методи надання допомоги по безробіттю сприяли створенню повної, продуктивної і вільно вибраної зайнятості й справляли б такий вплив, щоб роботодавці були зацікавлені пропонувати працівникам продуктивну зайнятість, а працівники – шукати таку зайнятість [19].

У сфері соціально-трудових відносин важливу роль відіграють такі акти, як Конвенція № 158 (1982) про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року і відповідна їй Рекомендація щодо припинення трудових відносин (1963), які передбачають захист працівників від звільнення без обґрунтованих

причин, забезпечення захисту доходів при втраті роботи і визначення процедур, якими слід керуватися у разі утворення зайвої робочої сили [14].

Конвенція МОП № 173 (1992) про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця і відповідна їй Рекомендація № 180 від 23.06.1992 р. визначають права трудящих з виплати заробітної плати, оплаті понаднормових робіт, відпустки, вихідної допомоги й інших виплат у випадку закриття, самоліквідації або припинення діяльності підприємства, установи [13; 31].

У сфері зайнятості політика МОП полягає в забезпеченні роботою всіх, хто готовий працювати і шукає роботу, щоб така робота була якомога продуктивнішою, щоб в кожного була свобода вибору занять. У кожного працюючого повинні бути найширші можливості для отримання необхідної кваліфікації, аби уможливити виконання роботи, до якої він придатний, і використання в цьому виді зайнятості своєї кваліфікації та своїх здібностей без дискримінації.

При цьому політика МОП у сфері зайнятості враховує стадію і рівень економічного розвитку тієї чи іншої країни, а також взаємний зв'язок між цілями в галузі зайнятості й іншими економічними та соціальними цілями. Вона повинна здійснюватися за допомогою методів, що відповідають умовам і практиці в різних країнах і регіонах світу.

У вирішенні питань зайнятості важливу роль відіграють не тільки Конвенції, Декларації, Рекомендації, а й обговорення проблем праці, зайнятості та безробіття на сесіях Міжнародної конференції праці, інших конференціях, в спеціальних програмах тощо.

Так, у 1969 р. було прийнято Всесвітню програму зайнятості, виконання якої мало активізувати боротьбу з безробіттям і неповною зайнятістю. Через деякий час стало очевидним, що зазначена Програма не змогла вирішити цю гостру проблему, від якої страждають мільйони людей у різних країнах світу. У зв'язку з цим у червні 1976 р. у Женеві під егідою МОП відбулася Всесвітня тристороння конференція з питань зайнятості, розподілу доходів, соціального прогресу та міжнародного поділу праці [1].

На конференції було прийнято Декларацію принципів та Програму дій, в яких особлива увага зосереджена на задоволенні

основних потреб. Прийняті акти містять заклик до урядів: при здійсненні національної політики розвитку насамперед домагатися задоволення основних потреб, тобто забезпечити населення в необхідній мірі роботою, їжею, житлом, школами, медичним обслуговуванням, транспортом та іншими предметами першої необхідності життєдіяльності та життєздатності.

Наступним кроком у цьому напрямку стало проведення в 1979 р. Міжнародної конференції праці, яка прийняла спеціальну Резолюцію про заходи щодо виконання рішень Всесвітньої конференції з питань зайнятості.

Через загострення ситуації на світовому ринку праці Генеральний директор Міжнародного бюро праці на Міжнародній конференції праці у 1994 р. виступив з пропозицією щорічно обговорювати питання зайнятості на засіданнях Конференції. Уже на наступній сесії конференції у 1995 р. було представлено доповідь «Стимулювання зайнятості», у якій було висловлено занепокоєння з приводу проблем зайнятості й окреслено заходи щодо оздоровлення ситуації у сфері трудових правовідносин.

В умовах кризи важливе завдання – забезпечення зайнятості населення й зниження рівня безробіття. Певний внесок у працевлаштування осіб, звільнених через економічну кризу, роблять приватні агенції зайнятості, сприяючи використанню так званої запозиченої праці.

За невелику плату ці агенції готові надавати безробітним інформацію про вакансії. Але частіше ці агенції працюють з роботодавцями, передаючи інформацію про безробітного від одного роботодавця до іншого.

Логіка роботи цих приватних агенцій проста: на безробітному багато не заробиш, а от на роботодавцеві можна заробити непогані комісійні. Особливо, якщо сам безробітний – цінний фахівець, потрібний роботодавцеві.

Незважаючи на те, що такі агентства вже близько десяти років працюють в Україні, їх діяльність є напівлегальною, зважаючи на те, що Україною досі не ратифікована Конвенція про приватні агентства зайнятості № 181 від 19.06.1997 р. Ця Конвенція роз-криває саме поняття приватного агентства зайнятості, умови його діяльності й захисту прав працівників, що користуються їх послугами [18]. З іншого боку, в Україні зазначені агенції продовжують функціонувати переважно на папері. Адже в

Україні немає власне ринку праці, оскільки трудові відносини формуються переважно на засадах непотизму, а не на засадах професіоналізму і професійного відбору<sup>95</sup>.

У нас, в Україні, ці виробничі структури організовані не так, як у США, звідки походять ці агенції. У США працівник підлаштовується під вимоги виробничої структури. В Україні ми маємо справу з діаметрально протилежним явищем: у нас виробничі структури створюються під конкретних людей, найчастіше – під родичів, друзів та інших представників близького оточення.

Чому так відбувається? Вважаємо, що подібні явища можна розглядати як своєрідний опір українського суспільства ринковим реформам. При цьому мова йде про вкорінені в менталітеті українців пережитки цехової ремісничої структури середньовічного суспільства. Адже в цій структурі, навіть за умови її тіньового функціонування, зберігається свобода від диктату роботодавця. Саме з цим диктатом не може змиритись український менталітет, ядро якого – анархізм, «махновщина», філософія безвладдя і беззаконня.

Цим зумовлена і несвідома потреба збереження тієї структури виробничих відносин, де кожен залишається сам для себе господарем. За словами класика: «Україна без холопа і без пана».

Згідно зі ст. 11 Конвенції № 181 держава відповідно до національного закону і практики, має взяти необхідні заходи для забезпечення належного захисту працівників, найнятих приватними агентствами зайнятості щодо:

- свободи асоціації;
- ведення колективних переговорів;
- мінімальної заробітної плати;
- робочого часу й інших умов праці;
- визначених законом видів допомоги із соціального забезпечення; доступу до навчання;

---

<sup>95</sup> **Непотизм** (від лат. *nepos* – «родинне» або *nepotis* – «онук», «племінник») – надання родичам або знайомим посад, незалежно від їх професійних здібностей. Різновид фаворитизму. Інша назва – **кумівство**. Походить від практики роздавання римськими папами прибуткових посад, вищих церковних звань чи земель близьким родичам.



- професійної безпеки і здоров'я;
- компенсації у випадку професійних хвороб чи професійного травматизму;
- відшкодування у разі банкрутства та захист вимог працівників;
- захисту материнства і допомоги по вагітності й пологах, а також надання пільг і допомоги батькам новонародженої дитини [18].

У ст. 7 зазначається, що приватні агенції зайнятості не стягують жодних гонорарів з працівників, які користуються їх послугами, за винятком рішення компетентного органу щодо окремих категорій працівників. Це положення досить важливе для правильного використання запозиченої праці й потребує негайного включення до вітчизняного законодавства [18].

Не менш важливим для України є також законодавче закріплення вимоги ліцензування діяльності таких агентств для ретельного державного контролю за ними відповідно до положень Конвенції. За оцінками експертів МОП сьогодні у світі нараховується близько 100 млн. мігруючого домашнього персоналу, причому 83 % цієї чисельності становлять жінки.

Домашніми працівниками є няні й домогосподарки, кухарки і кухарі, представники інших суміжних професій. Частка домашнього персоналу в різних країнах становить від 4 % до 12 % загальної кількості найманих працівників. З часом виникла потреба в нормативному регулюванні таких питань, як кар'єрне зростання, навчання цих працівників, особливості припинення з ними трудових відносин.

На 100-й сесії МОП у червні 2011 р. була прийнята Конвенція про гідну працю для домашніх працівників (фрілансерів) № 189, яка набуде чинності після її ратифікації як мінімум двома країнами. Зокрема, Уругвай і Філіппіни заявили про свій намір ратифікувати Конвенцію та внести зміни до свого трудового законодавства. Україні теж слід звернути увагу на ратифікацію положень цієї Конвенції, враховуючи те, що права й обов'язки домашнього персоналу взагалі не регламентовані вітчизняним законодавством.

У разі ратифікації цього міжнародного акту, домашній персонал в Україні отримає право на:

- щонайменше один вихідний день на тиждень;

- *відпустку по вагітності та пологах;*
- *заробітну плату, не меншу за розмір мінімальної;*
- *право на об'єднання в профспілкові організації та ін.*

*Згідно зі ст. 12 Конвенції домашні працівники регулярно отримують свою винагороду готівкою раз на місяць. У випадку, якщо інше не передбачено національним законодавством чи колективною угодою, оплата праці може здійснюватися банківським переказом, банківським чеком, поштовим чеком, платіжним дорученням чи іншими законними засобами оплати за згодою працівника.*

*Також національним законодавством, колективними угодами й арбітражними рішеннями може бути передбачена можливість виплати частини винагороди домашніх працівників у натуральній формі на умовах не менш сприятливих ніж ті, які зазвичай застосовуються до інших категорій працівників [15].*

При всій прогресивності і своєчасності «Гуманістичного маніфесту 2000» слід зазначити, що в ньому чітко прослідковуються ідеї глобалізму й антиплюралізму, які виражаються, зокрема, у прагненні відкинути релігійний гуманізм («жити поза магічним мисленням і міфотворчістю, що є заміниками надійного знання і стримують людський прогрес»), який протягом майже двох тисяч років (незважаючи на релігійні війни, інквізицію й інші екстремістські прояви) був майже єдиним джерелом гуманізму для людства. Замість цього, як зазначається, треба подумати, як, ставлячись з глибокою повагою до цінностей національних і релігійних, прийняти загальнолюдські цінності, адже їх поділяє більша частина людства [7, с. 6].

*Тут кожному з вас варто було б замислитися над тим, чи можна бути чесними, вірними, надійними, неупередженими, ставитися з розумінням і вдячністю, бути справедливими, толерантними у співпраці, якщо для людини, як-то кажуть, «немає нічого святого»? Чи взагалі можливий гуманізм без релігії і релігійної етики? Відповідь на це запитання залишаємо на ваш розсуд.*

У галузі правової реальності основою правових гарантій світської гуманізації українського суспільства є Конституція України, в якій на нормативному рівні проголошується, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека

визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю, а утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави (ст. 3).

Така норма, закріплена в чинній Конституції України, – важливий крок вперед у напрямку гуманізації правових засад держави, порівняно з колишніми конституційними засадами, в яких пріоритет надавався державі, класу, партії, а людина розглядалася як похідний фактор у системі класових інтересів. Однак важливі не декларації і гасла, а конституційно-правова практика. А як в Україні з практикою, навряд чи варто розповідати...

У країнах Євросоюзу, куди, за намірами нинішніх українських політиків, ми маємо неодмінно потрапити, у 1960–1970 рр. проводилися дослідження в сфері філософії техніки. Виконувався цілий ряд емпіричних досліджень. Це були емпіричні дослідження відчуження в процесі праці з метою розробки програм його подолання, що увійшли до системи так званих «людських відносин», або «гуманізації праці».

Сам термін «гуманізація праці» виник у Західній Німеччині на межі 1940-х – 1950-х рр. завдяки працям Р. Буттлера, Х. Касте, Р. Кастелайнера та ін<sup>96</sup>. Його поява була пов'язана з дослідженням ряду факторів, які негативно впливали на відносини у сфері виробництва, а саме:

---

<sup>96</sup> Особливу роль у розвитку стратегії гуманізації відіграла державна програма гуманізації праці, прийнята в 1974 р. З 1984 р. щорічно на неї виділялося до 100 млн. дойчмарок. Участь у програмі стала потужним імпульсом удосконалення соціально-трудова правовідносин за останні 15 років. Програма гуманізації праці – це один з аспектів політики реформ у межах соціально-ліберальної орієнтації уряду. Вона розглядалася як форма конкретизації концепції «нової якості життя». Її прийняттю передували: 1) інтенсивні соціально-політичні дискусії щодо нових шляхів організації праці і 2) затвердження ряду нормативних актів, які регулюють відносини працівників і умови праці. Мета програми – наповнити реальним змістом нові юридичні постанови. Природно, що, крім гуманітарних цілей, виконання програми передбачало й суто утилітарні цілі. Це скорочення витрат на компенсацію виробничого травматизму і професійних захворювань, підвищення конкурентоспроможності національної продукції, спричинене зростанням кваліфікації працівників, збільшення технологічної гнучкості виробництва.

- наявність резервної армії праці паралельно з нестачею кваліфікованих кадрів;
- неспроможність значної частини працівників до важкої фізичної праці;
- зниження не тільки фізичної можливості, але й психологічної готовності до високопродуктивної праці.

Західнонімецькі вчені дійшли висновку про те, що найбільше на світогляд трудящих впливають саме відносини на підприємстві і що «соціальний світ» у промисловості є основою «соціального світу» у суспільстві.

Засадами цього соціального світу стали:

- гармонізація інтересів роботодавців і працівників з метою недопущення розширення профспілкового руху;
- протидія зародженню вимог про участь працівників в управлінні на рівні підприємств.

Названими вище дослідниками були розроблені основні принципи гуманізації праці в умовах сучасного виробництва. Серед них:

- 1) принцип зміни робочого місця;
- 2) принцип розширення сфери діяльності шляхом об'єднання на одному робочому місці декількох однотипних операцій, «розпорошених» раніше між окремими робочими місцями;
- 3) принцип збагачення змісту праці за рахунок передачі працівникам частини функцій щодо контролю, ремонту, налаштування обладнання, тобто розширення сфери діяльності «по вертикалі»;
- 4) принцип створення частково автономних груп, яким передається право вирішувати самостійно в межах техніко-економічних завдань, визначених згори, питання внутрішньої організації праці і певного контролю за її результатами.

Стає очевидним, що перераховані засади виробничого гуманізму є здебільшого не «нормами в дії», а ідеалами, до яких треба прагнути.

Трудове право – як регулятор трудових відносин і як один з проявів гуманізму – має надавати людям максимум можливостей для їх діяльності не тільки без обопільної шкоди, а й для загальної користі, зокрема – для користі суспільства і держави. Закон визнає за особистістю ряд прав і свобод, гарантує їх і захищає людину у

випадку їх порушень. Таким чином, світська гуманізація праці повинна будуватися на юридичних засадах гуманізму з урахуванням його загальнолюдських цінностей. Гуманізація трудових відносин, окрім створення гуманного позитивного права, передбачає розвиток гармонійних, взаємовигідних відносин між людиною і суспільством, що стане передумовою для мотивації високопродуктивної праці.

*Розглянемо способи посилення мотивації працівників до високопродуктивної праці.* Трудова мотивація включає в себе внутрішні і зовнішні потреби, інтереси, мотиви кожної конкретної людини до праці. Гуманізація праці, у свою чергу, покликана зробити працю більш привабливою і цікавою для людини, створити також максимально пристосовані для працівника умови праці.

Безумовно, одним з основних важелів посилення мотивації праці є *вдосконалення системи її оплати*. Матеріальна зацікавленість полягає у спрямованості на набуття певних матеріальних цінностей, задоволення базових потреб. Цей фактор трудової мотивації має важливе значення, особливо в Україні. Але, розглядаючи проблеми гуманізації праці, у жодному разі не можна обмежуватися тільки матеріальною складовою.

Матеріальна зацікавленість – це первинна зацікавленість працівника в результатах своєї праці. Однак трудова діяльність, бажання, прагнення, зацікавленість у праці переважно ґрунтуються на внутрішніх мотивах людини. Гуманізація праці спрямована на пріоритетний розвиток внутрішніх нематеріальних мотивів людини до праці.

*Трудова діяльність в ідеалі повинна приносити задоволення як власне діяльність, як процес, як умова самореалізації людини, розвитку її здібностей та обдарувань. У процесі свого трудового розвитку людина сприймає процес праці не лише як засіб отримання заробітної плати, але (що важливіше) і як умову отримання задоволення.*

Гуманізація праці повинна бути спрямована на розвиток таких можливостей, які, у першу чергу, закладені в законодавстві і за яких будуть гармонійно задоволені внутрішні і зовнішні потреби людини до праці, повага до її індивідуальності.

Окрім того, підвищення мотивації до високопродуктивної праці можливе в разі:

- усунення надмірного поділу праці, що в багатьох випадках гальмує розвиток і підвищення ефективності виробництва;
- переходу від його максимізації до оптимізації;
- створення таких структур управління на підприємстві, які сприяли б розкриттю потенціалу працівників;
- врахування інтересів працівників, що реалізуються в процесі трудової діяльності, зокрема, прагнення до більшої самостійності і відповідальності.

Для створення серйозних мотиваційних спонукань працівника до продуктивної й активної праці необхідно ліквідувати відчуження людини від виробництва. Працівникові необхідні гуманні умови праці, в яких його трудова діяльність могла б стати певною формою самовираження і самоствердження.

Ці потреби є найвищими в ієрархічній моделі людських потреб А. Маслоу. Як відомо, нижчими рівнями цієї потреби є потреби в безпеці, самовідтворенні, сексуальному задоволенні.

До речі, в деяких країнах світу (зокрема, в Німеччині) створено спеціальний інститут соціальної психіатрії, одним із функцій якого є здійснення профілактики психічного травматизму у сфері виробничих відносин.

Одним з найважливіших факторів світської гуманізації трудових відносин є *соціальне партнерство*. Воно іноді має формальний характер, а його розвиток сприяє реальній гуманізації трудових відносин. Для ліквідації формалізму необхідно змінити у найманого працівника суб'єктивне сприйняття свого місця в існуючій системі виробничих відносин, виховати в ньому почуття гідності й самоповаги.

Очевидною перепоною для гідності і самоповаги часто буває виробниче перевантаження, яке переживають працівники, що в силу тих чи інших психічних особливостей бувають неспроможними до вибудовування кордонів особистості.

Наступним фактором світської гуманізації трудових відносин є *гуманізація змісту та форм трудового процесу*, яка полягає у:

- створенні умов для безпечної і комфортної праці;
- підвищенні задоволення працівників від виконуваних ними завдань;
- розширенні демократії в процесі трудової діяльності;
- задоволенні інших нематеріальних потреб і цінностей, зокрема, розширення сфери відповідальності і свободи;

- підвищенні самосвідомості й самооцінки індивіда;
- збільшенні кількості соціальних контактів під час роботи.

Для того, щоб праця була світсько-гуманною, вона повинна бути, насамперед, безпечною. Водночас, в умовах високої енергонасиченості і потенційної небезпеки сучасного виробництва найважливішими факторами забезпечення безпеки є:

- розвиток людського фактору;
- підвищення професійної компетентності керівників та працівників;
- формування позитивної мотивації для виконання ними вимог безпеки.

Важливе значення має *впровадження на виробництві принципів ергономіки*<sup>97</sup> з метою розвитку технології і технологічних процесів, пристосованих до функціональних можливостей людини, відповідна організація робочих місць, введення змінного графіка роботи не тільки на конвеєрному і потоковому, а й на інших видах виробництва.

Наступним фактором гуманізації праці є *зниження частки важких робіт, а також робіт зі шкідливими або небезпечними умовами праці*, тобто автоматизація і роботизація таких робочих місць. Водночас, останні супроводжуються низкою негуманних наслідків для працівників: ущільненням графіка і підвищенням напруженості роботи, зниженням рівня необхідної кваліфікації й збіднінням змісту виконуваних функцій, що зводяться найчастіше тільки до самих деталей.

Значно збільшується і ступінь залежності від ритму, що задається машинами, і це ще більше звужує просторові та часові межі діяльності працівників, значно підвищує ризик професійно зумовлених захворювань, спричинених зростанням

---

<sup>97</sup> **Ергономіка, ергономія** (грец. *έρως* – праця і *νόμος* – закон; рос. *эргономика, эргономия*; англ. *ergonomics, human engineering*; нім. *Ergonomik f, Ergonomie f*) – наука, яка комплексно вивчає особливості виробничої діяльності людини в системі «людина–техніка–довкілля» з метою забезпечення її ефективності, безпеки й комфорту. Сформувалася в США у 1920-х рр. на межі психології, фізіології, гігієни, біомеханіки, антропології й інших, зокрема технічних, наук у зв'язку з ускладненням техніки, якою має керувати людина.

психофізіологічних навантажень, зменшує можливість особистих контактів на роботі, що має своїм наслідком залежність від техніки.

Безпека праці враховує й захист працівників від ризику професійних і професійно зумовлених захворювань. Це передбачає, у першу чергу, покращення умов з метою виключення впливу на людей небезпечних і шкідливих факторів виробничого середовища, зокрема таких, як напруженість і монотонність праці. Однак за умов сучасного рівня розвитку науки і техніки на ряді виробництв умови праці неможливо зробити оптимальними або допустимими.

Одним з найважливіших способів попередження професійних і професійно зумовлених захворювань (а значить – і гуманізації праці) є так званий «захист часом», що допускає обмеження впливу на працівників небезпечних і шкідливих виробничих факторів.

*Захист часом* буває трьох типів:

- захист через обмеження тривалості робочого дня;
- захист через введення регламентованих перерв;
- захист через надання тим, хто працює в небезпечних, важких і шкідливих умовах праці, оплачуваних додаткових відпусток.

Іншим способом зниження ризику професійних та професійно зумовлених захворювань є *моніторинг стану здоров'я тих, хто працює в небезпечних, важких і шкідливих умовах праці, разом із профілактичною реабілітацією*.

**Ілюстративний приклад.** Досвід профілактичної реабілітації широко відомий як у країнах Заходу, так і в колишньому СРСР, де існували так звані відомчі санаторії-профілакторії. Перебування в цих профілакторіях іноді було примусовим, тобто працівник часто не міг відмовитися від такої форми відпочинку й оздоровлення. У сучасній Україні більша частина цих профілакторіїв закрита через нестачу коштів або скорочення підприємств і перебуває в занедбаному стані.

Показовим є досвід розвинених західних країн у плані подолання відчуження праці та зміни позиції роботодавців через покращення умов праці шляхом підвищення оплати праці. Коли прямі втрати на працівника через виробничі травми і професійні захворювання (оплата тимчасової непрацездатності працівника, солідні компенсації при тривалій втраті працездатності, відшкодування моральних збитків, судові витрати, кошти на



підготовку нового кваліфікованого працівника або його найм через приватні кадрові агентства тощо) приблизно дорівнюють витратам на покращення умов праці, роботодавцеві простіше й дешевше вкласти гроші в останнє і створити систему управління охороною праці з активним залученням працівників.

Західний світ використовує напрацювання у сфері психології управління не просто як теорію, а як алгоритми для прийняття управлінських рішень.

**Ілюстративний приклад.** Яскравим прикладом покращення умов оплати праці є транснаціональний хімічний концерн «Дюпон», який створив безпрецедентну в плані ефективності систему безпеки праці з максимально широким залученням всіх працівників. Виробничий травматизм у цьому концерні в сотні разів менший, ніж на інших підприємствах галузі, а професійна захворюваність взагалі відсутня.

Для працівників усе більш значимими стають інші, нематеріальні, потреби, наприклад: підвищення рівня задоволення від виконуваних завдань, збільшення демократії в процесі трудової діяльності, розширення сфери відповідальності і свободи, підвищення самосвідомості й самооцінки і т. ін.

Цікаво, що таке посилення уваги до нематеріальних потреб не просто знаходить відображення в теоретичних моделях (моделі ієрархії потреб А. Маслова–Д. Макгрегора, мотиваційній теорії Ф. Герцберга та ін.), але і стає основою для прийняття управлінських рішень щодо підвищення заробітної плати, збільшення вільного часу (скорочення робочого дня), підвищення рівня соціальних гарантій тощо.

Слід зазначити, що гуманізація, разом з удосконаленням правових норм і гарантій, вимагає розвиток моральних якостей їх учасників. Моральна сфера трудових відносин передбачає реалізацію таких загальнолюдських цінностей, як співчуття, добро, справедливість. У зв'язку з цим варто зазначити, що сучасне трудове законодавство України не передбачає відповідальності роботодавців за розвиток і стимулювання працівників до вирішення ними проблем культури та якості праці, навіть більше – ці поняття взагалі не використовуються. Окрім того, в українському трудовому праві не передбачене заохочення працівників за інноваційну діяльність й отримання практичних результатів від неї. У вирішенні

цих завдань – величезний резерв для розвитку гуманізації трудового законодавства.

**Ілюстративний приклад.** Слід зазначити, що вітчизняні керівники підприємств, застосовуючи заохочення, й досі користуються «Типовими правилами внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службовців підприємств, установ, організацій», затвердженими постановою Держкомпраці СРСР від 20 липня 1984 року № 213 [29].

Відповідно до п. 21 «Типових правил внутрішнього трудового розпорядку» за зразкове виконання трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці, покращення якості продукції, тривалу й бездоганну працю, новаторство в роботі й інші досягнення в праці застосовуються такі заохочення:

- оголошення подяки;
- виплата премії;
- нагородження цінним подарунком;
- нагородження почесною грамотою;
- занесення до Книги пошани, на Дошку пошани.

При цьому зазначено, що правилами внутрішнього трудового розпорядку (далі – ПВТР) можуть передбачатися також інші види заохочення. Незважаючи на те, що згідно з Генеральною угодою між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2002–2003 рр. Кабінет Міністрів України брав на себе зобов'язання розробити й затвердити за участю профспілок «Типові правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації» (п. 3.22. цієї Угоди), до цього часу відповідного нормативного акту не існує. Типові ж правила 1984 р. не відповідають сучасним вимогам мотивації та стимулювання праці.

Проект Трудового кодексу, прийнятий Верховною Радою України в першому читанні 5 листопада 2015 р., не додає нічого нового до регулювання заохочень працівників, порівняно з чинним законодавством. Так, ст. 257 проекту ТК передбачає, що за успіхи в роботі та сумлінне виконання трудових обов'язків до працівників можуть застосовуватися заходи морального і матеріального заохочення, а саме:

- оголошення подяки;
- нагородження грамотою;
- виплата премії;

- вручення цінного подарунку.

ПВТР, нормативними актами роботодавця можуть установлюватися інші види заохочень. За особливі трудові заслуги працівники подаються у визначеному порядку до нагородження відомчими відзнаками й державними нагородами.

Типові ПВТР містять положення про те, що заохочувати працівників можна не тільки за досягнення успіхів поза основними трудовими обов'язками, а й за тривалу бездоганну працю на цьому підприємстві. Вважаємо, що таку норму варто зберегти й у новому Трудовому кодексі, оскільки тривала сумлінна робота на благо підприємства є також цінною і забезпечує високий кінцевий результат (значний трудовий внесок) трудового шляху працівника на підприємстві. Сьогодні заохочення – це публічне визнання трудових заслуг працівника. При цьому доцільно дотримуватися урочистості.

Право на заохочення не є суб'єктивним правом працівників, воно залишається складником загальної правоздатності. Законодавство передбачає можливість застосування заохочень до будь-якого працівника за досягнуті успіхи в роботі. Водночас, щодо державних нагород, то відповідно до ст. 146 КЗпП України підприємства представляють своїх працівників до нагородження за особливі трудові заслуги у вищі органи державної влади і місцевого самоврядування.

За час незалежності в Україні запроваджені й широко реалізуються нормативні акти, що передбачають велику кількість державних нагород і порядок нагородження. Це Закон України «Про державні нагороди України» від 16.03.2000 р. № 1549-III [9], Указ Президента України «Про почесні звання України» від 29.06.2001 р. № 476/2001 [34] та ін.

Так, відповідно до розділу третього «Порядку представлення до присвоєння почесних звань» зазначеного Указу подання про присвоєння почесних звань вносяться Президентові України Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів України, міністерствами й іншими центральними органами виконавчої влади, Конституційним Судом України, Верховним Судом України, Вищим Господарським Судом України, Генеральною прокуратурою України, Верховною Радою Автономної Республіки Крим, Радою Міністрів Автономної Республіки Крим, обласними, Київською, Севастопольською міськими державними адміністраціями, а

також Комісією державних нагород і геральдики при Президентові України, творчими спілками, об'єднаннями громадян.

Висунення кандидатур до присвоєння почесних звань здійснюється гласно за місцем роботи особи, яку представляють до нагородження, у трудових колективах установ, організацій, підприємств незалежно від типу, форми власності й господарювання.

Клопотання про присвоєння почесних звань порушується перед відповідним органом чи організацією вищого рівня залежно від підпорядкованості. Клопотання про присвоєння почесних звань, які порушуються органами місцевого самоврядування, подаються Президентові України через відповідні обласні, Київську, Севастопольську міські державні адміністрації. Клопотання, які порушуються творчими спілками, об'єднаннями громадян, мають бути попередньо погоджені з відповідними центральними органами виконавчої влади, Радою Міністрів Автономної Республіки Крим, обласними, Київською, Севастопольською міськими державними адміністраціями. Органи, яким надано право вносити подання про присвоєння почесних звань, надсилають на ім'я Президента України зазначене подання і нагородний лист устанавленого зразка.

У нагородному листі зазначаються конкретні заслуги особи, що стали підставою для порушення клопотання про присвоєння почесного звання. Слід зауважити, що у випадках, коли мова йде про нагородження керівних працівників (наприклад, директора підприємства, головного інженера, керівника структурного підрозділу) підготовка такої інформації не є складною.

Якщо ж трудовий колектив вирішує нагородити звичайного працівника (кухаря, водія, прибиральницю, сантехніка тощо), то пов'язати його працю з виробничими результатами діяльності підприємства на практиці буває досить важко. Тому пропонуємо обмежуватися загальною характеристикою роботи працівника, тривалістю його трудового шляху, особистими якостями тощо.

Окрім того, слід виключити положення про погодження клопотання про нагородження працівника з органами місцевого самоврядування. Деякі діячі культури і мистецтва висловлюють думку про те, що стимулювання працівників повинно мати виключно матеріальний характер, проте з такою позицією важко погодитися. За «Типовими правилами внутрішнього трудового розпорядку» різноманітність заохочень має визначатися на

конкретному підприємстві. Досвід показує, що керівники підприємств недооцінюють і не використовують правові можливості застосування заохочень.

З іншого боку, намагаючись заохотити працівника, вони іноді застосовують такі заходи, що не тільки не викликають позитивного сприйняття працівників, а навпаки – можуть принизити їх. Відомі випадки, коли працівникам в урочистій обстановці вручали в гарно оформлених коробках сірники або коли одного працівника в різні періоди роботи нагороджували однаковим подарунком – годинником (за всю його трудову діяльність у нього назбиралося близько 20 годинників). Таке заохочення втрачає свою привабливість і позбавляє працівника почуття вдячності.

Заходи заохочення не можуть застосовуватися до працівника одночасно із заходами дисциплінарного стягнення. У зв'язку з цим ст. 151 КЗпП України передбачає, що протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються. Типові ПВТР конкретизують це положення, зокрема, п. 26 встановлює, що за прогул (у тому числі за відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважної причини адміністрація підприємства застосовує один з таких заходів:

- дисциплінарне стягнення;
- зменшення в межах, установлених чинним законодавством, розміру одноразової винагороди за вислугу років (за стаж роботи за спеціальністю на даному підприємстві);
- позбавлення права на отримання відсоткової надбавки за вислугу років терміном до трьох місяців на підприємствах, де встановлена виплата такої допомоги, чи надбавок за вислугу років.

Окрім того, передбачено, що, незалежно від застосування заходів дисциплінарного чи громадського стягнення, працівник, який вчинив прогул без поважної причини або з'явився на роботі в нетверезому стані, позбавляється виробничої премії повністю або частково. Йому може бути зменшено розмір винагороди за результатами річної роботи підприємства або зовсім не виплачено винагороди.

У зв'язку з цим на практиці часто виникають питання щодо правової природи премій, зокрема, стосовно того, які з них слід відносити до заохочень. Відповідно до ст. 2 Закону України «Про

оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР [10] з подальшими змінами й доповненнями, структура заробітної плати містить:

- основну заробітну плату (винагороду за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців);

- додаткову заробітну плату (винагороду за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці). Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;

- інші заохочувальні та компенсаційні виплати (до них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми) [27].

В умовах сучасної України можна виділити п'ять напрямів світсько-правової гуманізації трудових відносин:

- по-перше, створення умов, за яких кожній людині були б забезпечені гідний заробіток та економічна безпека. Це передбачає наявність у громадянина реальної можливості знайти роботу, що дає змогу забезпечити гідне існування його самого та членів його сім'ї, мати гарантію від безробіття, соціальний захист при досягненні пенсійного віку або в разі настання непрацездатності;

- по-друге, посилення мотивації працівників до високопродуктивної праці. Гуманізм прагне виявити все найкраще в людині для того, щоб усі могли максимально реалізувати себе і розраховувати на кращу долю в цьому житті. Цей напрям є найважливішим моментом концепції гуманізації;

- по-третє, участь працівників в управлінні підприємством, у вирішенні виробничих і соціальних питань. Основною формою такої участі є соціальне партнерство, яке реалізується у вигляді взаємодії спілок роботодавців і професійних об'єднань, зокрема, за участі державних органів;

- по-четверте, створення умов для безпечної і комфортної праці; підвищення рівня задоволеності працівників виконуваними завданнями, розширення демократії в процесі трудової діяльності,

задоволення інших нематеріальних потреб і цінностей, зокрема, розширення сфери відповідальності та свободи, підвищення само-свідомості і самооцінки індивіда, розширення соціальних контактів під час праці;

- по-п'яте, удосконалення трудового законодавства в напрямку оптимізації трудових ресурсів.

Оскільки підґрунтям всіх зазначених напрямків удосконалення трудових правовідносин є людські цінності, а джерелом цих цінностей, переважно, є відповідні ідеології, то в межах наступної теми ми розглянемо ідеологічні чинники формування трудового права.

**ТЕМА 7**  
**ІДЕОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ**  
**ТРУДОВОГО ПРАВА**  
**(2 години)**

*Зміст теми*

1. Ідеологічні чинники формування трудового права: загальна характеристика.
2. Систематизація ідеологічних чинників формування трудового права.

**1. Ідеологічні чинники формування трудового права:  
загальна характеристика**

Філософія трудового права демонструє, чим є сконструйоване нами трудове право в дійсності. І якщо це просто воля, втілена в норму закону, або справедлива, рівна і вільна воля (відчуваєте різницю?), то, напевно, вона створюється не для вузького кола вчених, а для того, щоб генерувати правові цінності, які потім повинні знаходити своє відображення і розробку в *правових ідеологіях*.

Тема ідеології (від К. Маркса до Ш. Муфф<sup>98</sup>) є малодослідженою. Першим філософським проектом дослідження ідеології в філософії Франції наприкінці XVIII ст. можна вважати впровадження самого терміну «ідеологія» Антуаном Дестют де

---

<sup>98</sup> **де Муфф Шанталь** (фр. *Chantal Mouffe*; нар. 1943, Шарлеруа, Бельгія) – бельгійський політичний філософ. Навчалася у Левені, Парижі й Ессексі; викладала в багатьох університетах світу (у Європі, Північній і Латинській Америках). Вона також обіймала посади професора у Гарварді, Корнельському університеті, Принстонському університеті й у Національному центрі наукових досліджень (CNRS) у Парижі. Протягом 1989–1995 рр. була керівником програми в Міжнародному філософському коледжі (College International de Philosophie) у Парижі. Нині професор на факультеті політики й міжнародних відносин в університеті Вестмінстера (Велика Британія), де керує Центром досліджень демократії.



Трасі<sup>99</sup>. Увівши в обіг термін для позначення науки, предметом якої є вивчення ідеї, а в широкому значенні – фактів свідомості, їх властивостей, законів, відносин зі знаками, які їх представляють, і, особливо, їх походження, де Трасі та його однодумці (П. Кабаніс, К. Вольней, П. Лароміг'єр та ін.) уперше об'єднали під назвою «ідеологія» усю сукупність традиційної філософської проблематики і займалися її розробкою протягом останнього десятиліття XVIII – перших десятиліть XIX ст.

Пізніше К. Маркс<sup>100</sup> у праці «Про ідеологію» (1848) назавжди змінив значення поняття ідеології, зокрема – запропонував нову

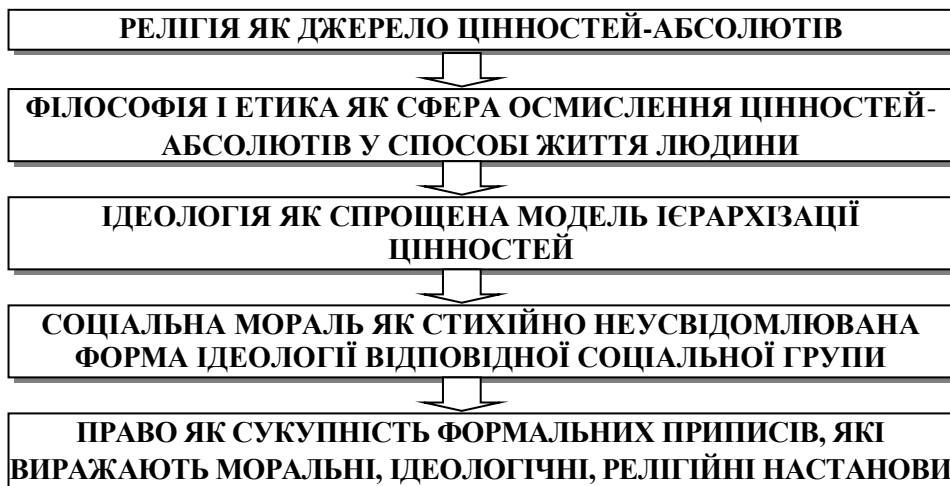
---

<sup>99</sup> де Трасі Дестют (**Destutt de Tracy**) Антуан-Луї-Клод (20 липня 1754, Париж – 10 березня 1836, Парейле Фрезіль) – політичний діяч, філософ, представник французької школи «ідеологів». Народився в дворянській сім'ї. У 1789–1791 рр. – член Установчих зборів. Як монархіст емігрував, повернувся в 1793 р., був заарештований і звільнений після 9 термідору. За часів Наполеона – сенатор. Основна робота – «Елементи ідеології» («*Elements d'ideologie*», v. 1–4. р. 1801–1815), де викладено концепцію генезису ідей з відчуттів, етичні й економічні погляди. На творчість Дестюта де Трасі вплинули Монтеск'є, Руссо, Гельвецій, Кондильяк. У Гельвеція він запозичив концепцію свободи як здатності задовольняти наші потреби. Свобода і щастя тотожні. Звідси три наслідки: залежно від часу люди мають різні концепції свободи, оскільки вони по-різному розуміють щастя; народ є вільним настільки, наскільки його задовольняють форми правління; найкращими є ті політичні інститути, які роблять народ щасливим, навіть якщо вони є деспотичними. У «Коментарях до «Духу законів Монтеск'є» (1811, англ. мовою) розвивав ідеї парламентаризму. На його думку, тільки одна форма правління відповідає вимогам розуму і волі – представницьке правління, що забезпечує політичну свободу, індивідуальну свободу і свободу преси. Ідеї Дестюта де Трасі мали значний вплив на формування поглядів Стендаля, Сен-Бева, Сен-Сімона, Фур'є.

<sup>100</sup> Німецький філософ і економіст **Карл Маркс** народився 5 травня 1818 р. у Німеччині. У 1835 р. вступив до Боннського університету, наступного року перевівся до університету Берліна. Там він вивчав правознавство, історію, філософію. У 1843 р., одружившись на аристократці Женні фон Вестфален, переїхав до Парижа, де відбулося історичне знайомство Карла Маркса з Фрідріхом Енгельсом. Вони швидко здружилися. Окрім того, К. Маркс і Ф. Енгельс займалися написанням спільних наукових робіт. У 1845 р. вони обидва переїхали до Брюсселя. Повернувшись після революції 1848 р. до Німеччини, К. Маркс спробував

політичну традицію його тлумачення. Поза цією традицією для істориків філософії «ідеологія» назавжди залишилася, насамперед, теорією пізнання або, мовою епохи, метафізикою.

Утім, як виявляється, ідеологам на практиці вже не до роздумів у контексті теорії пізнання або метафізики; їх завдання полягає у впровадженні, матеріалізації цінностей, доводячи їх до кінцевих адресатів як норми-аксіоми і норми-принципи. Але саме фахівці з філософії трудового права виконують важливі наукову і філософську місії – здійснюють рефлексію аксіосфери<sup>101</sup> (критичне переосмислення ціннісної сфери суспільства) для того, щоб показати, які цінності можуть і повинні бути представлені в трудовому праві, а найголовніше – як ієрархізувати ці цінності. Найпростіша ієрархізація цінностей представлена в різних ідеологіях, про що вже йшлося в попередніх темах. Відповідно, сучасна філософія трудового права виражається в ряді ідеологій, похідних від різних базових світоглядів, котрі, у свою чергу, репрезентуються у філософіях. Співвідношення між ними може бути показано у вигляді схеми.



---

відновити роботу редакції газети «Rheinische Zeitung». За це його вислали з країни. Згодом його вислали з Парижа за участь у масовій демонстрації 13 червня 1849 р. Сім'я К. Маркса оселилася в Лондоні. Саме там були написані найголовніші праці з економіки. Книга «Капітал» була видана в 1867 р. Помер основоположник марксизму 14 березня 1883 р. у Лондоні.

<sup>101</sup> **Аксіосфера** – упорядкована система смислів і цінностей, поширена в певній спільноті.

**Схема 3. Співвідношення між релігійними, філософськими, ідеологічними, соціально-моральними й правовими цінностями**

Будь-який світогляд допускає, як мінімум, людину і суспільство – з одного боку, та надособистісне начало будь-якого походження – з іншого. Цим надособистісним началом є природа, космос (вселенський порядок), Бог, політична влада, техніка – і взагалі все, що може мати надособистісний і надсоціальний статуси.

Існують, щоправда, і такі соціуми, які «призначають» себе центром власного світу й самі для себе стають своєрідним надособистісним началом. Ідеться про правові системи Китаю, В'єтнаму, Північної Кореї, які поєднують у собі ознаки традиціоналізму<sup>102</sup> й азіатсько-відформатованого марксизму<sup>103</sup>. Там

---

<sup>102</sup> **Традиціоналізм** – філософія та соціальна доктрина, яка обстоює збереження культурних, соціальних, історичних чи релігійних традицій.

<sup>103</sup> Йдеться про особливості ідеології марксизму в умовах *азійського суспільства* й *азійського способу виробництва*, описаного К. Марксом у «Економіко-філософських рукописах 1844 року».

Більшість дослідників переконані, що суспільне виробництво в країнах цього ареалу в давні часи і добу середньовіччя мало свої особливості. Серед яких:

1) *сильна тенденція до збереження структур громади*, особливо в середньовічних патріархальних громадах селян і ремісників. Вони розвивалися вкрай повільно, залишаючись застійними протягом століть і навіть тисячоліть, аж до XIX–XX ст. Громади володіли землею, однак верховна власність на землю належала або державі, або приватному експлуататору. У громаді, як правило, велося не колективне, а дрібне господарство окремих сімей;

2) *тенденція до гіпертрофії (надрозвиненості) економічної функції держави*. У Північній Африці, на Близькому і Середньому Сході, у багатьох районах Індії та Китаю ефективно землеробство не могло розвиватися без штучного зрошення. Треба було проводити чималі за масштабом іригаційні роботи на величезних територіях. Таким чином, природні умови вимагали «втручання» централізованої влади уряду. Звідси та економічна функція, яку змушені були виконувати всі азійські уряди, а саме – *функція організації громадських робіт*;

3) *тенденція до встановлення верховної власності держави на землю*. Мова йде не про панування цієї форми власності, а тільки про тенденцію до неї, яка, час від часу, була більш-менш очевидною (іноді настільки, що суспільство виглядало як «соціальна рівнина», класова

поклоняються суспільству і соціальним ритуалам, а кількість репресій, що застосовуються щодо правопорушників, будь-яким європейцем була б оцінена як надлишкова.

**Ілюстративний приклад.** У Китаї під час антикорупційної кампанії протягом 2000–2001 рр. було розстріляно 20198 осіб (чиновників, звинувачених у різних формах корупції). Уявіть собі, що це тільки за один рік! Чи може хтось навести подібні приклади з історії європейських держав?

За основу нашого подальшого аналізу оберемо таке визначення ідеології, за яким *ідеологія* – це система ідей, гіпотез, концепцій, теорій, ідеалів, гасел, програм, в яких відображені основні політичні й економічні інтереси соціальних спільнот і груп, їх практичні позиції в суспільному житті, а також їх погляди на перебіг суспільного розвитку і на відображення цього розвитку в ідеологіях інших соціальних суб'єктів [6].

*Структурно ідеологія складається з трьох елементів:*

- *аксіологічної системи* (спрощеної інтерпретації ієрархії цінностей<sup>104</sup>);
- *образу соціальної дійсності* (визначення в контексті ієрархії цінностей того, що відбувається в конкретному суспільстві і поза ним);
- *практичних вказівок щодо соціальної дійсності* (методології діяльності для зміни або збереження існуючого стану речей) [6].

В історії людства виникало і зникало безліч ідеологій, проте їх усіх можна згрупувати в:

---

структура суспільства ущільнювалася під цілеспрямованим тиском правлячої верхівки, яка прагнула зосередити в руках вузької соціальної групи максимум додаткового продукту);

4) *тенденція до розвитку феодалізму без великого поміщицького господарства.*

<sup>104</sup> Як уже зауважувалося, складнішими, у порівнянні з ідеологіями, версіями інтерпретації цінностей оперують релігія та філософія. Вони є елітарними формами свідомості, натомість ідеологія – це масова форма свідомості, яка представляє цінності та ціннісні ієрархії «для широкого вжитку», тобто пересічних людей, які часто не мають відношення до розумової праці, проте потребують ціннісної інтерпретації соціального світу.

- *ідеології абсолютної особистої свободи.* Що розуміється під цією групою ідеологій? У ній людина має всі права і свободи, окрім права обмежувати свободу інших людей. У межах цієї групи ідеологій люди самі мають визначати свою долю і вирішувати, як краще організувати власне життя й життя всього суспільства. Ніхто не може заборонити людині робити те, що не шкодить іншим. Ворогів не існує. Є агресивно налаштовані невігласи. Їх треба просвіщати, аби вони зрозуміли, що краще жити в мирі. До таких ідеологій належать анархізм<sup>105</sup>, анархо-синдикалізм<sup>106</sup>; різновиди ідеологій молодіжних рухів на кшталт антиглобалістів<sup>107</sup>;

- *ідеології абсолютної влади.* Що розуміється під цим різновидом ідеологій? Людина має тільки надані владою права і свободи. Ідеться, звісно, і про трудові права. Головна мета цієї ідеології – побудова великої держави. Адептами її є, по суті, технократи, які прагнуть побудувати світ, наче добре організовану фабрику, де адміністративну владу і контроль за поведінкою

---

<sup>105</sup> **Анархізм** (від грецьк. anarchia – безвладдя) – це ідейно-політична течія, яка проголошує своєю метою знищення держави й заміну будь-яких форм примусової влади вільною і добровільною асоціацією громадян.

<sup>106</sup> **Анархо-синдикалізм** – одна з самостійних течій анархізму, яка вважає, що засоби виробництва мають перейти до найвищої форми організації робітників – профспілок. Виник наприкінці XIX ст. у Європі, прагнув об'єднати всіх робітників за допомогою соціальної революції, ліквідації капіталістичного суспільства. На початку XX ст. синдикалізм був впливовим у міжнародному профспілковому русі й у соціалістичних партіях деяких країн. Головною метою сучасного анархо-синдикалізму є ліквідація державних інститутів і створення вільного комуністичного суспільства (бездержавного соціалізму).

<sup>107</sup> **Антиглобалізм** – загальний термін, що описує політичну позицію людей, які протистоять політиці глобалізації. Прихильники антиглобалізму загалом об'єднані ідеєю протистояння політичній владі транснаціональних корпорацій, таких як Світова організація торгівлі, за рахунок суверенітету держав, що проявляється у вигляді торгових договорів і впливу міжнародних економічних організацій. Цей процес, на їх думку, шкодить демократії, правам людини, навколишньому середовищу і суспільствам країн, які розвиваються.

більшості здійснює еліта. Прикладами такої ідеології є фашизм<sup>108</sup>, комунізм<sup>109</sup>, релігійний фундаменталізм<sup>110</sup>;

- *ідеології абсолютної конкуренції*. Сутність цих ідеологій полягає в тому, що людина має тільки ті, в тому числі трудові, права і свободи, які вона відвоювала в інших людей. Життя, за цими ідеологіями, – боротьба всіх проти всіх за життєво необхідні ресурси, яких на всіх не вистачає. Адже стартові умови, у розумінні цієї групи ідеологій, є формально однаковими для всіх (у реальному житті, як ми розуміємо, це зовсім не так). Кожен у цій боротьбі веде її сам за себе; будь-які союзи, партії, угруповання – не більше, ніж інструмент для обману лідерами рядових членів. Істини або немає, або людям не дано її знати. Яскраві приклади такої ідеології – лібералізм<sup>111</sup> (у первинному вигляді) і соціал-дарвінізм<sup>112</sup>;

---

<sup>108</sup> **Фашизм** (італ. fascismo, від італ. fascio – «зв'язка», «об'єднання») – різновид політичного режиму, радикальна авторитарна імперіалістична ідеологія, характерними ознаками якої є культ особи (харизматичного політичного лідера), мілітаризм, тоталітаризм, імперіалізм та ідея постійної війни й панування.

<sup>109</sup> **Комунізм** (від лат. communis та фр. communisme – «спільний», «загальний») – політична ідеологія, яка ґрунтується на ідеї суспільства загальної рівності та свободи, суспільної власності на засоби виробництва й безгрошового перерозподілу майна.

<sup>110</sup> **Релігійний фундаменталізм** – сукупність течій у протестантській ідеології, ісламі й інших релігіях, представники яких виступають проти критичного перегляду застарілих релігійних понять; у широкому значенні – релігійні напрями, які проголошують незмінність догматики та збереження ортодоксії (висхідних істин певної релігії).

<sup>111</sup> **Лібералізм** (фр. libéralisme) – філософська, політична й економічна теорія, а також ідеологія, вихідним положенням якої є те, що індивідуальні свободи людини є правовим базисом суспільства й економічного ладу. Зародився як ідеологія буржуазії в XVII ст. і остаточно сформувався як ідейна доктрина до середини XIX ст. Лібералізм проголошує, що ініціативна (активна), вільна, тобто неконтрольована діяльність осіб, переважно, економічна й політична, є справжнім джерелом поступу в суспільному житті. Спрямований на утвердження парламентського ладу, вільного підприємництва, демократичних свобод; наполягає на абсолютній цінності людської особистості («особа важливіша за державу») і рівності усіх людей у правах. Метою лібералізму є максимальне послаблення («пом'якшення») різних форм державного і

- *ідеології абсолютного прагматизму.* Людина в цій групі ідеологій має всі права і свободи, окрім тих, які влада вважає за доцільне обмежити, а також здібності, які потрібно використати на благо суспільства, оскільки воно цього потребує. Людина вільна у своїх поглядах і способі життя доти, доки це не шкодить суспільству чи не заважає приносити йому користь. До таких ідеологій можна віднести лібертаріанство<sup>113</sup>, соціал-демократизм<sup>114</sup>.

---

суспільного примусу щодо особи (контролю особи тощо), відстоюється шлях мирного, реформаторського здійснення соціальних перетворень.

<sup>112</sup> **Соціалний дарвінізм** – ідеологія суспільства, яка прагне застосовувати біологічні поняття дарвінізму або еволюційну теорію соціології в політиці, часто з припущенням, що конфлікт між групами в суспільстві призводить до соціального прогресу: боротьба за існування і природний відбір – головні рушії суспільного розвитку. Згідно з ідеологією, закономірності природного відбору й боротьби за виживання, виявлені Ч. Дарвіном у природі, поширюються на відносини в людському суспільстві: панування правлячих класів виправдовувалося їх біологічними перевагами, зокрема – спроможністю до відбору найкращих (спадковістю) якостей, адаптивністю, перемогами у боротьбі за існування.

<sup>113</sup> **Лібертаріанство** – це термін, який використовується рядом політичних філософій, що просувають ідею індивідуальної свободи та мінімізації розміру державного апарату. Термін «лібертаріанство» охоплює широкий спектр політичних, економічних, соціальних ідей: від консерватизму, що підтримує численні самообмеження поряд із заходами державного примусу, до лібертинізму, що відкидає будь-які моральні обмеження. Частина лібертаріанців вважають такі форми державного втручання, як оподаткування і втручання держави в економіку крадіжкою і грабунком, а тому виступають за їх скасування. Захист громадян від насильства, на їх думку, повинен здійснюватися приватними охоронними агенціями, а допомога незаможним – на засадах добродійності. Інша частина лібертаріанців (мінархісти) вважає за потрібне існування податків, що стягуються державою. Єдиним завданням держави є захист життя, здоров'я та приватної власності громадян. Зазвичай, більшість лібертаріанців виступає за право людини робити з собою та своєю власністю все, що завгодно, допоки це не заважатиме здійсненню аналогічного права іншими. *«За лібертаріанським світоглядом усі людські відносини мають базуватися на добровільних засадах; законом мають бути обмежені тільки такі дії, що вчиняються проти волі особи – убивство, пограбування, звалтування, викрадення за викуп і*

Слід зазначити, що різні ідеологічні концепції перебувають у постійній боротьбі між собою за реалізацію власного бачення існування й розвитку суспільства в цілому, надаючи перевагу тому чи іншому класу.

У зв'язку з цим ідеологічне уявлення про суспільство є упередженим, заангажованим і однобічним, що відрізняє його від наукового уявлення про суспільство. Наукове уявлення про суспільство (соціологія як наука) не може базуватися на класових позиціях, оскільки вчений не повинен допускати упередженість та однобічність як в теорії, так і в практиці.

**Ілюстративний приклад.** Наприклад, ідеологічно упередженим в історії людинознавства можна вважати Герберта Спенсера, засновника ідеології та філософії соціал-дарвінізму. Г. Спенсер надавав британському урядові «рекомендації» не втручатись у природний перебіг економічної кризи і не рятувати від голодної смерті людей, які опинилися без роботи. Таке ставлення до безробітних аргументувалося тим, що вони, мовляв, самі винні в тому, що потрапили в подібну ситуацію (через неробство, недостатню кмітливість тощо). Таку точку зору можна визнати ідеологічно заангажованою, оскільки вона виражає не загальнолюдську мораль, а упереджені погляди представника вищого класу на поведінку всіх людей (при цьому без урахування

---

*шахрайство»* (Чарлз Мюррей «Що значить бути лібертаріанцем», Charles Murray «What it Means to Be a Libertarian»).

<sup>114</sup> **Соціал-демократія (соціал-демократизм)** – група політичних ідеологій лівих і ліво-центристських партій. Соціал-демократія відокремилась від соціалістичного руху в другій половині XIX ст. і досі має вплив у всьому світі. Концепція соціал-демократії не була сталою, вона зазнала змін. Основна відмінність ідеології соціал-демократії й інших проявів соціалізму, зокрема ортодоксального марксизму, – віра у верховенство політичної дії на противагу верховенству економічної дії (ідеться про економічний детермінізм). Історично соціал-демократичні партії жорстко відстоювали соціалізм, зокрема, через класову боротьбу. Однак, на початку XX ст. деякі соціалістичні партії відмовились від революції й інших традиційних ідей марксизму (наприклад, класової боротьби), стали на поміркованіші позиції, розглядаючи реформізм бажаним способом побудови соціалізму. Натомість сучасна соціал-демократія «відхилилась» від соціалізму й підтримує ідею демократичної соціальної держави, що містить елементи як соціалізму, так і капіталізму.



специфічних обставин життя представників різних соціальних груп).

Оскільки ідеологія надає перевагу певному класу, то фактичним суб'єктом ідеології є будь-яка організована група людей, які поділяють одні й ті самі думки щодо організації суспільства як цілого і прагнуть здійснювати державну владу для управління соціумом відповідно до своїх поглядів.

Для того, аби зрозуміти устрій життя суспільства в цілому й окремих його проявів у різний час існування, потрібно спочатку з'ясувати, за якою чи за якими ідеологіями воно (це суспільство) функціонувало. І йдеться не тільки про ідеологію в межах виключно окремої країни. З часом відбувається поширення впливу ідеології міжнародних політичних угруповань, які мають власні глобальні економічні цілі. Це ж стосується і суспільних відносин у сфері праці.

**Ілюстративний приклад.** *Ідеологія глобалізації є прикладом ідеологій, які обґрунтовують розширення прав і можливостей транснаціональних корпорацій (далі – ТНК) за рахунок національних урядів. Такі корпорації зацікавлені в перетворенні централізованих держав на децентралізовані і звуження сфери впливу держав (приблизники теорії мінімальної держави).*

Раніше ми вже говорили про політичні умови початку ХХ ст., в яких зароджувалася вітчизняна наука і практика трудового права. Тоді в ідеологічному спектрі були представлені і змагалися дві тенденції: з одного боку – група консервативних ідеологій опіки, соціально-економічного захисту найманого працівника, з іншого боку – група ліберальних ідеологій свободи договору, до якої прагнули широкі кола роботодавців. Суб'єктами такого соціального захисту можуть бути уряд, профспілки, кооперативні організації тощо.

Окрім того, незалежно від типу ідеології трудового права, у трудовому законодавстві завжди існувало протиріччя між централізованим і децентралізованим підходами до проблем регулювання трудових відносин. Ці два підходи мали різний ступінь поширеності в різні історичні періоди розвитку людства.

З курсу теорії держави і права вам, напевно, добре відомі два методи регулювання правовідносин: *імперативний* і *диспозитивний* (або ж *владно-наказовий* і *договірний*).

Якщо в другій половині ХІХ ст. капіталістичні держави майже не втручалися у відносини між роботодавцями і

працівниками (тобто в цих відносинах домінував диспозитивний метод регулювання), то в період соціалізму комуністична ідеологія зумовила абсолютну імперативність норм трудового законодавства (почав домінувати владно-наказовий метод регулювання).

Нинішній період глобальних соціально-економічних перетворень, перехід на ринкові відносини зумовив серйозні дискусії щодо вибору ідеологічних концепцій трудового права.

*У виборі цієї спрямованості чітко окреслилися дві основні позиції.*

*Суть першої позиції:* ідеологія трудового права має полягати у всебічній підтримці роботодавця, в усуненні механізмів протегування і юридичних гарантій, наданих чинним законодавством працівникам, службовцям, їх об'єднанням (профспілкам, трудовим колективам тощо). Така позиція обґрунтовується тим, що ці права й гарантії «зв'язують» ініціативу, одноосібне володіння, користування, розпорядження власником засобами виробництва, а також обмежують господарську владу і відповідальність роботодавця у трудовому процесі.

*Суть другої позиції:* реформа трудового права – важливий крок до досягнення соціального миру, а його норми покликані відігравати захисну роль для слабшої сторони трудових правовідносин – найманого працівника.

На двох вищезазначених позиціях формуються й інституціалізуються наявні у світі моделі соціально-трудоових відносин. Розглянемо приклади їх конституювання в різних країнах світу.

**Ілюстративний приклад.** Під час вивчення особливостей функціонування й розвитку соціально-трудоових відносин в окремих регіонах світу привертає увагу класифікація запропонована Л. Мазінім [22]. Досліджуючи поставлену проблему, науковець виділяє кілька моделей.

*Європейська (або континентальна) модель за своїм змістом є соціал-демократичною і має такі характерні ознаки:*

- *високий рівень правової захищеності працівника. Ця правова захищеність стосується значної кількості видів соціальної допомоги по безробіттю, впливовості профспілок, широких можливостей громадських організацій трудящих щодо впливу на*

законотворчий процес у парламентах при прийнятті законодавства про працю тощо;

- жорсткі норми трудового права, орієнтовані на збереження робочих місць. У країнах європейського соціалізму (особливо північної частини Європи – Данії, Швеції, Норвегії – практично нереально звільнити працівника або групу працівників без згоди профспілкової організації);

- галузеве (регіонально-галузеве) тарифне регулювання;
- високий законодавчо встановлений мінімум оплати праці;
- відносно невелика диференціація оплати праці.

Європейська модель соціально-трудових відносин є найбільш демократизованою, однак за останнє десятиліття вона зазнала впливу кризових явищ, що виявляється в зростанні безробіття, труднощах пошуку роботи молоддю й особами з низькою кваліфікацією, послабленні стимулюючої ролі оплати праці.

Незважаючи на перераховані переваги, ця модель не позбавлена недоліків, зокрема:

- поширення соціального утриманства і паразитизму за рахунок доступності різних видів соціальної допомоги;

- обмеженості інвестицій і капіталовкладень, дестимулювання приватних власників за рахунок підвищених ставок податку на прибуток і низьких норм прибутку. Останнє характеризує переважно модель так званого скандинавського соціалізму в Швеції.

Англосаксонська модель поширена в таких країнах, як США, Великобританія, Австралія, Нова Зеландія.

Особливостями моделі є:

- високий рівень розвитку трудового й цивільного права;
- відсутність централізованої системи управління зайнятістю й боротьби з безробіттям. Так, у США паралельно з державними центрами зайнятості функціонує велика кількість бюро зайнятості, які надають інформаційні послуги (повідомляють про вакансії на ринку праці), не реалізуючи при цьому функції соціальної допомоги по безробіттю;

- надання широких прав і свобод роботодавцям щодо найму і звільнення працівників;

- існування моделей корпоративних колективно-договірних відносин і відсутність таких відносин на рівні галузей і

регіонів (наприклад, у США колективними договорами охоплена тільки 1/4 частина всіх працівників);

- робота з підготовки персоналу ведеться тільки в межах окремих підприємств і їх галузевих асоціацій;
- високий рівень диференціації оплати праці;
- мінімальна оплата праці в країні, зазвичай, законодавчо не закріплюється. Так, у Великобританії мінімальні розміри заробітної плати були законодавчо встановлені тільки в 1997 р.

У названих вище країнах функціонування подібної моделі впливає на національний ринок праці, що проявляється у його динамізмі й порівняно низькому рівні безробіття.

Порівняймо ситуації безробіття для безробітного в Німеччині й у США. Німецький безробітний упевнений у всебічній підтримці держави, яка гарантує довготривалу допомогу. Він знає, що певний час може бути вдома і не поспішати з працевлаштуванням. За ним зберігається право на отримання соціальної допомоги не лише у зв'язку із безробіттям, але й на утримання житла, він не позбавляється звичного способу життя.

У США безробітний часто втрачає всі ознаки соціального благополуччя одночасно з втратою роботи. Зазвичай розривається шлюб, безробітна людина змушена виселятися з будинку через неплатоспроможність, далі орендується ділянка землі в громадському парку, ставиться намет. У цілому ситуація складається не на користь безробітного, оскільки він змушений якомога швидше влаштуватися на роботу за меншу оплату, бо час працює проти нього.

Порівняно з двома згаданими вище моделями соціально-трудових відносин, досить специфічними є азійські моделі трудових відносин, зокрема, Японії й Китаю.

Японській моделі соціально-трудових відносин властива ціла низка суто національних рис:

- поширення принципу довічного найму працівника, коли зайнятість постійного працівника гарантується роботодавцем до досягнення ним 55–60 років. Ми розуміємо, що фактично це відголосок одного з інститутів феодалного права у вигляді збереження вірності самурая своєму патрону. Подібно до відданості самурая своєму покровителеві до самої смерті,

японський працівник залишається вірним своїй фірмі (підприємству) до кінця життя;

- пряма залежність розмірів заробітної плати і соціальних виплат від тривалості роботи на підприємстві;
- високий рівень розвитку внутрішньофірмового патріотизму та пов'язаних з ним методів мотивації праці;
- унікальні внутрішньофірмові системи зростання і просування працівників.

Дві останні особливості створюють специфічні умови надексплуатації найманих працівників бізнес-структурами. Саме в Японії заохочується понадурочна праця без додаткової оплати при використанні менеджментом різноманітних засобів морального заохочення.

Японській моделі трудових відносин властива підтримка у працівників почуття прив'язаності до підприємства, що стимулюється спеціальними формами соціальної допомоги. Серед них фігурують: підвищення заробітної плати у випадку створення родини або народження дитини, купівля підприємством житла для працівника, оплата кредиту на його придбання тощо.

Характерною особливістю цієї моделі є специфічна стратегія запобігання безробіттю на основі збереження облікової чисельності шляхом переведення працівників на інші підприємства, а також на скорочений робочий день. Корпорації мають спеціальні списки працівників (так звані номенклатури постійних працівників), яких не можна звільняти за будь-яких обставин.

Однак, окрім великих корпорацій, які реалізують політику довічного найму, у Японії багато дрібних фірм, де у працівників взагалі відсутні будь-які гарантії зайнятості. Ще однією особливістю японської моделі є незначна диференціація оплати праці між малокваліфікованими і висококваліфікованими працівниками (не більше, ніж в 4 рази). Щодо профспілок Японії, то вони діють переважно в межах підприємства.

У Китаї соціально-трудові відносини представлені двома принципово різними моделями. У державному секторі – жорстке державне регулювання соціально-трудових відносин. У приватному (концесійному) секторі економіки – повна відсутність державного регулювання цих відносин.

У Китаї в чистому вигляді проявляється азійський спосіб виробництва, в умовах якого робоча сила безжально експлуатується за мізерну платню (так звана «кабальна експлуатація»), тотально озлиднюється. Парадоксально, але факт полягає в тому, що країна, товари якої сьогодні заповнюють торговельні прилавки в Європі й Америці, заохочує величезне недоспоживання в сегменті робочої сили. На «відтворення» китайського працівника витрачаються мізерні суми, він є дешевим, а тому на «зношування» людей держава майже не зважає. Якщо помирає мільйон пенсіонерів, то це неважливо, оскільки темпи приросту населення в Китаї значно випереджають смертність.

Зіставляючи європейську модель з тією, яка домінує в країнах загального права (наприклад, у США), варто зауважити, що функція державного нагляду за трудовими відносинами розвинена в ній надто слабо. Це обумовлюється особливостями американської демократії й історично сформованою тенденцією до індивідуалізму й приватної ініціативи. У таких країнах, як Австралія і Нова Зеландія законодавству властиві певні обмеження, які роботодавець змушений враховувати під час прийняття працівника на роботу.

Натомість у Швеції роль держави в управлінні трудовими відносинами обмежена: вона обмежена в управлінні власністю, проте має широкі повноваження щодо регулювання ринку праці. У Швеції на принципах довіри, співробітництва та взаєморозуміння сформувалася і протягом багатьох років успішно функціонує система партнерських відносин роботодавців і профспілок. Про це свідчить високий рівень авторитету профспілок серед трудящих.

У таких країнах, як Данія, Фінляндія, Норвегія наприкінці 1990-х рр. профспілки охоплювали 90 % від усіх працюючих. У Швеції чисельність працівників, об'єднаних профспілками, становила понад 50 %, у США – тільки 14 %. Впливовість профспілок у Швеції визначається не тільки їх чисельністю, але й участю в управлінні активами бізнес-структур, а також у формуванні політики зайнятості на підприємстві [22].

Пропонуємо ознайомитись з поглядами інших авторів.

На основі порівняльного дослідження типів капіталізму А. Шевчук виділяє три основних підходи:

- підхід з точки зору країни,

- ідеологічний підхід;
- підхід з позицій координації [36].

Однак, у будь-якому разі, як зазначає науковець, ідеологія є об'єднувальним началом господарської організації в межах тієї чи іншої системи. У центрі уваги ідеологічного підходу – домінування певної господарської ідеології, згідно з якою побудована система інститутів і господарська практика.

На думку французького економіста М. Альбера, автора книги «Капіталізм проти капіталізму», різноманіття ринкових економік тяжіє до біполяризації (поділу на два основних типи) – *англосаксонський* (неоамериканський) і *рейнський*.

*Англосаксонська модель капіталізму* ґрунтується на провідній ролі ринку, дерегулюванні, індивідуалістичній ідеології, максимізації прибутку в короткостроковій перспективі.

*Рейнська модель капіталізму* передбачає більшу участь держави в регулюванні економіки, високий рівень соціальної захищеності, практику довгострокової кооперації на всіх рівнях тощо [2 с. 25].

Слушною видається думка М. Альбера, за яким перевагу належить віддати «рейнській моделі», яка в економічному плані більш ефективна, а в соціальному аспекті – більш справедлива [2, с. 106].

На підставі викладеного можна стверджувати наступне.

*Для англосаксонських країн* властиві гнучкі ринки праці й індивідуалізація заробітної плати, проте різні системи соціального партнерства там не інституціоналізовані.

*У континентальній Європі*, навпаки, існують законодавчо закріплені системи участі працівників у власності, прибутку й управлінні підприємством. У них передбачається представництво найманих працівників у наглядовій раді компанії, а також створення окремих органів, які представляють їх інтереси, – робочі ради й ради підприємств.

Найбільших успіхів у справі виробничої демократії досягла Німеччина, де обидві описані вище системи діють паралельно, поширюються на всіх, незалежно від профспілкового членства, а представництво працівників у наглядовій раді може досягати половини її складу.

На протипагу двом окресленим вище моделям, японська модель будується на культурних традиціях, що визначають сприйняття компанії як єдиної «виробничої сім'ї», а специфічними інститутами трудових відносин є довічний найм і профспілки компаній [4].

Проаналізований досвід і моделі соціально-трудоових відносин мають певну цінність і для нашої держави. Україна сьогодні перебуває в стані вибору між двома типами капіталізму. І це, без сумнівів, є основним чинником, що впливає на формування трудового законодавства. На наше переконання, саме в дискусіях між представниками роботодавців й об'єднаннями працівників, включаючи профспілки, мають створюватися норми майбутнього Трудового кодексу України.

Оскільки ідеологічних чинників, що впливають на формування трудового права безліч, вони потребують певного упорядкування. Саме систематизація ідеологічних чинників становитиме предмет дослідження наступного питання теми.

## 2. Систематизація ідеологічних чинників формування трудоого права

Як вже зверталась увага, модель соціально-трудоових відносин визначається ідеологіями, в яких втілюється те чи інше бачення цієї моделі в критичній перспективі філософії трудового права. Зазначене вимагає докладнішого обговорення, оскільки за ідеологіями стоять конкретні суб'єкти. І від того, яку ідеологію обере суспільство (або яку ідеологію йому нав'яжуть ці суб'єкти) залежатиме організація трудовоових відносин.

Вважаємо, що таких ідеологій, як мінімум, чотири групи. Зверніть увагу на те, що в центрі будь-якої ідеології – відносини між особистістю, державою і громадянським суспільством. При цьому ті чи інші групи, які створюють відповідні їх інтересам ідеології, говорять про свої інтереси як про загальнолюдські, тобто не як про інтереси часткові, а як про інтереси всезагальні.

Децо в загальному ці групи вже характеризувалися вище, однак зараз ми пропонуємо їх предметніший розгляд.

*Перша група ідеологій* може бути визначена як **атомістичний детермінізм й ідеологія абсолютної особистої свободи**. Вона



поширена в США, Великій Британії та у країнах, які йдуть за їх сценарієм розвитку капіталізму.

У центрі цих ідеологій – самодостатній індивід (фізична особа), який і є найвищою цінністю в правовій системі. Він має свободу вибору за рахунок приписуваної йому раціональності (зрозуміло, що на практиці буває далеко не так, як в ідеології). Згідно з цим світоглядом, людина (про що говорить і сама назва) є самодостатнім і незалежним «атомом», що наділений всіма трудовими правами і свободами, окрім права обмежувати свободу інших людей. Подібно до того, як атом вільно рухається в просторі і часі, доки не зіткнеться з іншим собі подібним, у межах цієї ідеології люди самі повинні визначати свою долю і вирішувати, як краще організувати власне життя й життя всього суспільства. Ніхто не може заборонити людині робити те, що не заважає іншим.

З точки зору філософії права атомізм означає, що кожен індивід рівний іншому індивідові, суспільству й державі, а тому його здоровий глузд дозволяє відстоювати власні інтереси на раціональних і договірних засадах.

До того ж, **зверніть увагу на те**, що держава, у розумінні цієї групи ідеологій, також є однією з цих осіб серед усіх інших. Вона відрізняється від індивіда не якісно, а кількісно. Щодо якості, то вони, відповідно до названої ідеології, нібито нічим один від одного не відрізняються. Тільки в руслі цієї правової ідеології можна уявити собі пересічного громадянина, який подає в суд, наприклад, на англійську королеву, яка в судовій суперечці виступає приватною особою, і при цьому (ви тільки вдумайтесь) має шанси виграти справу.

На практиці така установка виглядає більше декларативною, етико-максималістською, аніж реалістичною. Адже держава за своїми ресурсно-організаційними можливостями (і економічними, і юридичними) завжди значно сильніша за окрему особу. Тому лібералізм, особливо у правовідносинах з людьми, які не мають значного фінансового, освітнього, соціального капіталу, часто обертається різними формами дискримінації.

У чистому вигляді ідеологія абсолютної свободи дає право на зловживання державі, роботодавцям, громадським організаціям і майже обмежує можливості приватних осіб раціонально протистояти цьому. Більше того, вона легітимізує право бюрократії, промислово-фінансових олігархій, будь-яких можновладців

зловживати своїм монопольним статусом, обмежувати права й отримувати надприбутки або корумпувати державну владу з відповідними негативними соціальними наслідками.

Маючи наочний досвід революційної боротьби громадян за свої права, більшість сучасних урядів нечасто дотримується принципів ліберальної ідеології в практиці нормотворення, оскільки є підстави вважати ліберальний підхід у регулюванні правовідносин джерелом численних соціальних конфліктів. До подібних ідеологій, окрім лібералізму, належать також анархізм, анархо-синдикалізм, різновиди ідеології молодіжних рухів на кшталт антиглобалістів тощо.

*До другої групи ідеологій належать так звані **владоцентричні ідеології, або ідеології абсолютної влади (етатизм як кратоетатизм, тобто ідеологія державної влади; техноетатизм (ідеологія влади технократичних еліт) і теократизм (ідеологія влади священнослужителів).***

У центрі цих ідеологій – той чи інший суб'єкт влади (державної, науково-професійної або релігійної), від якого і будується ієрархія цінностей. Тут влада є найвищою цінністю, а людина має лише ті права і свободи, які їй надала влада.

Неважко помітити, що ця ідеологія (у варіанті кратоетатизму) є домінуючою в Україні (як у минулому, так і в сьогоденні). Це пояснюється тим, що соціалістична система права, в умовах якої ми жили й живемо зараз, передбачає абсолютне домінування держави. Головною метою цієї групи ідеологій є побудова великої держави, якою управляють політики, учені, священники або каста військових. Адепти таких ідеологій є автократорами, які прагнуть побудувати світ як добре організовану дисциплінарну систему (армії, фабрики тощо), де адміністративну владу і контроль за поведінкою більшості здійснює еліта.

З точки зору філософії права ці ідеології відстоюють прирівнювання прав до обов'язків (права є тільки різновидами деталізованих обов'язків), наполягають на пріоритеті загальнодержавних інтересів над вибором індивіда і реалізацією будь-яких прав.

Етатизм, насамперед, спрямований на одержавлене приватне життя, систему освіти і планово-адміністративну економіку, в яких особистість і громадянське суспільство не є рівноправними з

державою суб'єктами правовідносин, а лише об'єктами відомчого управління.

**Ілюстративний приклад.** У СРСР 90 % підприємств мали державну форму власності. Це означало, що управління від імені держави здійснювалося уповноваженими посадовими особами – директорами. Останні отримували вказівки щодо стратегії і тактики управління з відділів відповідних міністерств.

Етатистські ідеології передбачають спонукання до навчання, праці, до участі в діяльності громадських організацій, що впроваджують різноманітні мілітаристські інструменти трудової мобілізації, перерозподілу робочої сили в регіональному зрізі тощо. Прикладами таких ідеологій є фашизм, комунізм, релігійний фундаменталізм. Цікаво, що своє функціонування ці ідеології (або, точніше, ідеологи) виправдовують постійним посиленням на екстраординарні обставини (війну, голод, зовнішні військові загрози тощо). Тому населенню країн, де утверджуються подібні ідеології, доводиться щодня жити в надзвичайних обставинах, майже як військовим – в умовах війни.

У межах цих ідеологій формуються *етатистські* (базуються на владі бюрократії), *меритократичні* (базуються на владі технічних фахівців) і *теократичні* (базуються на владі духовенства) держави і правові системи. Зрозуміло, зазначеним переліком кількість владоцентричних ідеологій не вичерпується.

*До третьої групи ідеологій належать так звані ідеології абсолютної конкуренції (консерватизм і соціал-дарвінізм).* Людина, з точки зору прихильників цих ідеологій, має тільки ті трудові права і свободи, які вона відвоювала в життєвій конкуренції з іншими людьми. Життя, відповідно до системи цінностей цієї групи ідеологій, полягає в «боротьбі всіх проти всіх» за життєво необхідні ресурси, яких на всіх закономірно не вистачає.

Стартові умови для всіх є однаковими (це, знову ж таки, за ідеологією, а не на практиці). Кожен у цій боротьбі змагається виключно за себе, вороже протиставляючи себе іншим. Подумайте, що зумовлює така ідеологія в аспекті правової системи? Риторичне запитання! Та тільки те, що кожний, хто має ситуаційні переваги, отримує шанси виграти в тих, хто таких ситуаційних переваг (ресурсів впливу) не має. Тому найслабші індивіди й соціальні групи, позбавлені ресурсів впливу (зокрема, культурного, соціального й економічного капіталу) змушені перебувати в

невигідних умовах, експлуатуватись і дискримінуватися з боку сильніших і впливовіших груп й індивідів. В екстремальній версії цієї ідеології (соціал-дарвінізмі) найслабші приречені на вимирання.

Виходячи з філософії права, така ідеологія виправдовує логіку «виживання найсильнішого», що призводить до посилення пресингу впливових (з точки зору організації) і найсильніших соціальних груп щодо менш впливових, які мають дефіцит ресурсів. Наприклад, за логікою цієї ідеології цілком допускається не тільки природне безробіття, але і смерть для частини надлишкового населення, яке не здатне адаптуватися до умов жорсткої конкуренції. З іншого боку, за цією ідеологією, що ґрунтується на християнській моралі, така позиція може оцінюватися як нелюдська, жорстока і навіть деспотична.

Ідеологія, що аналізується, заперечує або принаймні обмежує право держави встановлювати централізовані норми регулювання правовідносин між фізичними та юридичними особами. І якщо на початковому етапі розвитку капіталістичної цивілізації (а ця фаза називається фазою накопичення капіталу) така ідеологічна позиція є цілком прийнятною (адже терпіти жорстокість у режимі суворої економії доводиться всім – і державі, і організаторам виробництва, які представляють громадянське суспільство, і окремим особам), то в умовах зрілого буржуазного суспільства, еволюції інституційних практик соціального захисту вона стає все більш архаїчною, анахронічною, типовою для XVIII–XIX ст.

І лібералізм (у первісному вигляді), і соціал-дарвінізм допускали дискримінаційні практики та дискримінаційну конкуренцію. Саме про боротьбу з цими дискримінаційними практиками й дискримінаційною конкуренцією йдеться в ілюстративному прикладі. Він показує, що примітивна боротьба за виживання, в якій перемагає найсильніший, уже неприйнятна для соціальної моралі (а отже, і для правосвідомості) цивілізованих країн Європи. Це пов'язано з тим, що як найзаможніші, так і найменш захищені з точки зору міжнародного права мають однакову соціально-юридичну цінність.

**Ілюстративний приклад.** Конвенцією про захист прав людини та основоположних свобод 1950 р., ратифікованою Україною 17 липня 1997 р., гарантується заборона дискримінації. Так, відповідно до ст. 14 користування правами та свободами, визнаними у цій Конвенції, має бути забезпеченим без дискримінації за будь-якою ознакою – статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії,

політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження або за іншою ознакою.

Протокол № 12 до Конвенції, ратифікований Україною 9 лютого 2006 р., розширює сферу дії заборони дискримінації на будь-яке право, що гарантується національним законодавством, навіть якщо таке право не передбачене Конвенцією. У статті 1 цього Протоколу зазначається: «Здійснення будь-якого передбаченого законом права забезпечується без дискримінації за будь-якою ознакою, наприклад за ознакою статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національної меншини, майнового стану, народження або за іншою ознакою».

При розгляді спорів, що виникають у сфері трудових відносин, судам необхідно враховувати, що перелік ознак, за якими не може бути привілеїв або обмежень у реалізації трудових прав громадян, не є вичерпним. Відтак, неприпустимим є порушення рівності трудових прав громадян не лише на підставі ознак, зазначених у ч. 2 ст. 24 Конституції України, ст. 2-1 КЗпП України.

Однак тема дискримінації, особливо протидії дискримінації, тривалий час була поза увагою та визнанням державних органів України: не було окремого профільного законодавства, не велася статистика, не було визначено відповідального державного органу. Вважалося, що проблеми взагалі не існують.

За роки практики Європейського суду з прав людини була одна успішна справа проти України, де заявники скаржилися саме на порушення ст. 14 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод («Заборона дискримінації»). Мова йде про справу Федорченка та Лозенка проти України (Заява № 387/03), але й ця справа не стосувалася поновлення особистих немайнових трудових прав.

Аналіз Єдиного державного реєстру судових рішень показує, що в Україні питання дискримінації у сфері зайнятості стає предметом судового спору вкрай рідко. Так, за 2016-2018 роки знайдено лише три справи, причому дві з них стосуються дискримінації за ознакою інвалідності.

Слід також звернути увагу на той факт, що здебільшого жінки, які дискримінуються на ринку праці, навіть не намагалися відстоювати свої трудові права. Трохи більше чверті опитаних

жінок (27,1 %), які зазнали упередженого ставлення, намагалися це зробити. Ще 13,2 % з них спочатку мали наміри відновити справедливість, однак з часом відмовилися від них. Натомість більше половини жінок (59,7 %) не тільки нічого не робили задля гідного ставлення до себе, а навіть не допускали думки про виправлення ситуації [12; 16; 28].

До четвертої групи ідеологій належать так звані **ситуаціоністські ідеології**, або **ідеології абсолютного прагматизму (балансності або соціального гомеостазу)**. У цій групі, виходячи з назви, відсутня ієрархія цінностей, тобто все вирішується на основі поточної ситуації та інтересів.

З одного боку, людина і громадянське суспільство, в межах цієї групи ідеологій, наділені всіма правами і свободами, окрім тих, які державна влада вважає за доцільне обмежити. Таким чином, відповідно до міркувань їх прихильників, індивід має здібності, які потрібно використати на користь громадянському суспільству, оскільки воно (суспільство) потребує цього для задоволення потреб й інтересів особистості. З іншого боку, людина вільна у своїх поглядах і способі життя доти, доки це не шкодить громадянському суспільству й державі, або не заважає приносити їм користь. Серед таких ідеологій – лібертаріанство, соціал-демократія, консерватизм.

І неже у ХХІ ст. нічого так і не зрушилось з місця? Звичайно ж, зрушилось, адже іншою стала й сама людина інформаційної доби – вона помітно еволюціонувала в здатності володіти великими обсягами інформації, тому розвинулись і правовідносини в інформаційному суспільстві. З'явився не просто новий тип людини та громадянина, але і новий тип робочої сили, протилежний класичній епосі й відповідний новому типу раціональності.

А що таке класична раціональність? Це якнайпростіше сформулював у тексті своєї пісні про фараона Борис Гребенщиков<sup>115</sup>:

**«Правда всегда одна»,** –  
Так говорил фараон.  
Он был очень умен,

---

<sup>115</sup>Гребенщиків Борис Борисович (рос. Борис Борисович Гребенщиков; 27 листопада 1953, Ленінград) – радянський і російський поет, музикант, культовий виконавець у 1980–2000 рр., лідер групи «Акваріум».

И за это его называли –

Тутанхамон<sup>116</sup>.

Як пояснити ці слова? Коли існує одна правда (істина) і одна брехня, тобто що є правдою (істиною), а що брехнею (неправдою) розуміється однозначно, – це модерн, або класика.

Коли правда (істина) перестає бути однією й єдиною, з'являється багато правд та істин і відрізнити правду від неправди (брехні і хиби) майже неможливо, у свідомості людей і в науці *відбувається перехід від класики, або модерну (що, по суті, одне й те ж), до постмодерну*. В умовах останнього, як ви вже зрозуміли, *людина знає не істину, а «істини»*, а тому часто не може точно усвідомлювати, де істина, а де брехня чи омана.

А тепер уявіть собі, що на це розмаїття думок, на цей «блукуючий хаос» різнорідних думок накладається постмодерн з його неоднозначним розумінням істини і хиби (брехні). Хаос накладається на хаос і це жахливо...

Постмодерн з його мозаїчною масовою культурою і зміною типів трансляції освітнього й культурного капіталу призводить до появи особистості, не «прив'язаної» до місця і до часу, регулярного найму і зайнятості. Але ж постмодерн – це не просто плутанина в голові через множинність істини. Це також і прийняття незвичного, нестандартного і незвичайного для права.

Ось, зокрема, що б ви сказали з приводу «приватного трудового права»? Це галузь права, предметом вивчення якої є відносини двох і більше людей, які беруть участь у трудовій діяльності поза будь-якими організаціями. Вдумайтесь: зібралися двоє–троє людей, вирішили побудувати, наприклад, будинок де-небудь в селі і розпочинають будівництво не з урегулювання відносин з державою (а вона у нас самі знаєте яка), а один з одним. Ми звикли до того, що трудове право є публічним, а тут, виявляється, воно може бути галуззю приватного права. Ось він –

---

<sup>116</sup> **Тутанхамон** (1341–1324 до н.е.) – давньоєгипетський фараон XVIII династії (правив у 1333–1324 до н.е.). Його перше ім'я – **Тутанхатон**, що означає «Живий образ Атона», тоді як Тутанхамон – «Живий образ Амона». Часто ім'я Тутанхамона писалося як Амон-тут-анх, відповідно до звичаю розміщувати ім'я божества на першому місці, аби вшанувати його.

розрив звичних пізнавальних і практичних шаблонів! Адже в минулі часи про таке важко було навіть фантазувати!

Отже, прискорення суспільних процесів і пов'язана з ним мінливість сучасного соціального простору стають характерними рисами нинішньої епохи.

Нові умови вимагають від людства побудови нових зв'язків і можливостей, глибокої рефлексії принципів комунікації та співпраці. Для досягнення максимально можливої безконфліктності співіснування люди повинні розробити особливу, обґрунтовану інтелектуально-етичними вимогами ідеологію свого перебування у світі. Важливо осмислити перспективи соціальної еволюції, навчитися адекватно реагувати на трансформацію соціального середовища й ефективно протистояти руйнівним тенденціям. На нашу думку, саме вдосконалення права, його адаптація до динамічно змінюваного світу є найбільш ефективною відповіддю на глобальні виклики ХХІ ст. І відповіді на ці виклики має дати саме філософія права в цілому та філософія трудового права зокрема.

Саме у філософії права відбувається ціннісна ревізія правових систем. Для цього суспільству потрібні не юристи, а юристи-філософи. Адже вони не повинні просто погоджуватись із законодавцем, говорячи йому «так-так».

Ось це «так-так» якраз не про філософію права. Адже вона не сприймає, як ми вже з'ясували, «просто» позитивне право. Для філософії права існує тільки те право, яке є «відфільтрованим» через вищі цінності і сенси. Отже, воно пройшло перевірку розумом. А розум завжди стоїть вище здорового глузду й перевіряє здоровий глузд на предмет правильності його міркувань.

*А що таке філософія трудового права, якщо порівнювати її з трудовим правом?* Це те саме, що розум, порівняно із здоровим глуздом, кмітливість і розсудливість, порівняно з мудрістю! Адже мудра людина відрізняється від просто розсудливої людини тим, що вона знає межі власного здорового глузду. Вона володіє найвищим знанням – «знанням про незнання», про яке говорив Сократ у відомому афоризмі: «Я знаю тільки те, що я нічого не знаю». І сказав він так зовсім не тому, що був дурнем, який зізнавався у власному неуцтві.

Розумна людина завжди має дар сумніву щодо адекватності власного пізнання. І чим більше вона говорить сама собі про обмеженість власного здорового глузду, тим менш обмеженою вона є. Гегель геніально написав про це в «Науці логіки», вказавши, що



розум відрізняється від недоумства знанням власних меж. Дурість і недоумство завжди безмежні у своїх очах, а тому вони обмежені. Розум завжди обмежений у власних очах і тому він переступає цю обмеженість.

Для чого потрібно юристам знання філософії трудового права? Для того, щоб не вважати себе безпомилковими суддями чужих доль, доль людей, які завжди слабші за владу. А ці люди, переважно, не є депутатами, прем'єрами, суддями й прокурорами. Це просто робітники, селяни, пересічні службовці, підприємці, чесна праця яких створює суспільне багатство. Для того, аби не нехтувати справедливістю, свободою і рівністю по відношенню до людей праці, бо вони потребують цього і на їх чесній праці тримається майбутнє суспільства. Для того, щоб приймати не ті закони у сфері трудового права, від яких хочеться кудись втекти... А скільки подібних законів в нашій державі...

Юрист повинен мати чисту совість, породжену кришталево-чесною свідомістю. А кришталеву чесність і прозорість останньої може гарантувати тільки філософія, бо вона завжди запитує її (свідомість) про чесність. Вона не дає нашій свідомості заснути серед дня, бо є совістю будь-якої культури.

*Так само і філософія трудового права є «совістю» трудового права.* Філософія не претендує на те, щоб давати вказівки юристам – «робіть так або інакше». Адже кожен має робити свою справу. Але філософія каже: «Ви поганий юрист, якщо створений Вами правовий продукт не може пройти суд критики. Це означає, що Ви створили щось нечесне, злочинне, нечисте в широкому розумінні слова. І цю нечистоту я, філософія, буду викривати». Бо все існує, за Р. Декартом, має або пройти суд розуму й довести своє право на існування, або зникнути.

І щодо норм трудового права це також правильно. Або закони у сфері трудового права проходять ціннісно-методологічну ревізію розуму, або ці закони змінюють чи скасовують. Неспроможність цих законів витримати критику (не критику професіоналів, а просто критику людей з вулиці) означає, що вони не «працюють», а значить, вони не є правовими.

Отже, лише «відфільтроване» розумом і рефлексією право здатне долати традиційні проблеми й усі процеси відчуження, сприяючи формуванню нової системи цінностей сучасної людини. У зв'язку з цим філософія трудового права повинна відходити від

класичних зразків осмислення соціальної реальності, вважаючи більш прийнятною постнекласичну наукову парадигму. Зокрема, варто суттєво розширити дискурс правових досліджень у сфері права, звертаючись до більш тонкої матерії шляхом дотримання нових наукових підходів, нової методології філософського осмислення правовідносин у постіндустріальному, інформаційному суспільстві, а також на логічному рівні шляхом введення нових понять (концептів), розширення спектру значень вже усталених понять і формулювання на цій основі нових філософсько-юридичних конструкцій.

Отже, *філософія трудового права пропонує нам комплексне осмислення методологічних аксіологічно-нормативних основ трудового права з точки зору зв'язку між ієрархіями аксіологій, що складаються в різних сферах духовної культури й через правову культуру впливають на конституювання трудових правовідносин як у нормативно-теоретичному, так і в соціально-юридичному аспектах.*

Резюмуючи зазначене, зауважимо, що *для філософії трудового права важливо зрозуміти:*

- які бувають цінності;
- як вони ієрархізовані (порядок їх розміщення);
- чим обґрунтована їх ієрархізація (тобто яке вчення про цінності є основою обґрунтування тих чи інших ціннісних ієрархій);
- які цінності й ціннісні ієрархії можуть бути екстрапольовані на площину трудового права і враховані при конструюванні трудових норм і моделей трудових правовідносин;
- як саме, з урахуванням уже вивчених цінностей і ціннісних ієрархій, конструювати трудове право на практиці.

Усе вищеперераховане включає в себе аксіологію трудового права (шп. а–б), гносеологію трудового права (п. в), онтологію трудового права (п. г), праксеологію трудового права (п. д).

У філософії трудового права домінують чотири «аксіології», які є джерелом конструювання норм-аксіом і норм-принципів у будь-якій галузі права, зокрема, трудового права: релігія, філософія, наука та ідеологія.

Право є більше залежним і детермінованим, ніж автономним і самодостатнім відносно цих соціально-нормативних систем. Це

зумовлено тим, що нормотворчість в тій чи іншій епосі перебуває під впливом, з одного боку, аксіологічної метасистеми (метасистема – це та ціннісна система, що знаходиться «рівнем вище» відносно права), яка задає напрями побудови правових систем при домінуванні того чи іншого джерела права, а з іншого – його специфічного змістового наповнення.

Похідними від аксіологій є відповідні *онтології* – більш або менш систематизовані «картування» буття та його витоків. Онтологія обґрунтовує світогляд, а останній передбачає осьове начало, навколо якого організовується світоустрій. Наприклад, якщо такою віссю є торгівля, то світогляд отримує назву меркантилізм, а обґрунтовує його, відповідно, онтологія меркантилізму. Якщо в центрі світобудови людина, як це було в добу Ренесансу, то світогляд називатиметься антропоцентризмом.

Це встановлює підпорядкованість норм-принципів і норм-аксіом права відповідним конструктам доцільності, виправданості, онтологічного зв'язку етики з проблемою порятунку душі та визначенням духовної місії людини у світі.

У наукових онтологіях (фактично – наукових картинах світу, які стали домінувати в Новий час та епоху буржуазних революцій) провідними, з точки зору конструювання норм-принципів і норм-аксіом, стали:

- механіцизм (центром світу є техніка і машина),
- позитивізм (факти, факти і нічого, крім фактів),
- редукціонізм (зведення всього складного до простого),
- уніфікаціонізм (побудова одноманітної системи знання і розуміння світу).

Домінування математичного природознавства детермінувало перебудову аксіологій філософії трудового права в руслі ідеологем буржуазної рівності, контрактуральності, еквівалентності, а в новітній час – появи проблем свободи і соціальної справедливості.

Зміни, які відбувалися в суспільстві, зумовили виникнення нових ідеологій – соціалізму, комунізму, адміністративного дирижизму, фашизму. Вони почали «задавати тон» у філософії права і конструюванні правовідносин. Раніше вже висловлювалася думка про те, що цінності можуть ієрархізуватися в трудовому праві, виходячи з будови аксіосфери певного суспільства. Варто пригадати, що аксіосфера соціуму (тобто система його цінностей,

ідеалів, вищих смислів) побудована як відповідна супідрядність регуляторних систем – від більш високого ступеня загальності до менш високого. Наприклад, мораль є регуляторною системою вищого рівня загальності, порівняно з правом, ідеологія – регуляторною системою вищого рівня загальності, порівняно з мистецтвом і т. д.

При цьому варто звернути увагу на той факт, що право переважно формалізує, кодифікує, переводить релігійні, моральні, ідеологічні приписи з усної і стихійної форми буденної свідомості у форму, доступну для прочитання на рівні нормативних актів держави або інших форм права.

Залежно від ступеня загальності тієї чи іншої підсистеми аксіосфери право визначає результат цієї ієрархізації у вигляді підпорядкування галузей права, правових інститутів і норм. Це відомо з курсу теорії держави і права. Саме теорія держави і права розкриває залежність правових норм від умов *правотворення, правозастосування і праворозуміння*. Правотворенню і правозастосуванню відповідає у філософії трудового права *онтологія трудового права, а праворозумінню – гносеологія трудового права (теорія пізнання трудового права)*.

Залежно від розуміння природи й сутності цінностей в юридичній аксіології вибудовувалися об'єктивістські (субстанціалістські) і суб'єктивістські (релятивістські) методології цінностей та їх ієрархій.

Якщо наше уявлення про цінності пов'язане з чимось сталим і незмінним, то таке розуміння називається ціннісним субстанціалізмом. Сам корінь слова – «субстанція» (перекладається як першооснова) вказує на розуміння цінностей як того, що невідкладне часу і мінливим обставинам. Незмінність і невідкладність часу в житті людини забезпечують *воля і розум*. Якщо людина або суспільство виводить свої цінності з волі, то така філософія буде називатись *аксіологічним волюнтаризмом* (від лат. слова *voluntas* – воля). Якщо ж цінності будуть виводитись з розуму або з глузду, то така філософія називатиметься *аксіологічним раціоналізмом*.

*Як аксіологічний волюнтаризм, так і аксіологічний раціоналізм є різновидами субстанціалізму.*

Якщо ж ми розуміємо цінності як дещо мінливе, ситуаційно-зумовлене, відкладне обставинам і часу, то таке розуміння

називається ціннісним релятивізмом (від англ. слова *relative* – «відносний»). Усе, що в нашому житті підвладне змінам, пов'язане з почуттями. Кожен знає з власного досвіду, що почуття мінливі. Тому, якщо людина або суспільство «виводить» свої цінності з почуттів, емоцій, то така філософія буде називатись *аксіологічним афектуалізмом* (від лат. слова *affectio, affectus* – «емоція», «почуття», «переживання»). *За змістом афектуалізм збігається з релятивізмом.*

Пояснити це доволі легко, якщо маєш справу з «людиною почуттів». У її житті весь час усе змінюється, немає нічого сталого. Адже наші переживання подібні до річки Геракліта, куди не можна увійти двічі (коли увійдеш – вона вже інша). Варто подумати, чи можна покладатися на таку людину? А уявімо, що така філософія панує в цілому суспільстві?

Від такого розуміння цінностей залежить те, які форми права в суспільстві будуть домінувати. Це можуть бути сталі і незмінні форми права, тобто ті, основою яких є воля і розум (такими формами права є закони, які і виражають волю і розум). Це можуть бути мінливі і ситуаційно-змінювані форми права, якими є правові прецеденти.

Таким чином, в правовій системі може переважати один з двох способів розуміння права:

- *нормативний спосіб* (обумовлений власне правовою нормою, представленою, як правило, у формалізованому і структурованому вигляді в законі й інших джерелах права);
- *інтерпретативний спосіб* (ґрунтується на думках авторитетних у правовій системі юристів-інтерпретаторів).

*Нормативне праворозуміння* переважає в системі континентального (європейського) права з притаманним їй конституціоналізмом, публічністю, демократичністю, прозорістю і загальнозрозумілістю правових норм. У цьому типі правової системи (до неї належать Німеччина, Франція, Італія, Швеція та ін.) переважає правовий раціоналізм.

Часто правовий раціоналізм звертається до відповідних релігійних та моральних засад, але жителі деяких країн навіть забувають про них, вважаючи особливості своєї правосвідомості і правової поведінки якоюсь даністю.

*Глюстративний приклад.* Звідки бере свої цінності і смисли правова система Швеції? Якщо пригадати історію, то Швеція в

XVI–XVIII ст. була однією з могутніх християнських держав-завойовниць. І те, що шведи, як і весь світ, сьогодні називають шведським соціалізмом бере свій початок у протестантській етиці та її перетворенні на майже несвідому релігію безлічі людей. І це – релігія соціалізму, підґрунтям якої є ідея перерозподільної (дистрибутивної) справедливості.

90 % шведів атеїсти, які вважають за необхідне жити згідно з нормами християнської моралі. При цьому вони давно забули про те, що чесність, правдивість, уміння дотримуватись взятих зобов'язань і т. ін. є складниками християнської моралі. Це може пояснюватись тільки тим, що шведська культура була настільки пронизана цими настановами, що про їх походження просто перестали згадувати.

Інтерпретативне праворозуміння переважає в системі загального права (common law, поширеної в США, Великобританії, Новій Зеландії), системі релігійно-традиційного права, де домінують суперечливість, взаємовплив норм, дискусії з приводу їх змісту, непрозорість нормотворення і суб'єктивний чинник у правозастосуванні. Усе залежить від того, хто приймає рішення і застосовує норми права. Тлумачення юридичних норм часто залежить від суддів, адвокатів, тобто більше від риторики, ніж від знання права. Це сприяє перетворенню судового процесу з процесуальної форми на шоу і т. д.

Розуміння права як продукту прийнятих рішень (зведення його до продуктів діяльності адміністративної й судової влади) називається *юридичним децизіонізмом* (від англ. *to decide* – «вирішувати», *decision* – «процес прийняття рішень»). Цей термін було введено в науковий обіг німецьким фахівцем у галузі філософії права Карлом Шміттом<sup>117</sup>. У розумінні юридичного децизіонізму

---

<sup>117</sup> **Шмітт Карл** (також відомий як Carl Schmitt-Dorotic) (1888–1985) – німецький юрист, дослідник державного (конституційного) права, філософ і політичний теоретик, політичний філософ (politischer Philosoph), представник Консервативної революції. Завдяки своїм роботам про політичну владу і примус був одним з найяскравіших в теорії права і політології першої половини ХХ ст. Одна з найбільш суперечливих постатей того часу – «коронований юрист Третього рейху» (за Waldemar Gurian, «Kronjurist des Dritten Reiches»), мав неоднозначну репутацію після 1945 р., коли його праці тривалий час були поза науковим обігом.

адміністративні і судові рішення є самостійними джерелами права. З такою тезою юридичного децизіонізму охоче погоджуються ті, хто перебувають при владі й поділяють точку зору Г. Кельзена, який відзначав: «Будь-який довільний зміст може набути чинності права». Так, будь-яке рішення (зокрема, абсурдне, незаконне, несправедливе, жорстоке й антилюдяне) за логікою юридичного децизіонізму набуває сили права. Головне, щоб воно було прийняте компетентним органом держави.

Кожна правова система має базуватися на двох типах дискурсу.

*Перший тип дискурсу* пов'язаний з відстоюванням і захистом авторитету вже прийнятих (діючих і чинних) норм права. Такий дискурс називається нормативно-догматичним.

*Другий тип дискурсу* пов'язаний з критикою чинних правових норм, що необхідно для їх удосконалення. Такий тип дискурсу називається нормативно-критичним.

Філософія права взагалі і філософія трудового права зокрема становить єдність обох типів дискурсу<sup>118</sup>, однак в умовах сьогодення нормативно-критичний набуває особливої актуальності.

**Ілюстративний приклад.** До нормативно-критичного дискурсу приєднуються представники соціальних груп, які ведуть боротьбу за соціальні й політичні права. Мартін Лютер Кінг – як один із засновників руху проти расової дискримінації – починав свою кар'єру як практикуючий адвокат. Він на власному досвіді переконався, що значна група людей у США обмежена у своїх виборчих правах і розпочав суто релігійну критику, яка пов'язувалась з недоступністю для афроамериканців їх виборчого права. Це чудово показано у фільмі «Сельма» (радімо його переглянути).

Паралельно з рухами за расову рівність до нормативно-критичного дискурсу приєднувались також представниці фемінізму, які вели боротьбу за рівність жіночих і чоловічих прав.

---

Дослідження К. Шмітта вплинули на розвиток теорії політики, права, європейської філософії (особливо ультраправої і неоконсервативної в Західній Європі і Росії) ХХ–ХХІ ст.

<sup>118</sup> Терміни «нормативно-догматичний дискурс» і «нормативно-критичний дискурс» у філософії права почав використовувати німецький філософ права Отфрід Хеффе в роботі «Політика. Право. Справедливість».

Без критики філософії трудового права не існує. А критика, як ми вже зрозуміли, зовсім не тотожна критиканству. Сила критики полягає в тому, що вона за допомогою аналітичних процедур «оголює» усі слабкі місця тієї чи іншої системи, а їх у правовій системі завжди достатньо. Саме тому здорова правова система не тільки не протистоїть критиці, а й відокремлює її від нормативно-догматичного дискурсу, який створюється теорією держави і права та методологією права.

Отже, стосовно системи трудового права критика виконує нормативно-критичну функцію, здійснюючи вторинне рефлексивне тестування створених законодавцем норм трудового права на предмет їх відповідності вищим цінностям – справедливості, свободі, рівності, солідарності. Під останніми ми розуміємо аксіоми, принципи, цінності, а також норми моралі, ідеології, науки й інших систем знання та цінностей, з яких право черпає свій регуляторний потенціал.

У підсумку критика позитивного трудового права здійснюється філософією трудового права з позиції відповідності або невідповідності як окремих норм права, так і цілих правових інститутів вищим цінностям, адже ці вищі цінності є виразниками розуму і мудрості.

*Отже, філософія права взагалі і філософія трудового права зокрема є критикою з позиції розуму, звичайного здорового глузду (законодавця, виконавця правових норм, судді та ін.), який допускає помилки і викривлення. Це критичне мислення, яке долає обмеженість юридичного догматизму у сфері трудового права для наближення юридичної практики до рівня норм, а норм – до рівня ціннісних універсалій. Це рефлексивність в ім'я перемоги вищого розуму над тим, що лише намагається бути йому подібним, дискредитуючи, тим самим, трудове право і тих, хто його створює.*



## ТЕМА 8

# УЯВЛЕННЯ ПРО ПРАЦЮ В ДОІНДУСТРІАЛЬНОМУ Й ІНДУСТРІАЛЬНОМУ СУСПІЛЬСТВАХ

(2 години)

### *Зміст теми*

1. Уявлення про працю в доіндустріальному суспільстві.
2. Праця в умовах індустріального суспільства як предмет філософської рефлексії.

### **1. Уявлення про працю в доіндустріальному суспільстві**

Усю історію цивілізації можна розглядати як діяльність людей, орієнтовану на продукування матеріальних і духовних благ. Будь-який морально виправданий успіх у житті є успіхом праці. У Священному Писанні про це сказано так: «Бо коли ми були у вас, то заповідали вам таке: якщо хто не хоче трудитися, то нехай і не їсть» (2 Фес. 3, 10)<sup>119</sup>. Заняття землеробством, промисловим виробництвом, науковою, художньою творчістю або будь-якою іншою працею передбачає добування засобів для існування за допомогою своєї праці, практичних зусиль, розуму, а також через потреби й працю інших людей.

Зрештою, усім, що людина споживає, вона зобов'язана власній діяльності. Праця, спрямована на задоволення потреб та інтересів, так само задовольняє потреби й інтереси інших, як і свої власні, а задоволення власних потреб людина досягає тільки завдяки праці інших. Ще в давнину Архілох<sup>120</sup> сказав: «Усе для смертних створює турбота і праця людини».

У нашій першій темі зазначалося, що праця – це доцільна діяльність людей, що має на меті перетворення, освоєння природних і соціальних сил для задоволення історично сформованих потреб

---

<sup>119</sup> 2-е послання Фесалонікійцям, 3 глава, вірш 10.

<sup>120</sup> **Архіло́х** (грец. *Αρχιλοχος*, середина 7 ст. до н.е.) – давньогрецький лірик, перший поет Стародавньої Греції, творець ямбічного вірша.

людини й суспільства. Праця – це і виробництво матеріальних благ, і виховання людини, і лікування, і управління людьми в економічній і духовній сферах життя суспільства. Вона породжує світ культури та її цінностей, але при цьому і сама є феноменом культури.

**Ілюстративний приклад.** *Оскільки культура є водночас і передумовою, і засобом активності людини, розглянемо, як приклад, працю вченого-юриста і практикуючого адвоката. Перший (учений-юрист) створює культурні передумови у вигляді теорій, доктрин, законодавчих концепцій для діяльності адвоката (практикуючого юриста). Те, що для вченого юриста виступає передумовою, для практикуючого адвоката виконує інструментальну функцію (їдеться про застосування законів на практиці).*

*Для порівняння можна проаналізувати також приклади діяльності фахівця в галузі харчових технологій і праці кухаря. Створені харчовим технологом способи первинної обробки харчової сировини формують основу для застосування кухарем технологій вторинної обробки тієї ж сировини й отримання готового продукту.*

Розрізняють працю розумову і фізичну: наприклад, суто розумове вирішення будь-якої проблеми – праця розумова, а орання землі – фізична. До розумової праці належать наукова робота, діяльність композитора, поета і т. ін. До фізичної – праця муляра, пекаря, вантажника тощо, це діяльність, яка реалізується з використанням фізичних зусиль. Це, звичайно, дуже різні види діяльності. Але при всьому цьому їх відмінність не абсолютна, бо будь-яка фізична робота містить інтелектуальний складову: без певної «кмітливості» тут не обійтися. Праця обдарованої людини, справжнього майстра своєї справи характеризується не тільки результативністю, але й естетичним началом – тим, з якою майстерністю творить митець, створюючи не просто корисну та функціональну річ, але і красу, втілену в доцільності.

Безсумнівно, отриманий «на виході» продукт виражає не просто необхідність і доцільність, але і дозволяє отримати естетичне задоволення від краси праці. «Продуктивна праця є не тільки доцільною, але і красивою» (К. Маркс).

Праця, особливо на її творчому рівні, є виразом високого призначення людини, образу Божого у ній. Навіть підневільна праця не знищує свободи людини, бо усвідомлення неволі і рабства доступне лише вільній від природи істоті, яка знає, пам'ятає і цінує

свою свободу. Мабуть, тільки безглузда праця викликає у людини неприязнь, символом цього є безнадійний тягар – викочувати сізифів камінь<sup>121</sup> на гору, щоб дати йому можливість скотитися вниз.

Кожна людська істота як центр особистої енергії і як духовний індивід має претензії й право випробувати власні сили в праці та «виправдатися»<sup>122</sup> своїми досягненнями в ній, бо той, хто «виправдався», хто «показав себе з кращого боку» і довів усім свою позитивну силу, той заслуговує на загальну повагу і сам визначає своє життєве значення. А для цього є тільки один шлях – працювати і своєю працею творити нове й хороше.

У цьому і полягає життєве випробування. Саме цим людина «виправдовує» своє земне буття. Тут мало «могти», тут потрібно зробити і створити. Мало говорити «я міг би, коли б захотів», треба захотіти і здійснити, показати себе у справі. Для цього необхідна майстерність. Невміла людина, за словами Гегеля, завжди робить не те, що вона хоче робити, тому що вона – не господар своєї власної діяльності; тоді як умілим може бути названий працівник, який виготовляє предмет таким, яким він повинен бути і не виявляє у своїй суб'єктивній діяльності протидії меті. Саме завдяки цьому людина і визнається іншими, самовизнається: вона обґрунтовано пишається своєю справою, її результатами. У цьому і полягає суть феномена *вкладеної праці*.

*Глюстративний приклад.* Вкладена праця – це праця заради задоволення. Головний герой відомої радянської кінострічки «Службовий роман» Новосельцев говорив, що він ходить на роботу заради задоволення. Таке задоволення людина може отримувати лише від осмисленої діяльності.

Праця – це основна форма людської життєдіяльності, умова існування людини, тому її не можна розглядати тільки в контексті власне економічних учень, наприклад, трудової теорії вартості.

---

<sup>121</sup> Вираз «сізифова праця» пов'язаний з давньогрецьким міфом про Сізифа, якого було покарано за неповагу до волі богів. Вічне покаранням було в тому, що він мав постійно й безперервно котити камінь на гору; як тільки Сізиф піднімався на вершину – камінь падав вниз і праця починалася знову.

<sup>122</sup> Слово «виправдатися» неоднозначне, оскільки далеко не у всіх етичних системах праця розглядається як інструмент виправдання та спокутування. Ідеться саме про християнську етику.

Треба брати до уваги й інші – ціннісно-етичні, релігійні і філософські уявлення про працю.

*В історії філософії трудового права в межах доіндустріального, індустріального і постіндустріального суспільства існувало три базових уявлення про працю:*

1) *праця спочатку розглядалася як мука, спокутування гріха, аналог вимушеного катування, що тривало протягом усього людського життя. Таке уявлення було характерним для доіндустріального (аграрного) суспільства, в якому при переважанні рабства і кріпацтва використовувалася примусова праця невільних або умовно-вільних людей;*

2) *в епоху індустріалізму і буржуазного суспільства праця вважалася товаром, міноюю вартістю і тим, що мало вищу релігійно-етичну цінність, слугуючи інструментом виправдання вищого призначення людини та виконання її релігійної місії;*

3) *в епоху постіндустріалізму праця сприймається як різновид симуляції та розваги, які втрачають цінність і перетворюються на фарс.*

**Розглянемо ці три парадигми розуміння праці більш докладно.**

**Праця як мука.** У межах античного світогляду проста господарська праця уявлялася справою, негідною вільної людини. Вона була принизливим заняттям, компетенцією рабів і вільновідпущеників. Доблесть, на думку членів античного суспільства, полягала не в праці, а в спогляданні, благородному неробстві. Фізичний труд вважався тягарем, мукою. Вільний громадянин античного суспільства – це політик, воїн, учасник чи глядач спортивних змагань, відвідувач дружніх бенкетів, театру або, якщо він налаштований більш споглядально, прихильник філософських шкіл і диспутів. Тільки для хліборобської праці робився певний виняток, що визначалося самим характером античного господарства, яке, власне, і трималося на аграрному виробництві.

Водночас, при занепаді античності у стародавньому Римі навіть цей життєвий корінь був підрубаний. Люмпени, простолюдини вимагали не можливостей для продуктивної праці, а «хліба і видовищ». Отже, говорячи сучасною мовою, античне суспільство не виробило позитивної трудової етики. Праця сприймалася як

покарання. Тому, мабуть, тільки в такій культурі був можливим образ Сізіфа<sup>123</sup>.

Християнство рішуче змінило негативне ставлення до праці, притаманне язичницькій античній культурі. Вона стала розумітися як позитивна цінність, богоугодна справа. Середньовічну цивілізацію більшість істориків культури трактують як цивілізацію праці. Та й у вихідних постулатах християнства неважко виявити витoki позитивної оцінки праці. «У поті лица їж хліб свій», – говориться в Євангелії. Апостол Павло повчав: «Якщо хтось не хоче трудитися, той і не їсть».

---

<sup>123</sup> **Сізіф** або **Сісіф** (грец. *Σίσυφος*) – напівлегендарний цар міста Ефіри (Коринфа), батько Главка, засновник династії Сізіфідів. Сізіф звів навколо міста мури (можливо й на місці старих валів), облаштував джерела питної води, встановив певні кордони з сусідніми державами, позначені межевими каменями. Роздратовані сусіди розповідали, що під ними цар ховав тіла вбитих ним людей. Сізіфа шанували як засновника Істмійських ігор – на честь свого загиблого небожа Мелікерта, тіло якого він знайшов і поховав біля Коринфа. Довге правління Сізіфа сприяло виникненню ще однієї легенди про те, як цар ув'язнив власну смерть. Постать Сізіфа взагалі пов'язана з численними міфами, в яких він виступає як син Еола й Енарети, чоловік плеяди Мeroпи, улюбленець богів. Зевс запрошував його на олімпійські бенкети; він освіжав своє тіло нектаром та амброзією. Незважаючи на багатство, Сізіф нападав на подорожніх і грабував їх. За іншою версією, допущений бенкетувати на Олімпі, Сізіф виказав людям таємниці богів, а річковому богові Асопу розповів, де Зевс заховав викрадену Егіну. Щоб покарати зухвальця, Зевс послав до нього бога смерті Танатоса. Однак Сізіф закував його в кайдани, на землі перестали вмирати люди. Аїд пішов зі скаргою до Зевса, і той послав Ареса звільнити Танатоса. Коли Арес визволив Смерть, Сізіф не намагався її уникнути, а, умираючи, наказав своїй дружині не влаштовувати поховальних церемоній. В Аїді він відпросився на землю (для того, аби покарати дружину за порушення священних звичаїв), проте назад не повернувся. За ним послали Гермеса, який знову привів Сізіфа до Аїда. Боги жорстоко покарали його за всі провини: він мусив викочувати на високу гору камінь, який, досягши вершини, щоразу скочувався вниз. Міф про Сізіфа багато разів використовувався в літературі (Есхіл, Еврипід, Софокл, Критій) і в мистецтві (наприклад, однойменна картина Тиціана), у транзакційному аналізі.

Одним з цікавих проявів цієї нової установки були ідеї Фоми Аквінського про значення праці. Його так звана «теологія праці» стала основою відомих учень про справедливу ціну і гріховність лихварства.

***Ілюстративний приклад.** Актуальність цього висновку для України в тому, що значна частина вартості в українській економіці створюється в банківсько-фінансовому секторі і залежить, передусім, від НБУ. Тому сучасні «банкіри» в Україні займаються практично тим самим, чим займалися лихварі – сучасники Фоми Аквінського. Вони заробляють відсотки на депозитах, які не обслуговують промисловий сектор. Більша частина вилучених грошей не потрапляє далі в обіг, а накопичується в металевих і скляних банках. Непродуктивне споживання за рахунок такого тіньового накопичення зростає, у той час як виробництво знижується, а банкіри збагачуються. Отже, лихварське багатство призводить до занепаду української економіки.*

На противагу уявленням античності, Фома Аквінський доводив, що праця богоугодна і саме вона, а не неробство, сприяє духовному вдосконаленню. Сам Бог у тлумаченнях мудреця виступав «першим працівником», архітектором світу. У цьому контексті праця була для Фоми Аквінського єдиним правомірним джерелом власності й багатства. Можна навіть сказати, що у творах найбільшого богослова Середньовіччя виявляються зародки того, що пізніше назвали трудовою теорією вартості.

Соціальним ідеалом для Фоми Аквінського була замкнена держава, що базується на натуральному аграрному господарстві. У ній має відбуватися якнайменше торговельних обмінів і грошових операцій, які середньовічний богослов називав неправедним, хоча і неминучим злом. Тільки в праці він вбачав богоугодне джерело доходу, натомість багатство, нажите купцями і, особливо лихварями, не становить жодної видимої цінності, тому є гріховним. А зиск від перепродажу та відсоток від позики, що дістаються купцю і лихварю, повинні бути заборонені в суспільстві, побудованому на християнських засадах.

Особливо неприязно Фома Аквінський ставився до лихварства. Християнство вчить допомагати іншій людині не заради вигоди, а з любові до ближнього. Лихварі порушують цю заповідь. Стягнення відсотків – це збагачення, диявольське за своїм характером. Воно

здійснюється без будь-якої видимої праці: навіть уночі, коли лихвар спить, він збагачується.

Ці міркування дозволили Фомі Аквінському сформулювати аргумент проти лихварства – «від часу»<sup>124</sup>. Намагаючись виправдати свій вид діяльності, лихварі вказували на час. Вони вважали його рівноцінним тому надлишку, який вони отримували у відсотку. Адже вони збільшували або зменшували відсоток залежно від часу, на який позичали гроші. Але час, як доводив філософ, є загальним благом. Бог дарував час в однакове користування всім людям. Між тим, лихварі, стягуючи відсоток за надання грошей на певний час, порушують цю волю Бога. Вони продають вільний Божий дар, а тому їх заняття є гріховним.

Подібну аргументацію Фома Аквінський застосовував також, оцінюючи торгівлю та ціноутворення. Тільки працівник – хлібороб чи ремісник – виробляє реальні цінності і тільки він знає справжню справедливу ціну вироблених товарів. Ця ціна визначається вкладеною в продукт працею, яка є єдиним справжнім джерелом цінності. Тому справедлива ціна повинна бути постійною, незалежною від коливань пропозицій і попиту. Купці ж можуть встановлювати надбавку до цієї ціни лише за вкладену працю щодо переміщення товарів з інших міст і країн.

---

<sup>124</sup> Аргумент «від часу» є показовим, актуальним і сьогодні. Добре відомо, що в Європі, в Америці переважна більшість населення живе в кредит. А що таке кредит? Це ваш час «завтра», який купили у вас сьогодні. Це означає, що у вас за гроші вкрали частину вашого майбутнього. А робиться це інститутами банківсько-фінансової системи, які всіляко рекламують життя в кредит. Відома криза 2009 р. у США була спричинена, з одного боку, штучно-стимульованим надспоживанням, намаганням спожити все тут-і-тепер і нестачею коштів у банківсько-фінансовому секторі. Ця нестача покривалася за рахунок нових позик, що спричинило величезний дефіцит бюджету США. В Україні ситуація ще менш оптимістична, оскільки українське суспільство споживає значну частину тієї вартості, яка не виробляється в українській економіці, а надходить до бюджету у вигляді кредитів. Відома ілюзія полягає в інформуванні НБУ про те, що кредитні транші, які надійшли в Україну від міжнародних фінансових установ, стають складовою частиною банківських резервів. Це ілюзія достатності коштів в умовах їх реального дефіциту.

Вищезазначене дає підстави стверджувати, що античність взагалі не виробила позитивної трудової етики. Християнство ж підійшло до усвідомлення праці як цінності з позиції їх вищого виправдання. При цьому у християнській етиці засуджуються всі різновиди отримання нетрудових доходів у сфері обігу, якщо ця діяльність призводить до отримання незаконних прибутків.

Як змінилось ставлення до праці в індустріальному суспільстві, буде проаналізовано далі.

## **2. Праця в умовах індустріального суспільства як предмет філософської рефлексії**

Не зважаючи на визнання середньовічними теологами цінності праці, на той час домінували аристократично-лицарські цінності, дуже далекі від трудових. До того ж, і культура соціальних низів не робила особливого акценту на праці. Більше ста днів на рік середньовічні люди присвячували різним церковним святкам і карнавалам. Тому не дивно, що міський буржуазний прошарок, який зароджувався, оцінював поведінку представників інших класів як несерйозну. Як дещо непродуктивне і негідне справжнього громадянського способу життя почала розглядатися і сама схоластика. Остання була прерогативою вищої соціальної верстви (священства). До нього молода буржуазія ставилася з певною відразою. Ця відраза мала своє підґрунтя – корупційні практики католицької церкви, священство якої зловживало своїм правом відпущення гріхів та індульгенціями.

У цьому контексті в XVI–XVII ст. почали з'являтися вчення, які відстоювали необхідність наполегливої праці, високо оцінювали практичну діяльність, ремесла. Для прикладу можна навести ідеї Ф. Бекона про Велике Відновлення і «пансофію» Яна Амоса Коменського, покладену в основу системи виховання протестантської молоді. У Бекона (точніше, в рецепції його ідей у колах теоретиків протестантської освіти) Велике Відновлення – не Ренесанс, як іноді помилково вважають, не відновлення античного вчення і культури, це більш радикальна програма, ідеалом якої було завоювання всього того знання та вміння, яке було втрачене через гріхопадіння Адама.

У саду Едему Адам, на думку Бекона, охоче підкорявся трудовій дисципліні і його праця була задоволенням. Завдяки



послуху він отримав повну владу і контроль над природою. Адама зазвичай описували як садівника і натураліста, але вправним він був і в гірничій справі, і в обробці металів. Окрім того, він умів за допомогою хімічних процесів перетворювати одні метали на інші. Після гріхопадіння Адама було позбавлено всього цього, а його нащадків покарано (приречено виконувати рутинну працю). Але навіть після цього Бог залишив людині можливість змінити ситуацію на краще. Відродженому людству за допомогою покаятної праці було дозволено створити впорядковану цивілізацію, в якій умови життя певною мірою були б покращені.

Наука і особливо корисні «практичні мистецтва» розглядалися ідеологами буржуазії як дар Бога негідним дітям. Акцент робився на трудовому началі, активному підході до професійного і соціального життя. Визнання ідеї святості ремесла сприяло більш тісному контакту з природою в пошуках продуктивного знання. Кінцевою винагородою за ці зусилля було повернення людині влади над природою (це було основним мотивом Великого Відновлення). Відповідно, зразком для юнацтва мали стати не теологи (схоласти або ченці), а представники практичних професій – шахтарі, металурги, ремісники. Розрив між ученими і практиками – величезне зло, якого треба позбутися.

**Праця як товар.** Перехід до розвиненої ринкової економіки, який розпочався у XVIII ст. і став дієвим у XIX ст., ознаменувався новим зрушенням у соціальному статусі й образі праці, яка все більше починає розглядатися як товар. При домінуванні традиційного землеробського типу виробництва ринок був допоміжним інструментом господарського життя. Капіталістичний тип економіки створив розвинені ринки засобів виробництва не тільки товарів і послуг, а також праці, землі і грошей (капіталу).

Щоб краще уявити собі, до яких змін і наслідків призводить перетворення праці на товар, потрібно згадати попередні епохи. В умовах феодалізму й цехової системи земля і праця безпосередньо складали частину соціальної організації. Земля була основою феодального порядку, а також військової, юридичної, адміністративної і політичної систем. Право на землю не належало до сфери вільної купівлі-продажу і підлягало абсолютно іншому типу регулювання. Це справедливо й щодо праці. Наприклад, в умовах цехової системи взаємозв'язок майстра, поденника і підмайстра, їх заробітна плата – усе це регулювалося не ринком, а

правилами та звичаями цеху і міста. Праця, незважаючи на розвиток ринків, оберігалася від перетворення на об'єкт купівлі-продажу численними законами про цехи, про ремісників, про бідних і т. ін. До кінця XVIII ст. питання про утворення вільного ринку праці в жодній з країн ще не поставало.

Що ж відбувається, коли праця починає перетворюватися на товар? Насамперед, потрібно зауважити, що праця не є звичайним товаром. Товар – це предмет, вироблений для продажу на ринку. Але праця, як і земля, не виробляються для продажу. Праця – це ніщо інше, як самі люди в їх життєдіяльності. А життя існує не для продажу. Окрім цього, трудова діяльність не може бути відокремлена від інших сторін людського життя, нею не можна заpastися, немає змоги її зберігати чи вводити в обіг у разі потреби.

Однак капіталістичний тип економіки не визнає серйозних обмежень, що перешкоджають функціонуванню ринкового механізму стосовно праці. Реально створюється ринок праці: індустріальна система не може ефективно працювати, якщо вона обплутана старим соціальним і моральним нормуванням праці. Розвиток фабричної індустрії призвів до того, що для підтримки самого процесу виробництва працю треба було перетворити на товар.

У цьому ми вбачаємо витoki «соціальної драми» ранніх етапів промислової революції. Її вплив на життя народу був деструктивним, а в марксизмі вона взагалі описувалася як суспільна катастрофа<sup>125</sup>. Але в

---

<sup>125</sup> Організація розвиненого капіталістичного процесу виробництва ламає будь-який опір; постійне створення відносного перенаселення утримує закон попиту на працю і пропозиції праці, а отже, і заробітну плату в межах, які відповідають потребі капіталу...; сліпа сила економічних відносин закріплює панування капіталістів над робітниками. Позаконотичний, безпосередній примус, щоправда, ще застосовується, але тільки як виняток <...> Інше бачимо в ту історичну епоху, коли капіталістичне виробництво тільки формувалося. Буржуазії потрібна державна влада і вона дійсно застосовує останню, щоб «регулювати» заробітну плату, тобто примусово утримувати її в межах, що сприяють «вибиванню» додаткової вартості, щоб подовжувати робочий день і утримувати самого працівника в залежності від капіталу. У цьому важливий момент так званого первісного нагромадження. Клас найманих робітників, що виник у другій половині XIV ст., і в наступному столітті –

майбутньому набули розвитку дві взаємопов'язані тенденції: поглиблення ринкової організації стосовно справжніх товарів супроводжувалося зростанням обмежень на її застосування до таких «квазітоварів», як праця і земля. Різні соціально-політичні заходи переросли в систему соціальних інститутів, що обмежували дію ринкових механізмів щодо праці. Суспільство знайшло спосіб захисту від небезпек, притаманних саморегульованій ринковій системі.

Гегель у «Феноменології духу» вказав на граничну форму взаємодії праці й сенсу. Вона пов'язана зі знаменитою діалектикою пана і раба. Рабський страх в цьому випадку розглядається як начало мудрості. Однак праця не забезпечує залежній людині самостійності. Вона перебуває повністю під керівництвом абсолютної влади рабовласника, яка розчиняє її в собі. Водночас, саме праця відкриває свідомості раба можливість того, що Гегель називає «для-себе-буттям». Раб може тільки прагнути чогось, тільки жадати предмет.

Подібним чином стверджується і залежність раба від пана, оскільки останній не відчуває самого себе в протистоянні речі, якою не володіє. При цьому володіння постійно пов'язане з ситуацією, коли пан ризикує зникнути. Тільки трудова діяльність, що відкладає задоволення бажання і продовжує споживання речей, здатна пролонгувати існування пана. Отже, раб опиняється в привілейованому становищі відносно пана, який для того, щоб існувати, повинен хоча б частково залишатися рабом, працювати.

*Ілюстративний приклад.* Сенека у своїх відомих «Моральних листах до Луцилія» описував приклади того, в який спосіб раби, переважно, пролонгували життя свого господаря. Автор звертає увагу на велику кількість груп рабів, які обслуговували фактично всі органічні потреби свого пана. «А виночерпій? Одягнений по-жіночому, він усе воює із своїм віком: ніяк не може вихопитись із хлоп'ячості – силою його туди втискують. Глянеш – уже й воякою бути міг би, та ба!.. Безволосий і гладкий (повисмикувано весь

---

лише незначна частина населення; його опорою було самостійне селянське господарство в селі і цехова організація в містах. Як на селі, так і в місті хазяї і робітники були соціально близькими один до одного. Підпорядкування праці капіталу було формальним, тобто власне спосіб виробництва ще не набув специфічного капіталістичного змісту (див. К. Маркс, Капітал, т. 1).

заріст), не спить він цілими ночами – ділить їх між пияцтвом та хтивістю свого господаря: у спальні – чоловік, за обідом – хлопчина. А ще одному – теж не позаздриш! – довірено нагляд за гостями. От він і стовбичить, і приглядається, хто з-між гостей чи-то лестоцями, чи запопадливістю до їжі або до балаканини заслуговує на завтрашнє запрошення. Додай ще тих, хто дбає про їство й питво, хто тонко розуміється на смаках господаря: знає, яка страва заохотить його своїм запахом, яка – самим виглядом, яка новизною може звільнити його від нудоти, на що дивитися не може, переситившись, а до чого, навпаки, тягне його в той чи інший день. Так от із ними, кажу, він нізащо б не погодився обідати, вважав би приниженням своєї гідності приступити з рабом до спільного столу. Але – дяка богам! – скількох із тих же рабів він сам має тепер за господарів!»

Далі Сенека описує випадок: колишній раб став паном і принизив свого колишнього пана, коли він не пустив його на поріг власної оселі: «...Я бачив, як перед порогом Калліста переминався з ноги на ногу його колишній господар; інші входили, а він, хто виставив колись оголошення на продаж Калліста, хто зараховував його майже до непотребу, так і гинів перед порогом – його не пустили досередини. Гарно віддячив той раб, що раніше був кинутий у перший десяток, на якому окличник лиш випробовує свій голос, гарно віддячив своєму господарю: сам у свою чергу відкинув його, не визнав гідним увійти в дім! Господар продав Калліста, але як багато продав господареві Калліст!...»

І далі автор продовжує: «...А ще ось над чим подумай: хіба той раб, якого називаєш своїм, не народжений від того ж насіння, не втішається тим же небом, не дихає тим же повітрям, що й ти, чи, врешті, не живе і не вмирає так, як ти? У такій же мірі ти міг би побачити його вільнонародженим, як він тебе – рабом. Скільки-то гордих ясністю свого роду римлян, що сподівалися через військову службу сягнути сенаторського стану попало в неласку фортуни після того, як зазнав поразки Вар! Одних вона зробила пастухами, інших - сторожками хатин. От і зневажай людину, що опинилась у тому становищі, в якому, поки зневажатимеш її, можеш сам опинитися! Не хочу вдаватися в обговорення того неосяжного питання – про наше поводження з рабами, до яких ми такі вже зарозумілі, такі жорстокі, такі напасливі. Щоб бути стислим, скажу: поводься з нижчим від тебе так, як хотів би ти,

щоб поводитися з тобою вищий від тебе. Кожен раз, як лиш подумаєш, яка в тебе влада над твоїм рабом, подумай і про те, яка влада у твого господаря над тобою. – «Але ж наді мною немає господаря!» – Бо ти ще молодий. Далі, можливо, матимеш...» [52].

Отже, за Гегелем **праця ... є стриманим бажанням, затриманим (нім. – *aufgehaltenes*) зникненням, іншими словами, вона створює.**

**Постає питання, що мав на увазі вчений?** Ідеться про те, що праця **формує образ людини**, тобто *робить людину істотою мислеформувальною і мислетворною*. Хоча праця і є рабством, але вона змушує людину визнати, що навіть у рабстві у неї є те, що відібрати неможливо, – **свобода думки і внутрішній образ, над яким ніхто, окрім Бога, не має влади.**

Для Гегеля негативне ставлення до предмета стає його формою і чимось постійним, тому що для того, хто працює, предмет наділений самостійністю. Проміжна формувальна дія, за логікою автора, у праці спрямована назовні, вона вступає в стихію постійності і, сприяючи роботі свідомості, приходять таким шляхом до споглядання самостійного буття самого себе.

Саме в праці і завдяки їй позбавлена самостійності мудрість страху змінюється, за Гегелем, «для-себе-буттям самоусвідомленої думки». Усвідомлюючи себе, остання забезпечує себе буттям, а, споглядаючи себе, вона робить себе існуючою. Тільки праця формує речі. Відповідно, самостійне буття того, хто усвідомлює сам себе, знаходить вираження у формі речей і у формі смислів. Тому праця ототожнюється як з виробництвом речей, так і з виробництвом сенсів.

Свідомість, що не знала рабського страху, тобто не зазнала впливу праці, пов'язаної зі службою й освітою, породжує сенс як свою власність, перетворюючи свободу на банальне свавілля і залишаючи її, за висловом Гегеля, «усередині рабства». Зміст перестає бути «своїм», таким, що належить свідомості, коли остання вже не міряє речі своєю міркою й створює їх за власними лекалами, тобто коли самі речі, пред'явлені їй у всій своїй незалежності, починають виступати її формою. Саме у відкритті збігу свідомості з речами і полягає будь-яка праця як формуюча діяльність.

Така праця є, у свою чергу, найбільш всеосяжною практикою породження сенсу. Водночас, смисл з'являється тільки у зв'язку із запереченням праці, яка його породжує. На переконання Гегеля, будь-яка праця містить у собі хоча б децицію рабства. Саме тому

сенс праці полягає в її запереченні, вбираючи в себе це заперечення і пред'являючи найчистіший сплав останнього – сенс.

**Ілюстративний приклад.** Зазвичай речі переживають того, хто їх зробив, оскільки це створене і є ніколи не зникаючим сенсом. Так, ми часто захоплюємося працею муляра, який вибудував якийсь будинок. Творця вже немає, а будинок стоїть 300 років. Чому він стоїть так довго? Відповідь проста: те, що робиться надовго, має вічний сенс. А те, що швидко зникає, немає сенсу, про це швидко й забувають. Так що Гегель мав рацію щодо цього: праця заперечує сама себе в продукуванні сенсу, бо сенс стоїть вище, ніж той, хто створив той чи інший об'єкт культури (безвідносно до того, чи це стілець, чи будинок, чи філософський трактат).

К. Маркс на протипагу Гегелю, розглядав не відчужену працю, не працю відчуження, а відчуження праці, тобто працю, що відчужується, стає чужою через неналежність засобів виробництва тому, хто безпосередньо здійснює трудову діяльність. Це – погляд на трудову діяльність не з перспективи панування, а з перспективи рабства. Як і в Гегеля, праця у К. Маркса означає затримку зникнення речей. І так само існування останніх постає існуванням-відтермінуванні.

Те, що Гегель називає самостійністю предмета (тобто вмістилищем його автономії – субстанцією), К. Маркс розглядає як концентрацію праці у предметі. Концентрація праці наділяє річ атрибутами і властивостями. Отже, праця як діяльність є атрибутивною, більше того, вона наділяє речі і весь світ в цілому, включаючи й саму людину, буттям, причому таким, яке може бути назване саме людським.

*Пропонуємо визначення К. Маркса:*

*«...у процесі праці діяльність людини за допомогою засобів праці виробляє заздалегідь визначену зміну предмета праці. Процес згасає в продукті. Продукт процесу праці є споживчою вартістю, речовиною природи, пристосованою до людських потреб за допомогою зміни форми. Праця поєднується з предметом праці. Праця відображена в предметі, а предмет оброблений. Те, що з боку працівника проявляється у формі руху [Unruhe – занепокоєння – нім.], тепер з боку продукту виступає у формі властивості, яка спочиває [ruhende Eigenschaft], у формі буття. Працівник праяв і його продукт – пряжа» [40, с. 187–188].*

У цьому випадку йдеться про буття особливого роду: зіткнення людського життя з працею призводить до того, що К. Маркс, подібно до Гегеля, починає розуміти існування, звертаючись до термінології відтермінування. Існування-у-відтермінуванні, буття як пролонгація, продовження, пов'язане, в уяві Гегеля, з працею і рабством; у К. Маркса ж воно пов'язане з відчуженням праці й експлуатацією. Це буття є для останнього водночас і виробленим, і тим, хто виробляє. Саме в процесі праці, під час обробки речі набувають свої речовинності, матеріальності. Однак, обробляючись, вони стають також і передумовами трудової діяльності.

Праця не просто обробляє речі, вона поєднує саму онтологію речей з виробничими зусиллями людини. Це означає, що встановлення контурів буття речей зводиться до відтворення трудової діяльності, а буття самої праці збігається з буттям оброблених предметів, які призначені для споживання іншими людьми. Буквально, відтворення трудової діяльності є немислимим без ставлення до речей як до циркулюючих споживчих вартостей.

Річ, що розуміється як споживча вартість, є річчю відносно людини і людей. Уся її речовинність і матеріальність зосереджена в тому відношенні до неї, яке може бути описане як людське *par excellence*. У цьому випадку йдеться, звичайно ж, про трудове відношення. І хоча річ існує і до, і поза таким ставленням, саме тому вона не може бути розглянута і вивчена. Це, за словами К. Маркса, – наслідок того, найбільш абстрактного вираження процесу праці, у межах якого вона трактується як загальна форма обміну між природою та людською істотою. Разом з тим, характеристикою цього відношення стає для К. Маркса його «природність». Він, імовірно, виходить з точки зору природи речей, а не з перспективи людських взаємозв'язків.

Звернення до теми праці спочатку передбачає виявлення в трудовій діяльності узгодженого вираження двох «найбільш натуральних» векторів: людського й природного.

К. Маркс зазначає: «Процес праці, зображений нами у його простих абстрактних моментах, є доцільною діяльністю для створення споживчих вартостей, привласнення даного природою для людських потреб, загальна умова обміну речовин між людиною і природою, вічна природна умова людського життя, і тому він не залежить від будь-якої форми цього життя, а, навпаки, однаково

загальний для всіх її суспільним форм.. Як зі смаку пшениці неможливо здогадатися, хто її обробляв, так само і з цього процесу праці не видно, за яких умов він відбувається: чи під жорстоким батоном наглядча за рабами, чи під заклопотаним оком капіталіста, здійснює його Цинцинат, який обробляє свої декілька югерів, чи дикун, що камінням убиває звіра» [40, с. 23, с. 191].

**Чи зрозуміло, про що йдеться?** Якщо на рівні взаємодії людини і природи праця створює споживчу вартість, то на рівні взаємодії людини і людини вона створює мінову вартість.

**К. Маркс зазначає:** *«Відмінність між працею, яка створює споживчу вартість, і тією ж працею, яка створює [мінову] вартість постає ... як відмінність між різними гранями процесу виробництва... Як єдність процесу праці і процесу утворення вартості, виробничий процес є процесом виробництва товарів; як єдність процесу праці та процесу зростання вартості, він є капіталістичним процесом виробництва, капіталістичною формою товарного виробництва»* [40, с. 23, с. 203–204].

Споживча вартість тепер позначає корисність предметів і самої праці тільки тоді, коли починає виражатися за допомогою мінової вартості. Користь, яка полягає у виробленому предметі, уже не може визначатися лише як обмін між людиною і природою. Розкрити її з точки зору онтології виробництва можна не просто звернувшись до обміну між людьми, але зрозумівши його вже не як обмін послугами, а як обмін товарами (у наведеному фрагменті К. Маркс симптоматично пов'язує останній з наявністю певного «вічного закону»).

**Що цим хотів сказати К. Маркс?** Саме те, що якість, «природа речей» і сама природа «як така» постають лише у формі і за допомогою кількісних характеристик. Те, що не підлягає вимірюванню, може бути виявлене тільки в порівнянні, коли вимірюється невідповідність, і саме вимірювання перетворюється на невід'ємну умову творення субстанцій. Робоча сила може виробляти більше, ніж можуть коштувати витрати на її виробництво, тому і купується з розрахунком на цю визначальну рису.

Отже, трудова діяльність, за К. Марксом, виникає як ефект поділу споживчої і мінової вартостей. Споживчу вартість складає праця змертвіла й уречевлена, що стосується минулого; її ж мінову вартість – праця, котру К. Маркс називає живою, здійснюваною в цей час, тут-і-тепер. Споживча вартість праці не може знайти



симетричного втілення у його міновій вартості, так само, як і мінова вартість не може бути симетрично втілена в його споживчій вартості. І, разом з тим, капіталісти купують працю, виходячи з оцінки її корисності, орієнтуючись саме на її споживчу вартість.

*«Та обставина, що для забезпечення життя робітника протягом 24 годин достатньо половини робочого дня, анітрохи не перешкоджає тому, щоб він працював цілий день. Отже, вартість робочої сили і вартість, створювана в процесі її споживання, – дві різні величини. Її корисна властивість, її здатність виробляти пряжу або чоботи тільки тому було *conditio sine qua non* [необхідною умовою], що для створення вартості необхідно витратити працю в корисній формі. Але вирішальне значення мала специфічна споживча вартість цього товару, його здатність бути джерелом вартості, причому – більшої вартості, аніж він має сам. Це та специфічна послуга, яку очікує від нього капіталіст. І він діє при цьому відповідно до вічних законів товарного обміну» [40, с. 200].*

Отже, додана вартість виникає як результат невідповідності між кількістю робочого часу, яку працівник реально відпрацьовує, і кількістю, необхідною для відтворення засобів життя того самого працівника (їжі, одягу, житла, ліків тощо).

Подібно до цього, саме у відносинах економічного обміну праця стає працею. Поняття споживчої вартості дозволяє К. Марксу визначити працю і предмет, відмежувавши їх від товарів. Однак це визначення праці відсилає нас до розуміння людини як ноуменальної сутності, а визначення предмета – до тлумачення його як речі у собі, «речі, якою вона є» [40, с. 201].

***Резюмуючи викладене, відмітимо такє.***

- Якщо праця спочатку розглядалася як мука, спокутування гріха, аналог вимушеного катування, що триває протягом усього людського життя, то, зрозуміло, ні про яке трудове право в доіндустріальному (аграрному) суспільстві, де переважали рабство й кріпосна залежність, використовувалася примусова праця вільних людей, мови йти не могло. Оскільки праця розглядалася переважно в етичному й естетичному аспектах, її економічна сутність ігнорувалася, а на чільне місце висувалися інтереси щодо стійкого відтворення відносин особистої залежності, результатом чого ставав відступ від цінностей свободи, рівності та справедливості.

- В епоху індустріалізму й буржуазного суспільства праця розглядалася як товар, мінова вартість і те, що має вищу релігійно-етичну цінність, слугуючи інструментом виправдання вищого призначення людини та виконання її релігійної місії. Водночас, у суспільстві сформувались нові відносини залежності найманої праці від капіталу, а також відбулося виокремлення найманих працівників як суб'єктів права і, відповідно, склалися умови для виникнення трудових конфліктів. Ці конфлікти виявляли обмеженість політекономічного розуміння праці та вимагали його ціннісної інтерпретації, якій відповідало трудове право соціальної правової держави.

## ТЕМА 9

# ПРАЦЯ В АСПЕКТІ АКСІОЛОГІЇ ПРАВА

### (2 години)

#### *Зміст теми*

1. Аксиологічний підхід до розуміння праці.
2. Праця як антицінність у постмодерному суспільстві.

### **1. Аксиологічний підхід до розуміння праці**

*Як зрозуміло з викладеного вище, політична економія й аксіологія пов'язані з принципово різними аспектами розгляду ціннісної проблематики праці. У цій темі ми з'ясуємо, що таке праця як цінність і чому в умовах сучасного суспільства вона перетворюється з цінності на антицінність. Це питання є актуальним як в пізнавальній, так і в практичній площині.*

Протягом історії людського суспільства праця була одним з основних чинників суспільного прогресу, цінність якого була незаперечною. Але в ті чи інші історичні епохи найбільшу цінність мали різні види праці. І. Чангли в роботі «Праця. Соціологічні аспекти» стверджує: «Генезис праці починається в епоху передісторії людського суспільства. Зміст цієї передісторії – удосконалення пристосувальних дій предків людини, пов'язане з використанням як знарядь предметів зовнішньої природи і розвитком “дослідницької діяльності”, яка ще не має конкретних цілей. Дії людини вдосконалювали її руку й усю тілесну організацію. Праця (точніше, якась передпраця), що виникла на чужій основі відносин тваринного середовища, сама поступово ставала самоосновною...»<sup>126</sup>.

Вихідною функцією праці є задоволення людських потреб. Головний напрямок функціонування праці – обмін речовин між

---

<sup>126</sup> **Чангли И.** Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования = Labour. Sociological aspects of the theory and methodology of research : [монографія] / И. И. Чангли. – Изд. 4-е, доп. – Москва : ЦСПиМ, 2010. – 606.

людиною і природою. Спочатку він був обмежений через спрощеність власне потреб людини. Задоволення цих спрощених потреб ініціювало їх ускладнення, а це, в свою чергу, призводило до ускладнення змісту і зростанню різновидів праці.

*В різних суспільствах та культурах праця мала різну цінність.* Так, в доісторичному (первісному) суспільстві праця цінувалася за її практичний результат, завдяки якому найдавніша людина могла задовольнити свої природні потреби. Отже, це була цінність, яка стосувалася виживання людини. Адже без цих конкретних результатів (отриманої на полюванні дичини, отриманих під час збиральництва диких рослин і т. д.) людська спільнота була приречена на голодну смерть.

З розвитком суспільного розподілу праці й появою ремесел працю починають оцінювати як мистецтво. К. Маркс вказував, що для ремісника «праця сама ще наполовину є мистецтвом, наполовину самоціллю...» [39, с.34].

У давньогрецькому суспільстві вільними греками високо цінувалася військова, політична і філософська діяльність. Відомий давньогрецький філософ Арістотель рабською вважав ту працю, «де потрібно виключне застосування фізичних сил»<sup>127</sup>.

Представники егалітарної філософії<sup>128</sup> (кініки<sup>129</sup>, деякі римські стоїки<sup>130</sup>), навпаки, високо оцінювали будь-яку працю. Діоген

---

<sup>127</sup> Арістотель, усе ж, змушений був змінити власну точку зору в досвіді відносин з його учнем Олександром Македонським. Намагаючись розтлумачити останньому геометричну формулу, він одного разу почув від нього фразу про те, що йому (Олександру) простіше завоювати декілька міст, аніж опанувати одну геометричну формулу.

<sup>128</sup> Йдеться про ті філософські школи, представники яких виступали за ідею рівності та її практичне впровадження в соціальному житті.

<sup>129</sup> **Школа кініків** вважається однією з філософських шкіл сократичного періоду. Її засновниками стали Антисфен і відомий Діоген Синопський. Рух кініків проіснував лише вісімсот років (з IV ст. до н.е. до IV ст. н.е.). Назва школи кініків походить від гімназії в Афінах – Кіносаргом. Є й інше пояснення: грецьке слово «кіон» пішло від Діогена Синопського й у перекладі означає «собака».

У чому полягала філософія кініків? По-перше, у відмові від дотримання загальноприйнятих моральних норм полісу (держави). Варон говорив про кініків не як про складову школи, а тільки як про особливий спосіб життя. Кініки одягали короткий подвійний плащ-трибон на голе

Лаертський<sup>131</sup> писав про кініка Антисфена: «Він доводив, що праця – благо». Отже, кініки надали селянській праці, праці на землі моральної цінності, перетворивши її на етичну категорію.

У середньовічному суспільстві ціннісне ставлення до праці було амбівалентним, тобто подвійним. Церква вважала матеріальну працю заняттям богоугодним, але неблагочестивим, таким, що не має відношення до порятунку душі. Разом з тим, лінь зараховувалася до одного з гріхів християнської моралі. Така подвійність оцінки була пов'язана з тим, що праця, з одного боку, виступала покаранням за гріхопадіння, але, з іншого боку – не сприяла, сама по собі, порятунку душі.

---

тіло, мали довге волосся й бороду, брали посох для подорожі, ходили босоніж. Навчання в кінікійській школі відбувалося шляхом спілкування двох осіб: учителя і учня.

По-друге, учень назавжди розривав зв'язки з рідною домівкою, батьківщиною, приймав зовнішню атрибутику, тобто одягав костюм кініка, розпочинаючи в такий спосіб нове життя. Він намагався брати приклад зі свого вчителя в мистецтві *автаркії* – свободі і викритті людських вад. Дослідники відносять кініків до сократичної традиції (те, що їх поєднує з мислителем Сократом). Зв'язок із сократичною традицією полягає, по-перше, у зверненні до етичної проблематики (виховання людини); по-друге, у вченні про тотожність добродійства і знань; по-третє, у зовнішньому вигляді, який межував з простотою й убогістю[53].

<sup>130</sup> **Школа стоїків** – одна зі шкіл давньогрецької філософії, засновником якої був Зенон з Кітіону (місто на острові Кіпр), що жив наприкінці IV – початку III ст. до н.е. Назва походить від зали, де Зенон уперше виступив як самостійний оратор. Серед римських стоїків слід відзначити Сенеку, Епіктета, Марка Аврелія, Цицерона, Секста Емпірика, Діогена Лаертського та ін. Центральне поняття етики стоїків – поняття чесноти. У цьому сенсі кожне життя перебуває в гармонії з природою, воно є таким, яким її зробили закони природи. Жити згідно з *природою* і Логосом – основне призначення людини. Тільки таке життя, спрямоване до цілей, що є також і природними цілями, можна назвати добродійним[1].

<sup>131</sup> **Діоген Лаертський** (грец. *Διογένης Λαέρτιος*, приблизно II–III ст. н.е.) – давньогрецький історик філософії, автор найбільшого історико-філософського дослідження, що містить біографічні і доксографічні відомості про античні філософські школи та їх представників.

Жак Ле Гофф<sup>132</sup> писав, що на середньовічному Заході певними видами праці і тими, хто ними займався, нехтували. Пов'язувалося це з різними табу (м'ясники, кати, фарбувальники, сукнороби, пралі, купці, лихварі та ін.), зате високо цінувалася праця священників, ченців, богословів, тих, хто працював із священними текстами і вів аскетичний спосіб життя.

Отже, в період середньовіччя шанувалася духовна творчість у сфері релігії, філософії та мистецтва. З іншого боку, праця у сфері матеріального виробництва (ремісників, кухарів, за винятком землеробської праці) не цінувалася. У цьому і виявлялася амбівалентність ставлення до неї.

У добу Відродження (XIV–XVII ст.) цінною стала інтелектуальна праця. Йдеться про твори світської духовної культури, особливо наукової та художньої. У період Реформації виник протестантизм – очищений від корупційності католицизму різновид християнства. На думку М. Вебера, саме етика протестантизму стала духовним каталізатором появи капіталістичного суспільства. Протестантизм високо оцінював тільки ту працю, яка забезпечувала досягнення особистого успіху, бо свідчила про богообраність індивідів, які нею займалися. Працьовитість стала складовою системи цінностей протестантизму.

М. Вебер у «Протестантській етиці» фактично підкріплює проголошення подібної цінності праці її «раціоналізацією», яка стає основним предметом докладання зусиль: «...процесом раціоналізації в галузі техніки й економіки, – пише вчений, – зумовлена і значна частина “життєвих ідеалів” сучасного буржуазного суспільства: праця, спрямована на створення раціонального способу розподілу матеріальних благ, без сумніву, була для представників «капіталістичного духу» однією з головних цілей... Радість і гордість капіталістичного роботодавця від усвідомлення того, що за його участі багато людей “мають роботу”, що він сприяв економічному “процвітанню” рідного міста... в тому сенсі, який

---

<sup>132</sup> **Ле Гофф Жак** (ф. *Jacques Le Goff*, 1 січня 1924, Тулон – 1 квітня 2014, Париж) – французький історик-медієвіст, один з найяскравіших представників «Нової історії», що вийшла зі школи «Анналів», біля витоків якої стояли Марк Блок і Люсьєн Февр. Один з фундаторів концепції тотальної історії. Перший директор Вищої школи суспільних наук (фр. *École des hautes études en sciences sociales*) у 1975–1977 рр.

капіталізм вкладає в поняття процвітання, – усе це, безумовно, є складовою тієї специфічної і, беззаперечно, “ідеалістичної” радості життя, яка характеризує представників сучасного підприємництва. Такою ж беззаперечною фундаментальною особливістю капіталістичного приватного господарства є те, що воно раціоналізоване на основі суворого розрахунку, планомірно і тверезо спрямоване на реалізацію визначеної перед ним мети; цим воно відрізняється від господарства селян, які живуть сьогоднішнім днем, від привілеїв і рутини старих цехових майстрів і від “авантюристичного капіталізму”, орієнтованого на політичний успіх та ірраціональну спекуляцію» [11, с. 111].

Отже, за умов капіталізму цінність праці визначається через її корисність. Вона вважається цінною рівно настільки, наскільки вона може приносити користь і прибуток.

У радянські часи ціннісна значущість праці політизується й ідеологізується. Гасло більшовиків «Хто не працює, той не їсть» означало, що:

- по-перше, соціалізм створюється як суспільство трудящих класів;
- по-друге, непрацюючим класам не гарантується місце в суспільстві.

Примусова експропріація<sup>133</sup> приватної власності і масові репресії втілили це гасло в життя. Так, у період індустріалізації 1930-х рр. почесною вважалася кваліфікована механізована праця промислових робітників, яка, згідно з комуністичною ідеологією, забезпечувала будівництво соціалізму й комунізму. Влада заохочувала створення робочих династій, передовиків виробництва нагороджували званнями Героя Соціалістичної Праці. У виробничих колективах розгорталася соціалістичне змагання, віталися трудові почини і т. д. Високо оцінювалася і праця інженерів, передовиків виробництва, і навіть письменників, яких, за сталінським висловлюванням, називали «інженерами людських душ».

---

<sup>133</sup> **Експропріація** – примусове і безоплатне вилучення власності, синонім колективно-групової конфіскації, коли майно вилучається не в однієї особи, а у цілої соціальної групи. У Російській імперії цими групами стали буржуазія, дворянство, духівництво.

Робочих заохочували вступати до лав комуністичної партії, тоді як для інтелігенції прийом був обмеженим<sup>134</sup>. Така ситуація тривала до 60–70-х р. ХХ ст., аж поки в радянській економіці не поглибилися кризові та стагнаційні явища. Вони були зумовлені низькою продуктивністю праці в промисловості, збитковістю (або низькою рентабельністю) сільського господарства, сировинною орієнтованістю СРСР та загальним старінням правлячого класу, який фактично втратив контроль над ситуацією в державі і не міг приймати раціональних рішень.

Стагнація матеріального виробництва і девальвація комуністичних ідеалів послаблювала ціннісну значущість матеріальної праці. Міська молодь усе частіше намагалася здобути вищу освіту і влаштувати свою долю поза сферою матеріального виробництва<sup>135</sup>.

---

<sup>134</sup> **Боротьба з інтелігенцією** завжди була лейтмотивом комуністичної ідеології. Ленінові приписують цинічне висловлювання про інтелігенцію, в якому вождь світового пролетаріату заперечував, що інтелігенція є мозком нації. На його думку, вона є не її мізками, а лайном. Зневага до інтелігенції як до класу, який продукує інтелектуальний капітал, стала одним з чинників занепаду радянського ладу. Це було пов'язано з тим, що боротьба з розумними, освіченими, інтелектуально розвиненими призводить до згасання критики. А там, де немає критики, де не чути голос розуму, примножуються корупція і застійні процеси.

<sup>135</sup> Кризові явища відбувалися в соціально-економічному житті колишніх республік СРСР. Спекулятивна приватизація, прагнення до легкої наживи шляхом скуповування акцій у міноритарних акціонерів сформували прошарок рейдерів, які не пов'язують долю свого капіталу з долею працівників. Численні випадки різних типів рейдерства свідчили про незахищеність працівників, які присвятили окремому підприємству все життя. У них виникало почуття невизначеності, страху і відчаю, що часом призводило до суїциду. Рейдери з часом перетворилися на олігархат як паразитичну соціальну групу, яка повністю оволоділа державною власністю. Це все більше загострювало соціально-економічні і правові протиріччя між роботодавцями і працівниками. Особливо це стосується підвищеної трудової мобільності, яка не сприяє виникненню й усвідомленню спільності інтересів, передбачає створення умов, відмінних від тих, які призводили до виникнення організацій на кшталт профспілок.



Пікової точки кризові процеси сягнули у період 1990-х рр., коли у зв'язку з масовим закриттям заводів і безробіттям матеріальна праця втратила суспільну цінність. Така девальвація праці відбувалася на тлі розпаду СРСР, припинення фінансування промислового сектору, тотальної невивплати зарплат, пенсій та стипендій, товарного дефіциту та загального зубожіння населення. Значна кількість людей, залишивши свої робочі місця, перемістилися в сектор торгівлі, розпочавши свою діяльність на речових ринках, або ж рятуючись від кризи заробітчанством за межами України.

Означені процеси в Україні тривали приблизно до 1994–1996 року, після чого з'явилися перші ознаки виходу із економічної кризи: відновили свою роботу підприємства, запрацював малий бізнес, нарешті було подолано товарний дефіцит.

Незважаючи на всі відмінності 90-х та 2000-х років, ставлення до праці в Україні змінилося несуттєво. Цінність трудової діяльності в промисловому секторі та сільському господарстві неухильно знижувалася. Зарплати та інші види винагороди за працю в означених секторах економіки і вчора, і сьогодні залишаються найнижчими (і це попри те, що саме ці сектори можна вважати життєзабезпечувальними для економічної системи). Все це призвело до загального дефіциту робочих, ремісників, продуктивного селянства. Адже мало хто був би вмотивованим працювати за мізерну платню. Аналогічна ситуація склалася в секторах медицини, освіти, науки, де значна кількість працюючих не отримує адекватної винагороди за свою працю.

З іншого боку, зростала (і продовжує зростати) престижність управлінської праці, праці у сфері послуг та ІТ-секторі. Саме тому, як в 90-х, так і в 2000-х, продовжував зростати попит на юридичні, економічні, фінансово-бухгалтерські, митні, податкові та інші спеціальності. Цінність таких видів праці пов'язана із інтелектуальною компонентою і вищими (у порівнянні з промисловістю, сільським господарством, освітою, наукою) розмірами винагород у співвідношенні із кількістю вкладених зусиль та робочого часу. Треба враховувати також і ту обставину, що всі перераховані вище види праці тісно пов'язані із державною владою. А оскільки остання залишається феодальною і має можливість паразитувати на інших секторах економіки, то всі види

професій, що уможлиблюють таке працевлаштування, користуються найбільшим попитом і мають найвищу цінність на ринку праці.

Різниця між Україною і Заходом щодо визначення цінності праці полягає в тому, що на Заході високо цінується праця підприємців, тоді як у менталітеті українського народу збереглося негативне ставлення до великих підприємців, які ототожнюються з олігархами (що треба визнати істинним, оскільки підприємців як соціальної групи в Україні не існує). Багатство ж олігархів, які тільки назвали себе підприємцями, було несправедливо отримане шляхом привласнення державної власності та отримання, за рахунок поєднання цієї власності із адмінресурсом, тіньових надприбутків. Саме тому негативне уявлення про підприємницьку діяльність поширилося на працю всіх підприємців<sup>136</sup>.

Можна припустити, що в майбутньому в сфері праці вдасться досягти балансу між винагородою за працю та трудовими зусиллями працюючих. Нині ж це залишається доволі проблематичним, оскільки на тлі збереження в Україні корупції, олігархічних монополій, поширеності практик розкрадання державних активів та бюджету чесна праця за заробітну плату піддається дискредитації та знеціненню.

І добре відомо, що таке знецінення починається з тих прикладів, які правлячий клас подає решті суспільства. А оскільки самі приклади нічим не обґрунтованих надприбутків не просто роздратовують пересічних громадян, але і спонукають багатьох з них наслідувати досвід не зовсім чесного життя, то годі сподіватись на підвищення статусу чесно працюючих та зростання престижності «білої зарплати».

Своїх особливостей цінність праці набуває в постіндустріальному суспільстві. В постіндустріальну епоху відбувається руйнування, розпад взаємозв'язків між працею і капіталом, які при індустріалізмі були нерозривними і повністю взаємозалежними. Вони не були відокремленими й за місцем

---

<sup>136</sup> Ця плутанина на рівні буденної свідомості громадян не зникла і досі, чому сприяють і самі олігархи, які публічно називають себе «підприємцями» і «бізнесменами». У такому випадку є підстави назву «підприємці» брати в лапки, оскільки олігархічний спосіб отримання власності, накопичення капіталу й отримання прибутку навряд чи можна назвати буржуазним і підприємницьким, тобто класично капіталістичним.

розташування, бо праця здійснювалася, переважно, в обмежених просторах заводів і фабрик.

Протягом останніх десятиліть відбуваються загальносвітові кризові процеси, коли різке погіршення економічної ситуації стосується великих груп населення, передусім – найманих працівників. Така ситуація свідчить про неможливість відношення до правових проблем у сфері праці з точки зору «лінійного» мислення<sup>137</sup>. Соціальні підсистеми суспільства, зокрема, правова, перебувають у нерівноважному стані, наближаючись до зони хаосу<sup>138</sup>. Підприємницькі кола намагаються у зв'язку із посиленням

---

<sup>137</sup> **Лінійне мислення** – це тип мислення, який працює в стабільних і прогнозованих умовах. Йому протиставляється «нелінійне мислення», яке включається за умов зростання невизначеності і хаотичних ситуацій. Обидва терміни в науковий обіг уведено в синергетиці.

<sup>138</sup> **Ці феномени пояснює так звана «теорія керованого хаосу».** Теорія «керованого хаосу» – це сучасний феномен, геополітична доктрина, яка сягає своїм корінням в найдавніші науки – філософію, математику, фізику. Автор теорії «управління хаосом» Стивен Манн. Він є ключовою фігурою в розвитку геополітичної доктрини «управління хаосом», зокрема, в межах національних інтересів США. С. Манн у 1992 р. підготував статтю, що набула великого резонансу у військово-політичному співтоваристві – «Теорія хаосу і стратегічна думка», яку було надруковано в головному фаховому журналі армії США (Mann, Steven R. Chaos Theory and Strategic Thought // Parameters (US Army War College Quarterly), Vol. XXII, Autumn 1992 року, pp. 54–68). У цій статті С. Манн викладає такі тези: «Ми можемо багато чому навчитися, якщо розглядати хаос і перегрупування як можливості, а не рватися до стабільності як ілюзорної мети...»; «міжнародне середовище є чудовим прикладом хаотичної системи...»; «світ приречений бути хаотичним, тому що різноманітні актори людської політики в динамічній системі ... мають різні цілі і цінності»; «кожен актор в політично критичних системах виробляє енергію конфлікту, ... яка провокує зміну статус-кво, беручи участь, таким чином, у створенні критичного стану ... і будь-який курс призводить стан справ до неминучої катаклізмної перебудови». Основна думка представлених Манном тез – перевести систему в стан «політичної критичності». А далі вона, за певних умов, сама неминуче приведе себе до катаклізмів хаосу і «перебудови». У контексті його статті важливо відзначити, що такий підхід може використовуватися як для соціального творення, так і для асоціального руйнування і геополітичних маніпуляцій.

кризових явищ перекласти тягар кризи на плечі працівників. Яскравим прикладом є численні звернення організацій роботодавців до уряду з вимогами терміново внести зміни до трудового законодавства.

Зокрема, пропонується під час кризових явищ надати роботодавцеві можливість оперативно, в якомога коротший термін ужити заходів щодо захисту виробництва та бізнесу від втрат, пов'язаних з його вимушеним скороченням або припиненням. Перш за все, йдеться про норму, яка у виняткових, форс-мажорних обставинах (ідеться, наприклад, про світову фінансову кризу) надавала б роботодавцю право через попереднє повідомлення трудового колективу вводити на період дії форс-мажорних кризових явищ скорочений робочий час на виробництві без попереднього погодження з профспілками.

У зв'язку з безробіттям з'являється величезна кількість незадіяних людей, що дозволяє залучати працівника без його згоди до роботи, не обумовленої трудовим договором, а також відправляти працівників у вимушені неоплачувані відпустки. При цьому держава повинна гарантувати включення терміну перебування в такій відпустці до трудового стажу працівника.

Звісно, що проблемами безробіття, які мають суто економічне походження, все не вичерпується. Окрім суто економічних криз, на ринку праці виникають серйозні проблеми у зв'язку із так званими соціо-антропологічними кризами.

Що це взагалі за кризи і як вони впливають на цінність праці? Соціо-антропологічні кризи супроводжуються появою значних

---

Він пише: «З американськими перевагами в комунікаціях і зростаючими можливостями глобального переміщення, вірус (мова йде про «ідеологічне зараження» – Т.З.) буде самовідтворюватися і поширюватися хаотично. Тому наша національна безпека матиме найкращі гарантії... Це єдиний шлях для побудови довготривалого світового порядку. Якщо ми не зможемо досягти таких ідеологічних змін в усьому світі, у нас залишаться періоди спокою між катастрофічними перебудовами». Слова Манна про «світовий порядок» тут є даниною «політкоректності». У його доповіді йдеться виключно про хаос, в якому підкреслюються «найкращі гарантії національної безпеки США», коли тільки в США матимуть можливість зберегтися як «острів порядку» в океані «керованої критичності» або глобального хаосу [56].

контингентів людей, не пристосованих до умов інформаційної економіки. Ці контингенти виникають внаслідок міграції до країн Європи вихідців з Азії, Африки, Латинської Америки. Переважна більшість з них продовжує жити в умовах доіндустріального суспільства і навіть неосвоєної людиною дикої природи. Це зумовлює складнощі в переналаштуванні нових європейців з числа китайців, афроамериканців, латиноамериканців на організацію праці європейського зразка. Новоприбульці створюють також проблеми з оплатою праці для самих європейців, оскільки, з одного боку, в більшості випадків погоджуються працювати за нижчу платню, а з іншого боку – всляк паразитують за рахунок різних видів соціальних допомог в Європі. Це створює проблеми соціальної безпеки, які виходять за межі трудового права і оцінки значущості праці, проте фоновим чином впливають на неї.

На цінність праці в умовах постіндустріального світу впливають, поряд із економічними та соціальними, також і екологічні складники. Адже праця має ряд негативних ефектів на природне середовище. Надвиробництво матеріальних благ – це нові міста, нові робочі місця, нові виробничі потужності. З іншого боку, це забруднене повітря, замулені ріки, винищена флора і фауна морях та океанах. Тому споживацтво, як результат надвиробництва, стає чинником нової кризи і спонукає наукові спільноти та уряди до вироблення такого підходу, який би дозволяв збалансовувати економічні, соціальні та екологічні чинники.

Такий підхід повністю відповідає принципам програми спільних дій в інтересах сталого розвитку, яка отримала назву «Порядок денний на XXI століття». Ініціатори її створення – члени «Римського клубу»<sup>139</sup> – дійшли висновку, що характер економічного

---

<sup>139</sup> **Римський клуб** – міжнародна неурядова організація, що об'єднує вчених, громадських діячів і ділових людей більш, ніж з 30 країн світу, не байдушких до перспектив розвитку людства. Зусилля членів Римського клубу спрямовані на вирішення актуальних проблем сучасності шляхом розробки нового напрямку в їх вивченні під назвою глобальне моделювання. Так виникла нова наука глобалістика, що вивчає проблеми всього людства за допомогою моделювання на ЕОМ без поділу на Захід і Схід, Північ і Південь. Римський клуб станом на сьогодні – це приблизно 100 окремих членів, понад 30 національних і регіональних асоціацій, має Міжнародний центр у Вінтертурі, Європейський центр підтримки у Відні і

розвитку людства повинен бути змінений, інакше на нього чекає загибель [42]. Сталий розвиток – це такий розвиток суспільства, за якого задоволення потреб сучасних поколінь не має ставити під загрозу можливості майбутніх поколінь задовольняти свої потреби, для чого необхідне узгодження екологічних, економічних та соціальних складників розвитку [42].

Отже, у межах ціннісного розуміння праці виникає виключно методологічне запитання: як організувати філософське пізнання трудових правовідносин, виходячи не тільки з норм чинного законодавства, але й охоплюючи все предметне поле філософії трудового права?

На відміну від суто наукового підходу, у межах якого дослідник вивчає предмети як фрагменти соціальної реальності, виявляючи їх закономірності, філософський підхід розглядає предмет не як фрагмент соціальної реальності, а, як зазначає В. Малахов<sup>140</sup>, як її згусток, уособлення, зосередженість на тому, що реальність взагалі представлена у своїй змістовній конкретності [42, с. 58].

На нашу думку, головними категоріями філософсько-правового осмислення життя у сфері трудових відносин повинні бути категорії праворозуміння і правосвідомості, які найбільш повно виражають зміст і спрямованість правовідносин у сфері трудових практик. Перераховані категорії (праворозуміння і правосвідомість) ґрунтуються на концептах «праця», «свобода», «рівність», «справедливість».

---

фонд Римського клубу, який забезпечує можливість для великих індивідуальних донорів взяти участь у розробці та поширенні проєктів Клубу. Діяльність Клубу керується Генеральною Асамблеєю, яка обирається зі своїх членів, є невеликий Виконавчий комітет, що здійснює нагляд за діяльністю клубу. На даний час клуб очолюють два президенти – Андерс Війкман (Швеція) і Ернст Ульріх фон Вайцзеккера (Німеччина). Роберто Печчеї – віце-президент. На відміну від багатьох інших некомерційних організацій, робота Римського клубу обумовлюється участю і зусиллями його членів.

<sup>140</sup> **Малахов Віктор Аронович** – радянський і український науковий діяч, доктор філософських наук, професор, професор кафедри філософії та релігієзнавства НаУКМА, головний науковий співробітник Інституту філософії НАНУ.

Саме ці категорії покладені в основу принципів і прав у сфері праці, визначених в Декларації МОП від 18.06.1998р., прийнятій на 86-й сесії Міжнародної конференції праці. У ній, зокрема, враховано, що економічне зростання має найважливіше значення, але не є достатнім для досягнення рівності, соціального прогресу і для викорінення бідності, що підтверджує необхідність в зусиллях МОП, спрямованих на підтримку сильної соціальної політики, справедливості й демократичних інститутів [17]. Очевидно, що йдеться про розуміння праці в контексті перерахованих цінностей, а саме свободи, справедливості, демократії, рівності, соціального прогресу.

Сьогодні ціннісне розуміння праці також переживає кризу, оскільки з'являється велика кількість тлумачень праці як антицінності. Чому так відбувається? У постмодерному суспільстві зміст трудової діяльності чималої кількості людей починає нагадувати хобі, творчість, індивідуальні захоплення; це відбувається, в тому числі, через відсутність регулярної трудової зайнятості. Розмиваються також і межі між домашнім простором і простором виробництва. Це здебільшого пов'язано з перетворенням значної кількості домашніх помешкань на офіси, що властиво ринковій економіці.

Праця як регулярна доцільна діяльність, прив'язана до конкретного місця і конкретного часу, перестає бути цінністю, вона стає антицінністю. Як саме це відбувається, ми розглянемо далі.

## 2. Праця як антицінність у постмодерному суспільстві

У межах уявлень теоретиків постмодерну виробництво як соціальне явище вичерпало себе. Подібно до «Буття», яке перетворилося на ланцюжок «слідів» (Ж. Дерріда<sup>141</sup>), і «Духу», що став

---

<sup>141</sup> **Дерріда Жак** (фр. *Jacques Derrida* , 15 липня 1930, Ель-Біар, Алжир – 9 жовтня 2004, Париж, Франція) – французький філософ сефардського походження, засновник філософії деконструкції. Роботи Ж. Дерріда мали великий вплив на сучасну теорію літератури, філософію та соціологію.

«інтертекстом» (Ю. Крістева<sup>142</sup>), воно (виробництво) виявилось підпорядкованим принципу: «Усе вже було». Виробництво перестало бути собою, оскільки воно не створює нічого нового. Символічна й одночасно економічна дискредитація самої ідеї полярності «нового» і «старого» або самого принципу подієвості в історії, мабуть, ні в чому не втілюється з такою послідовністю, як у проголошенні згасання виробничої реальності, «буття-у-виробництві».

Розглянемо постмодерністську філософію, базуючись на творчості Ж.-Ф. Бодріяра<sup>143</sup> і Ж.-Л. Нансі<sup>144</sup>, критичний пафос яких адресований найбільшому теоретику праці і виробництва – Карлу Марксу.

За Ж. Бодріаром, виробничі процеси неначе розчиняються у відтворювальних, перетворюючись на код, на ланцюжок знаків, які не відсилають ані до виробленої реальності, ані до об'єктивності

---

<sup>142</sup> **Крістева Юлія** (болг. *Юлия Кръстева*, франц. *Julia Kristeva*, 24 червня 1941, Слівен, Болгарія) – болгарська і французька письменниця, філософ, літературознавець.

<sup>143</sup> **Жан Бодріяр** (фр. *Jean Baudrillard*; 29 липня 1929, Реймс, – 6 березня 2007, Париж) – французький філософ, культуролог, соціолог і публіцист. Ж. Бодріяр належав до покоління, світогляд якого сформувався під час знаменитих студентських заворушень 1968 р. Він викладав філософію в університеті, де й виникли протести проти французької політичної і суспільної системи тих років. У 1968 р. видав свою першу працю – «Система речей». Теоретик «смерті модерну» й основоположник нової метафізичної теорії Ж. Бодріяр займався дослідженнями культурних законів сучасної постіндустріальної цивілізації і мистецтва постмодернізму, що виростає на її основі, вивчав безперестанне породження образів і всезагальну зачарованість засобами масової комунікації. Ідеї Ж. Бодріяра вплинули на розвиток сучасного мистецтва. Ж. Бодріяр увів в обіг такі концепції, як «симулякр», «гіперреальність» і «структурна революція» (пізніше вони сформували основну ідею фільму братів Вачовські «Матриця»).

<sup>144</sup> **Жан-Люк Нансі** (фр. *Jean-Luc Nancy*, 26 липня 1940, Бордо, Франція) – французький філософ. Автор теорії спільноти як буття-разом (*être-en-commun*). Професор філософії Страсбурзького університету. З 1989 р. до 1997 р. керував факультетом філософії, лінгвістики, інформатики, освітніх наук. Лауреат Міжнародної премії італійського Товариства Ніцше (1990).



виробленого. Створюється велика кількість продуктів, які не мають речової форми, а виключно знакову і символічну природу, зокрема, комп'ютерні ігри, інтернет-ресурси, продукти фотошопу тощо.

Отже, набуває сили тотальна ритуалізація трудової діяльності, яка складається в процесі самотиражування інерційного спонукання до праці. Остання перетворюється з цінності на антицінність. Інерційність водночас виражає і підтримує соціальні та моральні підвалини сучасного суспільства, які, у свою чергу, також перетворюються на симулятивну модель, на імітацію «справжнього» життя. Праця для людини втрачає будь-яку можливість бути продуктивною, зливається з повсякденною практикою, здійснюваною людиною. При цьому повністю зникає межа, що відокремлює трудову діяльність від неробства і дозвілля. Усе це відбувається завдяки інформаційним технологіям.

З соціологічної точки зору під час дозвілля людина продовжує працювати, а під час роботи часто відпочиває. Таким чином, межа між трудовою діяльністю та відпочинком розмиваються.

Такими є неминучі втрати процесу, який Ж. Бодріяр називає «тотальною дифузією праці» і на характеристику якого перетворюється будь-який жест, будь-який рух, будь-яка мимовільність, – усе створюване і не створене, захищене і знищене, будь-яка форма «активності» або «пасивності».

***Глюстративний приклад.** Журналіст, який знімає відеокамерою який-небудь відеосюжет, може паралельно з роботою оператора знімати окремі епізоди цього ж сюжету на відеокамеру телефона і відправляти фрагменти цього відео в соціальні мережі (наприклад, у «Facebook»). Це праця, результат якої не є заздалегідь запрограмованим, тобто мимовільна праця, яка в змістовному відношенні зливається із дозвіллям.*

Ж. Бодріяр констатує: «...праця – і у формі дозвілля – заповнює все наше життя як фундаментальна репресія і контроль, як необхідність постійно чимось займатися в часі та на місці, приписаних усюдисущим кодом. Люди всюди повинні бути залучені до справи – у школі, на заводі, на пляжі, біля телевізора або ж при перенавчанні: режим постійної загальної мобілізації. Але подібна праця не є продуктивною у вихідному значенні слова: це не більше, ніж дзеркальне відображення суспільства, його уявне, його фантастичний принцип реальності. А може – і потяг до смерті» [8, с. 62].

Вочевидь, праця і дозвілля настільки взаємно проникають одна в одну, що людина вже не має ані дозвілля, ані праці.

Праця пов'язується з суспільним буттям тільки в тому випадку, коли вона позбавляється здатності виробляти (Бодріяр), а суспільне буття пов'язане з працею виключно тоді, коли перестає сприйматися як щось вироблене (Нансі). Маємо очевидну єдність точок зору. Логічно поставити питання: який зв'язок між цим явищем і глобалізацією?

*Глобалізація*<sup>145</sup> відбувається під знаком перетворення споживання на неорелігію (новітній релігійний культ), а ринку – на своєрідну модель світового устрою. Ринкове буття, що проникає на будь-які рівні суспільної організації – від сім'ї до держави – може стати не просто формулою нового світового порядку, а його осередком. Однак, як саме може поєднуватися перетворення ринкової економіки на першооснову життя з втратою праці значення в ринковій економіці, в якій вона завжди є рушійною силою?

Буквально, ідеться про те, що сучасна людина не працює і не відпочиває. Вона створює велику кількість непотребу, що не має ані матеріальної, ані духовної цінності. У цьому виявляється розрив між працею та ринковою економікою, яка визначає вартість того, що часто не є працею. Адже праця створює цінності, але в умовах інформаційної ринкової економіки речі і послуги, що не мають жодної цінності, можуть мати ринкову ціну. Навіть те, що не має жодної цінності, тим не менш, може бути вартісним в очах суспільства, продаватися і купуватися<sup>146</sup>.

---

<sup>145</sup> **Глобалізація** – процес всесвітньої економічної, політичної та культурної інтеграції й уніфікації. У ширшому розумінні – перетворення певного явища на планетарне, таке, що стосується всієї Землі. Основними наслідками глобалізації є міжнародний поділ праці, міграція в масштабах усієї планети капіталу, людських і виробничих ресурсів, стандартизація законодавства, економічних і технічних процесів, а також зближення культур різних країн. Це об'єктивний процес системного характеру (охоплює всі сфери життя суспільства). У результаті глобалізації світ стає більш взаємопов'язаним і залежним від усіх його суб'єктів. Відбувається збільшення як кількості спільних для груп держав проблем, так і кількості й типів інтегрованих суб'єктів.

<sup>146</sup> Так, наприклад, продукти фотошопу, колекції фотографії в соціальних мережах, реклама на інтернет-сайтах може мати ринкову ціну.

З іншого боку, створені працею цінності (наприклад, речі побутового вжитку, меблі, вугілля, вироби з металу) можуть знецінюватися як непотріб. *Непотріб набуває цінності, потрібні речі втрачають цінність*. Це саме по собі знецінює працю і перетворює її на антицінність. Адже ті, хто не дуже сильно «викладається» в процесі праці і не мають чіткого графіку роботи (інтернет-блогери, дизайнери, ньюсмейкери і т. д.) часто заробляють значно більше, ніж ті, хто перебуває у виробничих цехах, на полях та в офісах з ранку до вечора.

Отже, презумпція втрати працею виробничих функцій і зведення самого її факту лише до відтворення суспільних підвалин пов'язані з тим, що вона втрачає чіткі критерії вартісного вираження, а вартість – «трудова» вимір. Описувана Ж. Бодріаром дифузність (розмитість кордонів) праці, що проникає в будь-які галузі практики й перестає відрізнятися від дозвілля, насправді виражає кризу будь-яких об'єктивних підстав для її легітимації.

Розвинені глобалізовані суспільства<sup>147</sup> (переважно країни Європи та США) виявляються спільнотами, в яких праця може

---

Водночас, видобуток вугілля, виробництво металу, продуктів хімічної промисловості тощо можуть визнаватися нерентабельними, у зв'язку з чим цілі групи підприємств підлягають закриттю. Це говорить про те, що відповідні види праці проголошуються такими, що не мають цінності для суспільства.

<sup>147</sup> **Не всі суспільства, навіть європейські, поділяють цінності глобалізації.** Нині глобалізація охоплює переважно центр і захід Європи (Франція, Німеччина, Польща, Угорщина, республіки Балтії). З іншого боку, північ і південь Європи (Данія, Швеція, Норвегія, Італія, Іспанія, Португалія) не можна вважати стовідсотковим «глобалістичним табором», адже цінності жителів цих країн багато в чому не збігаються з цінностями англо-американського суспільства споживання. У названих країнах зберігається значущість не тільки форсованого економічного розвитку, а й пріоритетнішого сталого соціокультурного розвитку, який передбачає культурно-освітню розвиненість людини. Тому в цих державах значна частина бюджетних коштів інвестується в науку й освіту. У країнах півночі Європи, зокрема, Швеції, Фінляндії, Норвегії, зберігається високий авторитет ціннісного знання – філософії. Поруч з природознавством, навчальні плани закладів вищої освіти вказаних країн рясніють філософськими спецкурсами (щоправда, Франція та Німеччина не відстають в цьому відношенні від Півночі). Це пов'язано з розумінням

вартувати/означати дуже багато й у яких вона є свідченням того, що вона не варта/не значить нічого. Такою є ситуація стирання критеріїв оцінки виробничих зусиль, коли виникає непереборна дистанція між власне трудовою й економічною діяльністю. Як праця може оплачуватися/оцінюватися будь-що, а от як економічна, «ринкова» діяльність виступає тільки та діяльність, яка може здобувати таку оплату/оцінку. Чи пов'язана ця діяльність з працею – ось у чому питання. На практиці, звісно, вона не має нічого спільного з працею, а виглядає як неробство, дозвілля чи креативні розваги.

Наслідком розбіжностей між працею в індустріальному та постіндустріальному економічних секторах стає виникнення вже суто соціальних конфліктів між продуктивною та непродуктивною спільнотами. При цьому цей конфлікт стосується як умов оплати та організації праці, так і гарантій соціального захисту. Чи може відеоблогер заробляти більше, ніж шахтар? Чому ньюсмейкери в соціальних мережах отримують надприбутки, а зарплати освітян та медпрацівників є фіксованими і ледве перевищують прожитковий мінімум? Відповіді на ці запитання в контексті проблематики визначення цінності та антицінності праці залишаються відкритими.

**Узагальнюючи викладене вище, можна зазначити наступне.** Цінність праці в доіндустріальному, індустріальному та інформаційному суспільствах визначається на основі трьох складників: владно-політичного, економічного та культурно-інтелектуального.

В античний та середньовічний періоди історії праця визнавалася цінною переважно як управлінська та пов'язана із організацією культурного саморозвитку людини (як філософська, релігійна, художньо-літературна діяльність). В ремісничому, сільськогосподарському секторах економіки цінність праці була незначною, оскільки вона вважалася прерогативою невільних людей (рабів, кріпаків) або ж була в змістовному відношенні рутинною, брудною та непривабливою.

---

ролі філософії як «гімнастики розуму», без якої неможливий інтелектуальний прогрес у будь-якій науковій сфері. Філософія створює базис для продуктивного мислення, подібно до того, як загальна фізична підготовка створює базис для окремих видів спорту.

В період буржуазного відродження та просвітництва, тобто в епоху індустріального суспільства, праця в промисловому секторі та сільському господарстві набуває все вищої цінності і значущості. Це було пов'язано як із зростанням продуктивності праці і покращенням умов самої праці, так і зі змінами в соціальній структурі, які уможливили виникнення вільнонайманої праці та інститутів соціального захисту трудящих. В умовах капіталістичного способу виробництва виникло саме поняття оплати праці, яке є еквівалентним працевитратам.

Більше того, з'явилися організації та установи, які стали гарантувати право на працю та захищати суб'єктів трудової діяльності від утисків, надексплуатації, визиску та інших зловживань з боку пануючих соціальних груп. Цього не знало доіндустріальне суспільство і це можна вважати значним кроком вперед в напрямку зростання цінності праці підприємців, робітників, селян, інтелігенції та інших соціальних груп, праця яких в доіндустріальних суспільствах або взагалі знецінювалася, або ж оплачувалася на основі примхи та ситуаційних обставин. Про соціальний захист працівників тоді взагалі не йшлося.

В інформаційному суспільстві зростає роль секторів економіки, в яких праця набуває нових рис, що, по-перше, підвищує попит на професії, пов'язаних із створенням інформаційних продуктів та технологій; по-друге, сприяє знеціненню тих видів праці, які превалюють в секторах індустріальної економіки. За умов інформаційної економіки інтелектуально насиченою стає робоча сила, зростає інформатизація праці, а її учасники — широке коло найбільш кваліфікованих працівників, які внаслідок цього стають носіями нового об'єкта привласнення і, певною мірою, його співвласниками. Це — один з найвагоміших факторів зростання вартості їх робочої сили, розміру зарплати, а також участі у процесі придбання акцій і привласнення дивідендів. Внаслідок цього значною мірою долається відчуження певної кількості трудящих від засобів виробництва і виготовленої продукції, від самого процесу праці, від економічної влади на підприємстві, модифікується основна мета капіталізму та інші риси даного суспільного способу виробництва.

Становлення

інформаційної економіки у розвинутих країнах Заходу почалося з середини 70-х рр., в Україні названі процеси ще не простежуються.

Поряд із позитивами щодо зростання цінності праці та полегшення її умов, інформаційна економіка створює також і ряд обставин, які сприяють перетворенню праці на антицінність. Йдеться про непродуктивні види діяльності у віртуальному просторі, про супутні види послуг, які не створюють жодних матеріальних та духовних цінностей, проте мають ринкову вартість. Остання обставина істотно загострює протиріччя між представниками індустріального та інформаційного секторів і закладає підвалини для нових соціальних конфліктів.

## Висновки до модуля 3

Філософія трудового права генерує правові цінності, які потім знаходять (повинні знаходити) своє відображення в *правових ідеологіях*. Таких ідеологій безліч, однак їх можна систематизувати, виокремивши:

- *ідеології абсолютної особистої свободи*, до яких належать анархізм, анархо-синдикалізм; різновиди ідеологій молодіжних рухів на кшталт антиглобалістів;
- *ідеології абсолютної влади*, прикладами яких є фашизм, комунізм, релігійний фундаменталізм;
- *ідеології абсолютної конкуренції*, наприклад, лібералізм (у первинному вигляді) і соціал-дарвінізм;
- *ідеології абсолютного прагматизму*, до яких можна віднести лібертаріанство, соціал-демократизм.

У сфері правового регулювання, в тому числі трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, ідеології мають архіважливе значення, адже вони задають «тон» такого регулювання, слугують його базисом.

Відсутність свободи вибору, можливості прийняття рішення, позапprawове становище більшості найманих працівників характеризують сучасний ринок праці. У такій ситуації зароджується феномен відчуження праці. На його подолання, хоча б часткове, спрямована гуманізація трудових відносин. Гуманізм звільняє людину від необхідності обґрунтовувати її цінність і визначати місце людини в ієрархії цінностей. Цінність людського буття в парадигмі гуманізму не потребує ані емпіричних, ані теоретичних доказів і має статус аксіоми.

Погляд на працю історично змінювався. В доіндустріальному суспільстві праця розглядалася як мука, спокутування гріха, що триває протягом усього людського життя. Оскільки праця розглядалася переважно в етичному й естетичному аспектах, її економічна сутність ігнорувалася, а на чільне місце висувалися ідеї особистої залежності, результатом чого ставав відступ від цінностей свободи, рівності та справедливості.

В епоху індустріалізму й буржуазного суспільства праця розглядалася як товар, мінова вартість і те, що має вищу релігійно-

етичну цінність, слугуючи інструментом виправдання вищого призначення людини та виконання її релігійної місії. Водночас, у суспільстві сформувались нові відносини залежності найманої праці від капіталу, а також відбулося виокремлення найманих працівників як суб'єктів права, що зумовило можливість виникнення трудових конфліктів.

До того ж, якщо в доісторичному (первісному) суспільстві праця цінувалася за її практичний результат, завдяки чому людина могла задовольнити свої природні потреби, то в епоху середньовіччя шанувалася духовна творчість у сфері релігії, філософії та мистецтва. З іншого боку, праця у сфері матеріального виробництва

(ремісників, кухарів, за винятком землеробської праці) не цінувалася. У добу Відродження (XIV–XVII ст.) цінною вважалася інтелектуальна праця.

В епоху індустріального суспільства вищої цінності набула праця в промисловому секторі та сільському господарстві, що було пов'язано із зростанням продуктивності праці і покращенням умов самої праці, а також зі змінами в соціальній структурі (виникнення вільнонайманої праці, поява організацій, що гарантували право на працю та захищали суб'єктів трудової діяльності від зловживань з боку пануючих соціальних груп).

Сьогодні ціннісне розуміння праці переживає кризу, з'являється розуміння праці як антицінності. У постмодерному суспільстві зміст трудової діяльності часто нагадує хобі, творчість, індивідуальні захоплення. В інформаційному суспільстві праця набуває нових рис – підвищується попит на професії, пов'язані зі створенням інформаційних продуктів та технологій, знецінюються ті види праці, які превалюють в секторах індустріальної економіки. За умов інформаційної економіки робоча сила стає інтелектуально насиченою, зростає інформатизація праці, долається відчуження працівників від засобів виробництва і виготовленої продукції.

Розвиток інформаційних технологій сприяє перетворенню праці з цінності в антицінність. Йдеться про появу непродуктивних видів діяльності у віртуальному просторі, про супутні види послуг, які не створюють жодних матеріальних та духовних цінностей, проте мають ринкову вартість. Остання обставина істотно загострює протиріччя між представниками індустріального та інформаційного



секторів економіки і закладає підвалини для нових соціальних конфліктів.



## СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

### До тем 6-7

1. *International Labour Organization* (Міжнародна організація праці) : офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

2. *Альбер М.* Капитализм против капитализма / М. Альбер. – СПб. : Экономическая школа, 1998. – 293 с.

3. *Бородин И. И.* Проблемы представительства работников в системе социального партнерства на уровне организации / И. И. Бородин // Новый Трудовой кодекс и проблемы его применения : материалы Всероссийской научно-практической конференции 16–18 января 2003 г. – М. : Проспект, 2004.

4. *Волгин Н. А.* Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем / Н. А. Волгин. – М. : Издательство «Экономика», 1998. – 255 с.

5. *Гвишвили Г. В.* Гуманизм и гражданское общество / Г. В. Гвишвили ; под ред. и с предисл. проф. В. А. Кувакина // Библиотека журнала «Здравый смысл». – М. : Российское гуманитарное общество, 2003. – 239 с.

6. *Головина С. Ю.* Понятийный аппарат трудового права : дисс... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения / С. Ю. Головина ; Уральская государственная юридическая академия. – Екатеринбург, 1998. – 363 с.

7. *Гуманистический манифест 2000* // Credo. – 2000. – № 20. – С. 5–18.

8. *Егоров С. Н.* Аксиоматические основы теории права [Електронний ресурс] / С. Н. Егоров. – Режим доступу: <http://www.-statut.spb.ru/bibl/index.html>.

9. *Закон України «Про державні нагороди України» від 16.03.2000 р. № 1549-III* [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : офіційний веб-портал. – Режим доступу: <http://zakon2.-rada.gov.ua/laws/show/1549-14>

10. *Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР* [Електронний ресурс] // Верховна Рада України :

офіційний веб-портал. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>

11. **Иноземцев В. Возвращение Европы. В авангарде прогресса: социальная политика в странах Европейского Союза / В. Иноземцев // Мировая экономика и международные отношения. – 2006. – № 2. – С. 7–15.**

12. **Кодекс законів про працю** [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : офіційний веб-портал. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

13. **Конвенція МОП № 173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця** [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : офіційний веб-портал. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_286](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_286)

14. **Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22.06.1982 р.** [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : офіційний веб-портал. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_005)

15. **Конвенція про гідну працю для домашніх працівників (фрілансерів) № 189** [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : офіційний веб-портал. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_530](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_530)

16. **Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р.** [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : офіційний веб-портал. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_004)

17. **Конвенція про політику в галузі зайнятості № 122 від 09.07.1964 р.** [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : офіційний веб-портал. – Режим доступу: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_062](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_062)

18. **Конвенція про приватні агентства зайнятості № 181 від 19.06.1997 р.** [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : офіційний веб-портал. – Режим доступу: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_046](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_046)

19. **Конвенція про сприяння зайнятості та захист від безробіття № 168 від 21.06.1988 р.** [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : офіційний веб-портал. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_182](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_182)

20. **Кувакин В. А.** Основы современного гуманизма / В. А. Кувакин. – М. : Российское гуманистическое общество, 2002. – 350 с.
21. **Лукашева Е. А.** Общая теория прав человека / Е. А. Лукашева. – М. : Норма, 1996. – 520 с.
22. **Мазин Л.** Экономика труда. Теория и российская практика / Л. Мазин. – Н. Новгород : НГЦ, 2005. – 378 с.
23. **Марков Б. В.** Философская антропология. Очерки истории и теории / Б. В. Марков. – СПб. : Лань, 1997. – 384 с.
24. **Мескон М.** Основы менеджмента ; пер. с англ. / М. Мескон, М. Альбер, Ф. Хедоури ; общ. ред. и вступ. статья д. э. н. Л. И. Евенко. – М. : Дело, 1992. – 704 с.
25. **Москаленко А. Т.** Личность как предмет философского познания: философская теория личности и ее психологические и биологические основания / А. Т. Москаленко, В. Ф. Сержантов ; ред. Л. Г. Олех. – Новосибирск : Наука, 1984. – 319 с.
26. **Ницше Ф.** По ту сторону добра и зла. Прелюдия к философии будущего / Ф. Ницше // Собрание сочинений : в 2 т. – Т. 2 – М. : Мысль, 1990. – 829 с.
27. **Постанова «Про затвердження типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств» від 20.07.1984 р.** [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : офіційний веб-портал. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>
28. **Права людини в Україні 2013. Узагальнена доповідь правозахисних організацій** [Електронний ресурс] // Українська Гельсінська спілка з прав людини : сайт. – Режим доступу: <http://old.helsinki.org.ua/index.php?id=1398048871>
29. **Радбрух Г.** Философия права / Г. Радбрух ; пер с нем. К. Свасьяна. – М. : ИНФРА-М, 2004. – 675 с.
30. **Рекомендація про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця № 180 від 23.06.1992 р.** [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : офіційний веб-портал. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_168](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_168)
31. **Рекомендація щодо політики в галузі зайнятості № 169 від 26.06.1984 р.** [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : офіційний веб-портал. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_278](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_278)

32. **Саидов А. Х.** О предмете антропологии права / А. Х. Саидов // Государство и право. – 2004. – № 2. – С. 63–69.

33. **Смит А.** Теория нравственных чувств / А. Смит ; вступ. ст. Б. В. Мееровского ; подгот. текста, коммент. А. Ф. Грязнова. – М. : Республика, 1997. – 351 с.

34. **Указ Президента України «Про почесні звання України» від 29.06.2000 р. № 476/2001** [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : офіційний веб-портал. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/476/2001>

35. **Форд Г.** Моя жизнь. Мои достижения / Г. Форд ; пер. с англ. Е. А. Качелина. – Москва : Астрель, 2012. – 349 с.

36. **Шевчук А. В.** Введение в сравнительный анализ моделей современного капитализма [Електронний ресурс] / А. В. Шевчук // Экономическая социология. – 2008. – Т. 9. – № 3. – Режим доступу: <http://gigabaza.ru/doc/74693.html>.

37. **Шугуров М. В.** Человек: бытие и отчуждение. Опыт антропологической герменевтики / М. В. Шугуров. – Саратов : Издательство СГУ, 1999. – 376 с.

#### До тем 8-9

1. **Александрова В.** Стоїцизм (Стоїки) [Електронний ресурс] / В. Александрова. – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/69682/-filosofiya/stoyitsizm\\_stoyiki](http://pidruchniki.com/69682/-filosofiya/stoyitsizm_stoyiki)

2. **Алексеев С. С.** Право: азбука – теория – философия. Опыт комплексного исследования / С. С. Алексеев. – М. : Статут, 1999. – 712 с.

3. **Альбер М.** Капитализм против капитализма / М. Альбер. – СПб. : Экономическая школа, 1998. – 293 с.

4. **Антология Кинизма.** – М. : Наука, 1984. – 398 с.

5. **Баланда А. Л.** Державна політика впливу на ринок праці як системний процес у конкурентній економіці / А. Л. Баланда // Науково-економічний та суспільно-політичний журнал : Демографія та економіка. – 2008. – № 2 (10). – С. 86 – 93.

6. **Бауман З.** Индивидуализированное общество / З. Бауман. – М. : Логос, 2002. – 390 с.

7. **Бачинін В. А.** Філософія права : підручник для юрид. спец-тей вищих навч. закладів / В. А. Бачинін, В. С. Журавський, М. І. Панов. – К. : Ін Юре, 2003. – 472 с.

8. **Бодрийяр Ж.** Символический обмен и смерть / Ж. Бодрийяр. – М. : Добросвет, 2000. – 387 с.

9. **В центре внимания – неполная занятость: дайджест МОТ** // Человек и труд. – 1993. – № 10. – С. 59.

10. **Варшавская Е. Я.** Гибкость занятости в российской экономике (теория и практика) : автореф. дис... д-ра экон. наук : спец. 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности) / Е. Я. Варшавская ; Кемеровский государственный университет. – Кемерово, 2010. – 46 с.

11. **Вебер М.** Протестантская этика и дух капитализма ; пер. с нем. / М. Вебер // Избранные произведения. – М. : Прогресс, 1990. – 808 с.

12. **Венгеров А. Б.** Теория государства и права : учебник / А. Б. Венгеров. – 3-е изд. – М. : Юриспруденция, 2000. – 528 с.

13. **Гегель Г.** Философия права / Г. Гегель. – М. : Глобус, 2008. – 669 с.

14. **Гегель Г.** Феноменология духа / Г. Гегель. – М. : Республика, 2000. – 495 с.

15. **Гегель Г.** Философия права / Г. Гегель ; пер. Б. Столпнера. – М. : Соцэкгиз, 1934. – 176 с.

16. **Гуревич П. С.** Буржуазная идеология и массовое сознание / П. С. Гуревич. – М. : Наука, 1980. – 349 с.

17. **Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці** [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.yur-info.org.ua/doc/1675874/Deklaratsiia-MOP-osnovnikh-printsipiv-ta-prav-u-sviti-pratsi>.

18. **Деррида Ж.** Невоздержанное гегельянство / Ж. Деррида / Танатография эроса. Жорж Батай и другие мыслители середины XX века. – СПб. : Мифрил, 1994. – С. 133–173.

19. **Елвін Тоффлер** [Електронний ресурс] // Вікіпедія : вільна енциклопедія : сайт. – Режим доступу: [https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D0%BB%D0%B2%D1%96%D0%BD\\_%D0%A2%D0%BE%D1%84%D1%84%D0%BB%D0%B5%D1%80](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D0%BB%D0%B2%D1%96%D0%BD_%D0%A2%D0%BE%D1%84%D1%84%D0%BB%D0%B5%D1%80)

20. **Законодавчі та правові ризики замовників послуги аутстафінгу** [Електронний ресурс]. – Режим доступу. – <http://profit-consul.com/ua/blog/08-03-2010/>

21. **Заславская Т. А.** Кризис постсоветского мира / Т. А. Заславская. – М. : Республика, 2001. – 194 с.

22. **Зиммель Г.** Философия труда / Г. Зиммель // Избранное : в 2 т. – Т. 2: Созерцание жизни. – М. : Юрист, 1996. – 607 с.

23. *Ідеологія* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vseslova.com.ua/word/>
24. *Кант І.* Критика практического разума / И. Кант. – М. : Черо, 1994. – 591 с.
25. *Кастель Р.* Конец эпохи постоянного найма: правда или вредный миф? [Електронний ресурс] / Р. Кастель. – Режим доступу: [http://magazines.russ.ru/oz/2003/3/2003\\_3\\_43.html](http://magazines.russ.ru/oz/2003/3/2003_3_43.html).
26. *Кастельс М.* Информационная эпоха: экономика, общество и культура [Електронний ресурс] / М. Кастельс. – Режим доступу: [http://www.gumer.info/bibliotek\\_Buks/Polit/kastel/intro.php](http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/kastel/intro.php).
27. *Кейнс Дж. М.* Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс. – М. : Прогресс, 1978. – 496 с.
28. *Киселев И. Я.* Сравнительное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. – М. : ТК Велби ; Проспект, 2005. – 360 с.
29. *Киселев И. Я.* Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учебник / И. Я. Киселев. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : ЭКМОС, 2006. – 607 с.
30. *Коломієць О.* Створення сприятливих умов для поєднання зайнятості і батьківства в Україні (з урахуванням досвіду країн Західної Європи) [Електронний ресурс] / О. Коломієць / Аналітичні записки щодо проблем і подій суспільного розвитку. – червень, 2009. – Режим доступу: <http://old.niss.gov.ua/Monitor/june2009/4.htm>
31. *Костюченко О. Є.* Природне право та законні інтереси у трудових відносинах / О. Є. Костюченко // Форум права. – 2008. – № 2. – С. 261–265.
32. *Крапивенский С. Э.* Социальная философия : учебник для ВУЗов / С. Э. Крапивенский. – М. : Владос, 1998. – 412 с.
33. *Крапівіна Г. О.* Волонтерство: інноваційна форма соціально-трудоових відносин та нестандартна форма зайнятості [Електронний ресурс] / Г. О. Крапівіна // Вісник Донецького університету економіки та права. – 2013. – № 1. – Режим доступу: <http://ecolib.com.ua/article.php?book=20&article=2299>
34. *Ле Гофф Ж.* Цивилизация Средневекового Запада / Жак Ле Гофф ; пер. с фр. под общ. ред. В. А. Бабинцева. – Екатеринбург : У-Фактория , 2007. – 558 с.
35. *Лукач Р. К* онтологии общественного бытия / Р. Лукач. – М. : Прогресс, 1991. – 417 с.

36. **Лукач Р.** Методология права / Р. Лукач. – М. : Прогресс, 1981. – 304 с.
37. **Лушникова М. В.** Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – СПб. : Юридический центр Пресс, 2006. – 940 с.
38. **Малахов В. П.** Философия права : учебное пособие / В. П. Малахов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 336 с.
39. **Маркс К.** Капитал / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М. : Госполитиздат, 1953. – 328 с.
40. **Маркс К.** Нищета философии / К. Маркс. – М. : Политиздат, 1947. – 160 с.
41. **Марущенко В.** Трудовой кодекс против трудящихся [Электронный ресурс] / В. Марущенко. – Режим доступа: [http://sd.net.ua/2010/01/04/trudovoy\\_kodeks.html](http://sd.net.ua/2010/01/04/trudovoy_kodeks.html).
42. **Михайлова Т. М.** Труд как историко-философская проблема / Т. М. Михайлова. – М. : Academia, 1998. – 91 с.
43. **Нанси Ж.-Л.** Сегодня / Ж.-Л. Нанси // Ежегодник Лаборатории постклассических исследований Института философии РАН. – М. : Ad Marginem, 1994. – С. 148–164.
44. **Нахов И. М.** Философия киников / И. М. Нахов. – М. : Наука, 1982. – 223 с.
45. **Нерсесянц В. С.** Философия права : учебник для вузов / В. С. Нерсесянц. – М. : Норма, 2005. – 656 с.
46. **Новгородцев П. И.** Оправдание добра. Нравственная философия В. С. Соловьева / П. И. Новгородцев // Об общественном идеале. – М. : УРСС, 1991. – 640 с.
47. **Панцир С.** Політика зайнятості Європейського Союзу: перспективи для України [Електронний ресурс] / С. Панцир, А. Габріел // Парламент. – 2004. – № 3. – Режим доступу: [http://parlament.org.ua/index.php?action=magazine&id=9&ar\\_id=-572&as=2](http://parlament.org.ua/index.php?action=magazine&id=9&ar_id=-572&as=2)
48. **Працевлаштування за допомогою посередницьких організацій** [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/1259060558201/pravo/pratsevlashtuvannya\\_dopomogoyu\\_poserednitskih\\_organizatsiy](http://pidruchniki.com/1259060558201/pravo/pratsevlashtuvannya_dopomogoyu_poserednitskih_organizatsiy)
49. **Про Національну програму професійної реабілітації та зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями на**



**2001–2005 роки від 13.07.2001 р.** [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : офіційний веб-портал. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/519/2001>

50. **Рожнов В.** Укладення строкових трудових договорів. Сфера та практика застосування [Електронний ресурс] / В. Рожнов / Довідник кадровика. – 2008. – № 7. – Режим доступу: <http://www.kadrovik.ua/content/ukladennya-strokovikh-trudovikh-dogovor-v-sferata-praktika-zastosuvannya>

51. **Саприкіна М. А.** Баланс між роботою та сім'єю: перевага для компаній та працівників / М. А. Саприкіна, Д. В. Каба. – К. : Поліграфічна агенція «Фарбований лист», 2010. – 30 с.

52. **Сенека Л. А.** Моральні листи до Луцилія [Електронний ресурс] / Луцій Анней Сенека ; переклад, примітки покажчик власних назв А. Содомора. – 2-е вид. – К. : Основи, 1999. – 608 с. – Режим доступу: [http://ae-lib.org.ua/texts/seneca\\_ad\\_lucilium\\_epistularum\\_moralium\\_ua.htm#10](http://ae-lib.org.ua/texts/seneca_ad_lucilium_epistularum_moralium_ua.htm#10)

53. **Стрикалюк Б.** Кініки [Електронний ресурс] / Б. Стрикалюк // Філософія і релігія : перший науковий філософсько-релігієзнавчий портал. – Режим доступу: <http://tureligious.com.ua/kiniky/>

54. **Таль Л. С.** Очерки промышленного права / Л. С. Таль. – М. : Тип. Г. Лиснера и Д. Собко, 1916. – 127 с.

55. **Телеработа в России и за рубежом: поиск телеработы, получение денег из-за рубежа** [Електронний ресурс]. – Режим доступу. – <http://buildingz.org.ua/index.php?productID=567551>

56. **Теория «управляемого хаоса» и Стивен Манн** [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lawinrussia.ru/content/teoriya-upravlyаемого-haosa-i-stiven-mann>

57. **Томашевский К. Л.** Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников) / К. Л. Томашевский ; науч. ред. О. С. Курылева. – Минск : Издательский центр БГУ, 2009. – 335 с.

58. **Тоффлер Э.** Интервью [Електронний ресурс] / Э. Тоффлер. – Режим доступу: [http://www.gumer.info/bibliotek\\_Vuks/Culture/Toffler/\\_FutW.php](http://www.gumer.info/bibliotek_Vuks/Culture/Toffler/_FutW.php)

59. **Фуко М.** О трансгрессии / М. Фуко // Танатография эроса. Жорж Батай и другие мыслители середины XX века. – СПб. : Мифрил, 1994. – С. 116–117.

60. **Чангли И. И.** Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования : монография / И. И. Чангли. – 4-е изд. – М. : ЦСПиМ, 2010. – 608 с.

61. **Шабанов Р. І.** Правове регулювання телероботи: порівняльно-правовий аспект [Електронний ресурс] / Р. І. Шабанов // Науковий вісник Харківського державного університету. Серія: Юридичні науки. – Вип. 6. – Т. 1. – С. 57–61. – Режим доступу: [http://www.lj.kherson.ua/pravo06/part\\_1/15.pdf](http://www.lj.kherson.ua/pravo06/part_1/15.pdf)

62. **Шевырев А.** Креативный менеджмент. Синергетический подход / А. Шевырев. – М. : ЛитКараВан, 2007. – 272 с.

63. **Шугаев А. А.** Социальные программы на предприятиях Германии / А. А. Шугаев // Кадры предприятия. – 2002. – № 1. – С. 59–63.

64. **Ядов В. М.** История социологии в России / В. М. Ядов. – М. : Республика, 2003. – 711 с.



## **ПРОБЛЕМНІ ЗАВДАННЯ Й ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ НА СЕМІНАРІ**

1. Дайте визначення правових цінностей і назвіть ключові правові цінності в трудовому праві.

2. Як пов'язані між собою правові цінності й правові інститути трудового права? Відповідь обґрунтуйте.

3. Спробуйте побудувати власну аксіологічну ієрархію для трудового права. Для цього назвіть ваші ключові цінності та ієрархізуйте їх за рівнем значимості. Запис зробіть у вигляді списку: першими запишіть найбільш значимі цінності, останніми – найменш значимі.

4. Спробуйте побудувати аксіологічну ієрархію трудового права України. Для цього назвіть ключові цінності КЗпП та ієрархізуйте їх за рівнем значимості. Запис зробіть у вигляді списку: першими запишіть найбільш значимі цінності, останніми – найменш значимі.

5. Порівняйте вашу аксіологічну ієрархію й аксіологічну ієрархію КЗпП України, зробіть висновки про ступінь їх сумісності/несумісності.

6. Поміркуйте з приводу того, наскільки ваша аксіологічна ієрархія й аксіологічна ієрархія КЗпП України сумісні/несумісні з функціональністю українського трудового права.

7. Наскільки сумісними/несумісними є, на ваш погляд, свобода і рівність у трудовому праві? Точку зору обґрунтуйте.

8. Що спільного між цінностями лівого і правого радикалізму (фашизму й комунізму) в оцінці організації праці? Відповідь обґрунтуйте.

9. Чим відрізняються правові цінності фашизму і консерватизму в аспекті ставлення до праці? Точку зору обґрунтуйте.

10. Як ви вважаєте, чи може в аспекті розуміння й інтерпретації правових цінностей трудового права існувати тільки

одна юридична аксіологія, чи потрібно безліч юридичних аксіологій для правової системи кожної з країн? Відповідь обґрунтуйте.

11. Назвіть цінності трудового менталітету українців. Як саме вони впливають на трудові правовідносини?

12. Що таке глобалізація і як вона впливає на трудові правовідносини? Відповідь обґрунтуйте посиланнями на конкретні приклади.

13. Поміркуйте над тим, чи для будь-якого суспільства і сформованого в ньому трудового права корисний «прихід нової, короткострокової ментальності на зміну довгостроковій» (З. Бауман). Наведіть і обґрунтуйте доводи «за» і «проти».

14. Які зміни відбуваються в трудових правовідносинах в інформаційному суспільстві і з чим це пов'язано?

15. У чому полягає соціальна цінність трудового права? Напишіть доповідь на цю тему (2–3 сторінки).



## Модульна контрольна робота

(теми 6-9)

**1. Правовий закон у трудовому праві – це (оберіть один варіант відповіді на запитання):**

- а) закон, що впливає з інших законів;
- б) закон, що пов'язаний з іншими законами;
- в) закон, що не суперечить іншим законам;
- г) закон, що відповідає вищим цінностям моралі і права;
- д) закон, прийнятий на референдумі.

**2. Судження про те, що «трудовий закон не витримує критики», означає:**

- а) трудовий закон не може пройти процедуру першого і другого читання в парламенті країни;
- б) трудовий закон ветований президентом;
- в) трудовий закон не прийнятий суспільною думкою;
- г) у трудовому законі відсутні відсильні норми;
- д) трудовий закон не відповідає вимогам раціональності;
- е) у трудовому законі відсутні норми-принципи;
- ж) у законі є логічні протиріччя й невідповідності вищим моральним і релігійним цінностям.

**3. Поєднайте нескладний набір слів у визначення і назвіть означуване поняття:**

а) ... невід'ємною ... неприйняття ... революційних повагу ... прихильність традиційним є ідеологією світоустрою, рисою ... приватної власності ... змін...;

б) ... за існування ... цінністю ... боротьби ... робить ... свободу ... ключовою ... правовою ... пояснюючи ... еволюцію громадського ... життя ... біологічними принципами ... природного відбору... і ...;

в) виражає інтереси ... сил... доіндустріальні ... зародки ... представників груп ... соціальні устрої ... характеризується ... наступними ... різних соціальних ... суспільства ... цінностями ... з моменту свого ... маргіналізованих ... як правило ... із ... середнього класу ... або ... орієнтованих ... на ... суспільства ...;

г) ... опозиції ... протестних ... форм ... сфері... як ... культ ... політичної ... держави ... та ... інтегралізм ... у вигляді ... заперечення ... будь поведінки ... у ... соціально- ...

4. *Визначте правильне співвідношення між юридичною аксіологією й ієрархією цінностей (оберіть тільки один варіант відповіді):*

а) ієрархія цінностей включає в себе юридичну аксіологію;  
б) юридична аксіологія включає в себе ієрархію цінностей;  
в) юридична аксіологія – вивчення ієрархії цінностей правової системи;

г) юридична аксіологія не завжди пов'язана з ієрархією цінностей;

д) ієрархія цінностей не завжди пов'язана з юридичною аксіологією.

5. *Визначте правильне співвідношення між нормативним і корпоративним трудовим правом (оберіть тільки один варіант відповіді):*

а) нормативне трудове право більш правильне, ніж корпоративне;

б) корпоративне трудове право більш правильне, ніж нормативне;

в) у нормативному трудовому праві відсутні обмеження в дії для кола осіб, а в корпоративному трудовому праві такі обмеження є;

г) корпоративне трудове право створюється корпораціями, а нормативне право – державою;

д) корпоративне трудове право не містить норм-принципів, а нормативне право – містить.

6. *Прокоментуйте точку зору Дж. Роулса щодо розуміння справедливості в міжнародному праві й охарактеризуйте ієрархію правових цінностей ліберальних та ієрархічних спільнот:*

«Суспільства, що дотримуються закону, – ліберальні та ієрархічні – можуть, у кращому випадку, ввести модус вівенді із загарбницькими «режимами поза законом» і захистити недоторканність, як це дозволяє право народів. У цій ситуації суспільства, що дотримуються закону, співіснують у природному стані з незаконними режимами і мають обов'язки відносно своїх та інших суспільств та їх добробуту, так само як і добробуту народів, що підпорядковуються незаконним режимам, але не відносно їх правителів та еліт. Ці декілька обов'язків не однаково жорсткі, але

завжди необхідно розглядати найбільш всеосяжні і довгострокові цілі та приймати їх як абсолютні дороговкази для зовнішньої політики. Отже, тільки легітимні підстави права війни проти «режимів поза законом» є захистом співтовариства добре організованих народів і, у важких випадках, невинних громадян, підпорядкованих незаконним режимам, та їх прав. Це узгоджується з ідеєю Канта про те, що наш перший політичний обов'язок – зберегти природний стан і підкорятися самим відповідно до норм раціонального і справедливого права».

*7. Прокоментуйте зв'язок між руйнуванням ієрархії правових цінностей і руйнуванням ідентичності в історії України, виходячи із запронованого нижче тексту. Наведіть можливі контраргументи:*

У своїй екзистенціальній глибині втрата ідентичності – це зісковзування до найнижчої точки падіння душі, готової зіштовхнутися з витокami онтологічної порожнечі, з тим, що не залишає місця для сущого, окрім того, що нав'язується практиками тотального заперечення. У своєму запереченні цінностей історичної України ми, здається, дійшли до межі, до того, що нам більше просто немає від чого відмовлятися. Ми досягли таких глибин заперечення, які недоступні навіть божевільню, освоїли дивний спосіб існування – тільки шляхом заперечення. З енергією божевільних ми чіпляємося за все, що руйнує нашу історичну ідентичність. І подібно до того, як епілептик страждає від своїх нападів, ми руйнуємо себе в запереченні самих основ нашого ідентитету. Ми перетворилися на людей, пристрасно закоханих у свою ненависть. Осідлавши пафос критичної сенсаційності до суспільно-політичного ладу життя, що нас породив, ми стали одержимі злісною критикою всього – хворого і здорового в просторі нашого історичного існування. А зла критика, торкаючись навіть хворого місця, не виліковує, а тільки посилює біль. І в цьому ми спираємося на глибоко вкорінені і порочні практики свого позиціонування в історії.

*8. Прокоментуйте вислів Ніцше щодо моралі в контексті роздумів про ієрархію правових цінностей. Яке, на вашу думку, співвідношення між біологічними, моральними і правовими цінностями, а також між інстинктами й нормами права і моралі? Відповідь обґрунтуйте.*

«Мораль – це зазнайство людини перед природою... Природі не властива мораль, вона вища за моральні виміри; природність

речей не має будь-якого відношення до моральності. Те ж стосується і природи людини; її сутність – афекти, тобто явища людської природи, які не мають нічого спільного з моральними приписами. Життя існує само по собі, воно – не просто явище природи, воно саме є природою. Чому ж існує мораль? Чи потрібна вона? Відповідь на це питання лаконічна: «Тварина всередині нас повинна бути обманута; мораль – це вимушена брехня, без якої вона розірвала б нас. Без помилок, покладених в основу моральних припущень, людина залишалася б твариною» [26, с. 268].

9. *Прокоментуйте міркування Адама Сміта про справедливість і поясніть, які аксіологічні передумови можуть бути покладені в їх основу.*

Специфіка справедливості серед інших чеснот полягає, на думку А. Сміта, в тому, що вона є водночас «негативною чеснотою», «позитивним зобов'язанням» і «точним правилом». У першому випадку мається на увазі те, що справедливість полягає, насамперед, у певній «бездіяльності», у тому, щоб «не робити зла іншому», тобто не завдавати шкоди життю, власності та доброму імені інших людей» [33, с. 97]. У другому випадку передбачається те, що втілення справедливості не характерне для нашого «свавілля», на відміну від виконання обов'язку «дружби, співчуття і великодушності». Справедливість не тільки може, але і повинна утверджуватися силою [33, с. 95]. Нарешті, у третьому випадку йдеться про мінімальну участь індивідуалізованого судження у виборі правильної лінії поведінки [33, с. 175–76].



**📖 МОДУЛЬ 4**  
**ТРУДОВЕ ПРАВОРОЗУМІННЯ В ЕПОХУ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**  
**І ПОСТМОДЕРНУ**  
**(4 години)**

***СТРУКТУРА МОДУЛЯ***

**ТЕМА 10**

**ТРАНСФОРМАЦІЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН І**  
**РОЗУМІННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОГО**  
**СУСПІЛЬСТВА ПОСТМОДЕРНУ**  
**(2 години)**

*Зміст теми*

1. Особливості трудових правовідносин у нетипових трудових практиках.
2. Трансформація розуміння трудових правовідносин в умовах глобалізації.

**ТЕМА 11**

**ТРУДОВЕ ПРАВО У ПАРАДИГМІ СИНЕРГЕТИКИ**  
**(2 години)**

*Зміст теми*

1. Визначення синергетики та її ключові поняття.
2. Прояви окремих синергетичних закономірностей у регулюванні трудових правовідносин.

**ТЕМА 10**  
**ТРАНСФОРМАЦІЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**  
**І РОЗУМІННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА**  
**В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОГО СУСПІЛЬСТВА**  
**ПОСТМОДЕРНУ**  
**(2 години)**

*Зміст теми*

1. Особливості трудових правовідносин у нетипових трудових практиках.
2. Трансформація розуміння трудових правовідносин в умовах глобалізації.

**1. Особливості трудових правовідносин  
у нетипових трудових практиках**

Дослідження, проведене нами в попередніх темах, свідчить про значний вплив класової ідеології<sup>148</sup>, в якій роботодавець

---

<sup>148</sup> **Ідеологія** – система поглядів і ідей, в яких усвідомлюються й оцінюються ставлення людей до дійсності, відносини між людьми, соціальні проблеми і конфлікти, а також містяться цілі (програми) соціальної діяльності, націленої на закріплення або зміну (розвиток) цих суспільних відносин. У класовому суспільстві ідеологія завжди має класовий характер, відображаючи стан конкретного класу, класові інтереси. Поняття ідеології змінювалося й уточнювалося в процесі розвитку пізнання. Термін «ідеологія» увів в обіг французький філософ і економіст Дестют де Трасі («Елементи ідеології», 1801). Виходячи з принципу, що наші знання походять з відчуттів, він стверджував, ніби «ідеологія» – учення про ідеї, яке, досліджуючи загальні принципи і закони їх виникнення, дозволяє сформувати підґрунтя для політики, етики, виховання і т. д. У цьому значенні про ідеологію говорили й наступні представники школи французького матеріалізму і сенсуалізму, зокрема, Ж. Кабаніс. У наполеонівській Франції термін «ідеологія» мав відтінок зверхності. «Ідеологами» стали називати людей, які сприймали суспільне життя з точки зору абстрактних принципів і нічого не розуміли в практичних питаннях реальної політики. К. Маркс і Ф. Енгельс у

протиставляється найманому працівникові. Неможливо не помітити, що при цьому ігноруються основні положення класичного трудового права, які були законодавчо закріплені у ХХ ст.

Водночас реальні трудові відносини часто формуються поза межами законодавчого поля. Прихильники позитивістського підходу в теорії права називають їх неправовими, однак, на нашу думку, їх можна називати відносинами, що виникають поза чинним трудовим законодавством, або ж *нетиповими трудовими практиками*.

Радикальні зміни у трудовій сфері є очевидними, оскільки нині з'являються нові форми трудових відносин між роботодавцями та найманими працівниками, частина з яких набуває універсального характеру. У цьому процесі і роботодавці, і наймані працівники як соціальні суб'єкти змушені пристосовуватися до вимог чинного законодавства і реалій господарського буття, прагнучи мінімізувати власні ризики. При цьому вектор взаємодії суб'єктів трудових правовідносин може бути як правовим, так і неправовим. Як перший, так і другий проявляються, насамперед, у відмові від

---

«Німецькій ідеології» (1845–1846) і пізніших працях говорили про ідеологію як: 1) про ідеалістичну концепцію, згідно з якою світ є втілення ідей, думок, принципів (ідеологія «...вважає, що ідеї панують над світом, ідеї і поняття вона називає визначальними принципами, певні думки – таїнством матеріального світу...»); 2) про концепцію, суб'єкти якої – ідеологи, зокрема, постійно відтворюють ілюзію абсолютної самостійності суспільних ідей; 3) про метод підходу до дійсності, що полягає в конструюванні бажаної, але уявної реальності, яка подається як дійсність. Ф. Енгельс, критикуючи німецького філософа Е. Дюрінга, писав, що філософія дійсності тут є «чистою ідеологією, виведенням дійсності не з неї самої, а з вистави». Отже, дійсність з'являється в ідеології у спотвореному, перекрученому вигляді, ідеологія – ілюзорна свідомість, в якій соціальна реальність, об'єктивні протиріччя й потреби суспільного життя виступають у змінній формі. На противагу цим ідеологічним формам, наукова свідомість перебуває «...на ґрунті дійсної історії...». Методи наукового аналізу і критика пропонують матеріалістичне розуміння історії, згідно з яким свідомість є осмисленим буттям і тому має пояснюватися буттям людей, їх реальним життям. Вона визнає загальні закономірності суспільної свідомості, має не абсолютну, а лише відносну самостійність [23].

соціальної конфронтації і переході до договірних відносин поза межами законодавчого поля.

Теоретично розбіжність між трудовим законодавством і реаліями трудових відносин у господарському житті була помічена ще Л. Талем<sup>149</sup>. Розмірковуючи над цим господарсько-правовим явищем, автор, випереджаючи свій час, вказував про зростання значущості неформальних (договірних) механізмів в організації трудових правовідносин: «У тому вимірі, який цікавить нас, договір про працю особливо швидко й інтенсивно еволюціонує. Давно випередивши законодавство, він стає творчо активним, просуваючись у багатьох відношеннях новими шляхами. Неможливо в таких умовах виходити зі свідомо помилкового припущення, що писаним правом вичерпуються пануючі в житті види трудових договорів і на цій підставі ухилятися від вивчення інших, не менш важливих і реальних правових явищ» [54, с. 118].

В останні роки, особливо у зв'язку з фінансово-економічною кризою, тенденція ігнорування як роботодавцями, так і найманими працівниками чинного трудового законодавства стала очевидною. Це підтверджено соціологічними дослідженнями «неправових трудових практик», проведених під керівництвом академіка Т. Заславської<sup>150</sup> [21, с. 5].

Науковець виділяє три типи трудових відносин, які не ґрунтуються на чинному трудовому законодавстві:

***1) переважно конфліктні, антагоністичні відносини (роботодавець порушує важливі трудові права, а працівники не можуть цьому протидіяти);***

***Ілюстративний приклад.*** Такими конфліктними трудовими відносинами може бути рабство як результат торгівлі людьми та викрадення останніх усупереч їх волі. Зрозуміло, що перебування в полоні «рабовласника» є примусовим, а не добровільним, що і

---

<sup>149</sup> **Таль Лев Семенович** (04.04.1867 – червень 1933) – юрист, доктор цивільного права, автор концепції трудового договору, професор кафедри цивільного права Ярославського демидівського юридичного ліцею (1912–1914).

<sup>150</sup> **Заславська Тетяна Іванівна** (1927–2013) – радянський соціолог, економіст і політолог, академік РАН, доктор економічних наук.

пояснює діаметральну протилежність інтересів жертв утримання й осіб, які їх утримують.

**2) переважно взаємовигідні відносини (і роботодавці, і працівники отримують певну вигоду за рахунок держави);**

**Ілюстративний приклад.** Виплата заробітної плати «в конвертах» з використанням подвійної бухгалтерії є взаємно вигідною для роботодавця і найманого працівника. Роботодавець ухиляється від сплати податків, а найманий працівник отримує зарплату більшого розміру, аніж він отримував би за умов «білої зарплати», з якої сплачено всі податки.

**3) солідаристичні відносини (протизаконні дії приносять безпосередню вигоду працівникам за рахунок держави, а роботодавці солідаризуються з працівниками, прагнучи в певний спосіб компенсувати низький рівень їх зарплати і важкі умови праці).**

**Ілюстративний приклад.** Вимушені страйки на державних підприємствах можуть розглядатись як приклад солідаристичних відносин. Працівники страйкують через невиплату зарплати, а адміністрація підприємства і профспілки солідаризуються з працівниками, вважаючи їх поведінку як страйкарів правильною й обґрунтованою.

Проведене дослідження показало, що абсолютна більшість (83 %) працівників, які опинилися в умовах порушення трудового законодавства з боку роботодавців, змушені змиритися з цим, оскільки або побоюються захищати свої права, або їх спроби є, на жаль, безрезультатними. Дві третини осіб, які стали на шлях правового захисту, часто не досягали успіху. На цій підставі Т. Заславська робить висновок про те, що важливим фактором інституціоналізації неправових практик, є, разом із соціальною нерівністю, «...слабкість інституційно-правових механізмів протидії свавілля роботодавців (включаючи державу)» [21, с. 20].

У цьому ж дослідженні доведено, що роботодавці нечасто використовують власні ресурсні можливості для успішного розв'язання трудових конфліктів на свою користь. Частіше вони вступають «...у взаємовигідні або компенсаційні соціальні взаємодії, тому поширення взаємовигідних неправових практик ще більше посилює переваги цих прошарків на шкалі соціальних нерівностей» [21, с. 22].

Особливе місце, на нашу думку, займають *солідаристичні неправові практики*, вигідні не тільки самим працівникам, але, хай непрямо, і роботодавцям. Змістом цих практик є неофіційний дозвіл використовувати виробничі приміщення, обладнання, матеріали для «лівих» робіт, «закривання очей» на неофіційну оплату роботи клієнтами (пацієнтами), оформлення на роботу підставних осіб, «накручування» різними шляхами заробітку перед виходом на пенсію тощо.

Розглядаючи як приклад застосування практики неформального (усного) найму, Т. Заславська відзначає надзвичайно значиму, на наш погляд, обставину: важливою є не форма первинного договору, а його зміст. Справді, як довели дослідження, у чверті випадків умови первинного договору порушуються майже однаково як в офіційно найманих працівників, так і працівників, найманих неофіційно. Більше того, тільки 20 % законно оформлених працівників указали на те, що фактичні умови їх роботи повністю тотожні зафіксованим у письмовому договорі [21, с. 22].

Аналогічне дослідження трудових відносин було проведене В. Ядовим<sup>151</sup> на п'яти петербурзьких заводах, де очевидним було переважання неформальних правил і практик над формальними [64, с. 26–29]. При цьому неформальність регулювання трудових відносин охоплювала всі сфери функціонування підприємств, а їх переважання безпосередньо залежить від економічного стану підприємства. Чим гіршим був економічний стан, тим частіше мали місце зазначені неформальні практики. Зокрема, при прийомі на роботу вирішальним було особисте знайомство або участь у певній міжособистісній мережі стосунків, а не відповідність претендентів на посади (робочі місця) формально-рольовим вимогам.

Навіть там, де існує надлишок робочої сили, не практикується конкурс або атестація. Кваліфікованих працівників украй важко підготувати в заводських умовах. З цих підстав замість навчання в технічних коледжах і подібних навчальних закладах, включаючи «підшефні», панує «перекупування» потрібних фахівців, що призводить до дефіциту кваліфікованих кадрів і шантажу з боку

---

<sup>151</sup> **Ядов Володимир Олександрович** (25 квітня 1929 р., Ленінград, СРСР – 1 липня 2015 р., Москва, Росія) – радянський і російський соціолог.

професіоналів. В. Ядов робить висновок про неминучість переважання неформальних договірних практик у нестабільній і невизначеній соціальній ситуації.

Українська практика трудових відносин свідчить про те, що прийняття на роботу може здійснюватися за такою неправовою схемою: разом з письмово оформленим трудовим договором, навіть за умови дотримання всіх вимог чинного законодавства, роботодавці часто змушують кандидатів підписати заяву про звільнення за власним бажанням, не зазначаючи дати. Це дає змогу роботодавцю в будь-який момент розірвати трудові відносини.

До подібних трудових практик, які виходять за межі чинного трудового законодавства, у суспільстві ставлення подвійне. З одного боку, у тих випадках, коли природна нерівність прав роботодавця і найманих працівників набуває форми правового свавілля при повному безправ'ї останніх, необхідний суворий контроль за дотриманням норм трудового законодавства як державними органами влади, так і професійними об'єднаннями працівників. Однак, як доводять сьогоденні реалії, представники контролюючих органів не намагаються глибоко аналізувати мікрорівень трудових відносин. Більше того, останнім часом, особливо в період погіршення економічної ситуації, чиновники стали більш поступливими і роботодавці з метою власної вигоди з неформальних трудових практик неофіційно виплачують, образно кажучи, «зарплату» цим посадовим особам.

З іншого боку, трудові відносини, що виникають поза межами законодавчого поля, властиві не тільки пострадянським державам. Вони є наслідком глибоких структурних змін у світовій економіці. Аналіз сучасної ситуації у світовому економічному просторі переконливо свідчить про зниження попиту на стандартну зайнятість з боку великої промисловості. Загострення глобальної конкуренції, зростання суперництва на ринку, необхідність скорочення виробничих витрат, а також різке зростання малого бізнесу, особливо у сфері послуг, вимагають і від роботодавців, і від працівників більшої гнучкості у трудових відносинах і визнання неформальних договірних механізмів необхідним елементом організації виробничого процесу.

І. Кисельов<sup>152</sup>, відзначаючи ознаки занепаду «вертикального» трудового права (трудового права, що базується на нормативно-правових актах – Т.З.), що спостерігається в різних країнах, робить висновок про кризу владно-вертикальних методів правового регулювання організації праці, що склалася в минулі століття, і про наявність об'єктивної підстави для цього. На його думку, економіка високих технологій вимагає зовсім іншого права, ніж «економіка труб, що димлять» [29, с. 54].

Це пов'язано з тим, що інформаційна економіка неминуче посилює складову нерегулярної і позавиробничої діяльності. А ця нерегулярна позавиробнича діяльність потребує застосування неформальних договірних способів регулювання трудових правовідносин. Ці трудові правовідносини, на які регуляторного потенціалу трудового законодавства часто не вистачає (в силу їх індивідуалізованості, віддаленості від офісу роботодавця та інших просторових і часових чинників) ми будемо називати *нетиповими трудовими відносинами*. Вони складаються як частина тих видів трудової діяльності, які відокремлені від звичного виробничого простору і здійснюються особами, які часто не мають ознак робочої сили. Види трудової діяльності, що характеризуються такими ознаками, як вже зазначалося вище, ми називаємо *нетиповими трудовими практиками*.

На сьогодні в науці трудового права відсутній єдиний підхід до розуміння як нетипових трудових відносин, так і нетипових трудових практик. В економічному аспекті нетипові форми асоціюються з *гнучкістю зайнятості*, представлені двома моделями – *кризовою (захисною)* і *трансформаційною* [28, с. 211].

**Кризова модель гнучкості зайнятості** забезпечує відносно швидке кількісне підлаштування параметрів зайнятості до змін ринкової кон'юнктури, прагнучи досягти рівновагу на макроекономічному рівні, тобто на рівні стабілізації бюджетних витрат. Однак її зворотною стороною, на думку О. Варшавської, є:

- сповільнена реструктуризація зайнятості;
- недофінансування специфічного людського капіталу;
- низький рівень продуктивності праці;

---

<sup>152</sup> **Кисельов Ігор Якович** – доктор юридичних наук, професор Московського державного університету імені М. В. Ломоносова, один із засновників міжнародного трудового права.



- збільшення ризику взаємної опортуністичної поведінки працівників і роботодавців [10, с. 15].

**Трансформаційна модель гнучкості зайнятості**, що ґрунтується на збільшенні віддачі від використаних ресурсів праці, передбачає підвищення індивідуальної і колективної продуктивності, перерозподіл між працівниками виробничих функцій та економічної відповідальності за результати діяльності. На відміну від кризової моделі, ця модель орієнтується переважно не на макро-, а на мікрорівень, не на зовнішні, а на внутрішні ринки праці, не кількісну, а якісну адаптацію зайнятості [10, с. 15].

У літературі з трудового права проблематика гнучкості зайнятості аналізується на рівні підприємства (установи чи організації), причому поширення нетипових форм розглядається переважно як механізм адаптації підприємства до зовнішніх впливів з метою зниження витрат і підвищення конкурентоспроможності.

Іншими словами, поява нових форм трудових відносин зумовлена прагненням забезпечити економічні і соціальні інтереси роботодавця. Як стверджує О. Варшавська, таке розуміння гнучкості ринку праці історично обґрунтоване і виправдане, оскільки в основу його флексибілізації<sup>153</sup> були покладені, насамперед, фактори попиту [10, с. 16]. Ці фактори, як уже зазначалося, зумовлювалися структурними змінами в економіці, що відбулися внаслідок скорочення частки традиційної великої промисловості і зростання сфери послуг, глобалізації і конкуренції. На думку вченої, сьогодні існують об'єктивні передумови для поширення нетипових трудових практик.

Серед таких передумов О. Варшавська виділяє:

- посилення дії факторів пропозиції праці, спричинене демографічними зрушеннями в структурі робочої сили. Ідеться про масовий вихід на ринок праці заміжніх, жінок, які мають дітей, а також студентів і пенсіонерів. У цих груп населення користуються попитом фіксовані на тривалий термін робочі місця зі скороченим робочим днем і гнучким графіком роботи. Зростання рівня добробуту й цінності вільного часу призводить до того, що дедалі більше людей, які працюють, хочуть поєднувати роботу з тривалишим відпочинком, обирають робочі місця зі зручним

---

<sup>153</sup> **Флексибілізація** (від англ. *flexibility* – гнучкість) – термін, що означає посилення гнучкості.

*графіком роботи, що відповідає їх індивідуальним запитам і перевагам;*

- *зміна змісту праці в бік посилення інтелектуального і творчого складника, зростання залежності результатів діяльності підприємства від професійних та особистісних якостей працівників, посилення специфічності робочих місць, зростання ролі людського й соціального капіталів. У нових умовах змінюється становище найманого працівника, який, незважаючи на збереження цього статусу, стає активним суб'єктом регулювання виробничого процесу, творцем, організатором, новатором [10, с. 16].*

Отже, перераховані передумови дозволяють помітити два аспекти привабливості для роботодавців та найманих працівників нетипових трудових відносин і нетипових трудових практик. Роботодавці змушені пристосовуватися до технологічних, економічних, соціальних змін і змін зовнішнього економічного середовища шляхом коригування відносин з урахуванням інтересів найманих працівників. Для працівників привабливість гнучких трудових відносин може полягати у створенні умов для регулювання ними своєї зайнятості відповідно до індивідуальних потреб.

Можна погодитися з цим підходом щодо привабливості таких гнучких форм праці, як:

- робота в режимі неповного робочого часу;
- робота в режимі скорочення тривалості трудового життя (засобами освіти або пенсійної системи);
- телеробота.

Однак, з точки зору трудових правовідносин, що ґрунтуються на класичних принципах трудового права, нетипові форми зайнятості обертаються розширеним застосуванням так званої «запозиченої праці».

**Ілюстративний приклад.** Більшість дослідників переконана, що значним ресурсом зростання зайнятості може стати скорочення робочого тижня. Зокрема, відповідна макроекономічна модель, побудована за матеріалами ряду економічно розвинутих країн, виявила широкі можливості для зростання зайнятості: скорочення робочого тижня у ФРН на 1 % призводить до зростання чисельності робочих місць на 0,6–0,8 %, у Франції – на 0,3–0,5 %, у Великобританії – на 0,16 %.

*Отже, робота в режимі неповного робочого часу як одна з гнучких форм праці дає можливість долати безробіття і збільшувати кількість робочих місць.*

*Не менш дієвим є збільшення зайнятості внаслідок впровадження заходів зі скорочення тривалості трудового життя в цілому. Проведені розрахунки доводять, що введення обов'язкового десятирічного терміну навчання у ФРН дозволило скоротити щорічний приплив молоді на ринок праці на 300–400 тис. осіб, а у Великобританії – на 500–600 тис. [2, с. 90].*

*Наступною формою нетипової зайнятості є телеробота<sup>154</sup>. Цей різновид нетипової зайнятості майже не відображено в макроекономічних балансах розвинених країн, що пояснюється її мінізованістю. Останнє, в тому числі, ускладнює процес надання об'єктивної оцінки телероботи. В США, Канаді, ЄС фактично щороку проводяться масштабні дослідження цього виду діяльності та її впливу на економіку країн як на державному, так і на недержавному рівні. Для законодавчого забезпечення конкретизації і деталізації телероботи в практичних ситуаціях державні і громадські організації розробляють правила та інші документи, що регламентують їх діяльність. Так, у США серед їх числа доцільно виокремити:*

- *ADA – Акт з прав американців, що мають обмежену працездатність,*
- *EEO – Можливості рівного працевлаштування,*
- *FLSA – Акт справедливих трудових стандартів,*
- *SOHO – Правила організації малого (домашнього) офісу й інші.*

***В Україні приблизна кількість телепрацівників балансує у межах 0,5–0,8 % від усіх працюючих українців, що майже в 5 разів менше середнього показника розвинених країн.***

*Причиною цього є практична відсутність державного регулювання в цій сфері, адже держава вважає більшість з телепрацівників безробітними та не гарантує відповідний захист у разі втрати роботи через звільнення чи хворобу. Великий знак «мінус» доведеться поставити телероботі в Україні, якщо*

---

<sup>154</sup> **Телеробота** – робота з відривом від виробництва (дистанційна форма зайнятості населення). Прикладом телероботи може бути організація інтернет-магазинів, власники яких не сплачують податки і часто зареєстровані на біржах праці як безробітні.

охарактеризувати її з юридичної точки зору. Відсутність нормативної бази та використання різноманітних обхідних шляхів при організації подібних трудових відносин відштовхують від телероботи прозорий бізнес. Незаперечний факт полягає в тому, що на закордонних ресурсах з пошуку телероботи до наших фахівців звертаються в останню чергу. І причина – зовсім не професійний рівень або відстань, а банальні питання оподаткування. У наш час закордонне підприємство може найняти собі працівника для дистанційної форми роботи тільки за наявності своєї філії. Альтернатива полягає в тому, що сам працівник повинен виступати як підприємець і укласти з роботодавцем, наприклад, договір підряду, який потребує офіційної реєстрації.

Для повноцінного використання телезайнятих у роботі необхідне законодавче забезпечення їх діяльності. Потрібно внести відповідні зміни в податкове законодавство, у законодавство про працю, зокрема, в КЗпП України, Закон України «Про зайнятість населення», а також законодавство у сфері права інтелектуальної власності з метою захисту телезайнятих.

Зважаючи на досвід зарубіжних країн, наслідками поширення телезайнятості в суспільстві буде розв'язання низки соціально-економічних, екологічних та інших проблем. Так, наприклад, у певних штатах США діє закон про чисте повітря, що надає значні податкові пільги підприємствам, які застосовують телероботу, оскільки їх співробітники не забруднюють навколишнє середовище, приїжджаючи в офіс на автомобілях.

Оскільки нетипові трудові відносини та нетипові трудові практики допускають відхилення від стандартної (класичної) моделі зайнятості, варто розглянути різні варіанти відхилень від класичної моделі стандартної зайнятості. Нагадаємо, що елементами стандартної (класичної) моделі зайнятості є тріада:

- один роботодавець;
- безстроковий трудовий договір;
- захист від звільнення.

Дослідники А. Лушников і М. Лушникова запропонували на основі виділених елементів типологію нетипових трудових відносин

та нетипових трудових практик, які було класифіковано авторами на три групи<sup>155</sup>:

*а) нетипові трудові відносини та трудові практики, які ґрунтуються на відхиленні від звичної тривалості трудових відносин;*

*б) нетипові трудові відносини та трудові практики, які ґрунтуються на відхиленні від звичних норм просторової прив'язаності найманого працівника до виробничого простору;*

*в) нетипові трудові відносини та трудові практики, які ґрунтуються на відхиленні від стандартної моделі змісту зобов'язань працівника [37, с. 222–223].*

*а) Нетипові трудові відносини та трудові практики, які ґрунтуються на відхиленні від звичної тривалості трудових відносин.*

Найчастіше трудове право регулює працю найманого працівника, зайнятого повний робочий день на підставі безстрокового трудового договору. При цьому самі автори вказують на те, що строковий трудовий договір, хоча б у формі контракту, уже давно отримав законодавче закріплення. Більше того, він у багатьох випадках є для працівника вигіднішим, ніж безстроковий договір, що, певною мірою, й зумовило появу нетипових форм зайнятості. Саме практика укладання трудових договорів на визначений термін підтверджує наявність відхилення щодо тривалості трудових відносин.

На думку вчених, нетипові трудові відносини та трудові практики першої групи, що ґрунтуються на відхиленні від звичної тривалості трудових відносин, пов'язані з частковою зайнятістю у вигляді неповного робочого часу (часткова зайнятість традиційно розуміється як зайнятість, яка протягом дня або тижня менша, ніж найбільш поширена або встановлена законом). Вона користується попитом серед студентів, пенсіонерів і непрацюючих домогосподарок, оскільки для них це означає можливість на власний розсуд організувати власний робочий час.

---

<sup>155</sup> Автори називають цю модель також моделлю відхилень від стандартної (класичної) моделі зайнятості.

б) *Нетипові трудові відносини та трудові практики, які ґрунтуються на відхиленні від звичних норм просторової прив'язаності найманого працівника до виробничого простору.*

Як зрозуміло з назви, цей тип нетипових трудових відносин та нетипових трудових практик (відхилення від стандартної моделі зайнятості) стосується місця виконання роботи. На думку вчених, це:

- передача частини трудових функцій господарюючим суб'єктам поза організацією;
- створення філій за допомогою поділу штатів;
- робота співробітників поза підприємством з використанням телекомунікацій, зокрема, мережі Інтернет.

Виправданням такого відхилення є, на їх думку, та обставина, що в сучасних умовах (якщо йдеться про висококваліфікованих фахівців) у роботодавця або його представника немає необхідності суворо контролювати як, коли і де виконується робота. Головне для нього – наскільки працівник залучений до діяльності організації, що є одним з основних стрижнів сучасного креативного менеджменту<sup>156</sup>.

в) *Нетипові трудові відносини та трудові практики, які ґрунтуються на відхиленні від стандартної моделі змісту зобов'язань працівника.*

Нарешті, учені виділяють *відхилення від стандартної моделі змісту зобов'язань працівника*. Як приклад автори наводять обіцянку працівника взяти на себе зобов'язання в майбутньому, коли у роботодавця виникне потреба залучити його до виконання тих чи інших робіт. Як зазначають дослідники, у такій ситуації підлеглість, яка є характерною ознакою трудових відносин, має більше соціально-економічний, ніж технічний чи юридичний характер.

Як підсумовують А. Лушников і М. Лушникова, з точки зору трудового права усе це вкладається в межі механізмів диференціації й індивідуалізації трудових відносин [37, с. 334].

Справді, щодо тривалості трудових відносин, то, як уже зазначалося, законодавство передбачає укладення строкових

---

<sup>156</sup> Креативний менеджмент відрізняється від звичайного (ординарного) менеджменту впровадженням режиму неповної зайнятості з відривом від виробничого простору.

трудових договорів. Окрім того, чинне трудове законодавство України декларує захист інтересів працівника через запровадження та функціонування подібного механізму. Відповідно до ч. 2 ст. 23 КЗпП України строковий трудовий договір може бути укладений тільки тоді, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений термін з урахуванням характеру подальшої роботи, умов її виконання або інтересів працівника й у інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Вказане обмеження щодо можливості укладення строкових трудових договорів повністю узгоджується з міжнародною практикою і покликане захищати працівників від свавілля роботодавця. Однак, як свідчить досвід, підстави для укладення строкових договорів бувають досить розмитими, що іноді призводить до їх занадто вільного тлумачення.

**Ілюстративний приклад.** Статус строкового трудового договору чітко визначений у п. 2 і п. 3 ч.1 ст. 23 КЗпП. Так, трудовий договір укладається на:

- визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
- час виконання певної роботи.

Зауважимо, що укладення трудового договору на певний строк відрізняється від укладення трудового договору на час виконання певної роботи тільки за формальними ознаками. У першому випадку строк дії договору визначається його тривалістю або граничною датою, а в другому – строк не обмежується конкретним календарним періодом, а залежить від часу закінчення виконання роботи, яка є предметом трудового договору.

Особливими різновидами строкового трудового договору є трудові договори з тимчасовими працівниками і з працівниками, зайнятими на сезонних роботах, порядок укладення яких регулюється указами Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24 вересня 1974 р. № 310-ІХ і «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24 вересня 1974 р. № 311-ІХ (далі – Указ № 311). Згідно із зазначеними указами трудові договори укладаються:

- з тимчасовими працівниками – на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), – до чотирьох місяців;

- з працівниками, зайнятими на сезонних роботах, – на строк, що не перевищує тривалості сезонних робіт (шести місяців). Такий трудовий договір укладається лише на виконання робіт і в галузях, зазначених у Списку сезонних робіт і сезонних галузей, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 р. № 278.

Відповідно до чинного трудового законодавства України основні права й обов'язки працівників, що уклали строкові трудові договори, не відрізняються від прав і обов'язків працівників, які працюють за безстроковим трудовим договором. На них поширюється дія правил внутрішнього трудового розпорядку і колективного договору; вони мають право на отримання допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, оплачувану відпустку (за фактично відпрацьований час) та інші пільги, передбачені законодавством. Правила внутрішнього трудового розпорядку встановлюють загальний порядок прийняття працівників на роботу.

У той же час, між трудовими договорами на невизначений строк і трудовими договорами на визначений строк є певні відмінності, головна з яких полягає у тому, що останні можуть укладатися лише у випадках, передбачених законодавчими актами. Однак часом виникають певні труднощі щодо визначення виду трудового договору, який має бути укладений з працівником. Строкові трудові договори обов'язково укладаються при прийнятті на роботу:

- на період тимчасової відсутності працівника, наприклад у зв'язку з відпусткою для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- на період проходження працівником військової або альтернативної (невійськової) служби;
- на період перебування працівника на виборній посаді в органах місцевого самоврядування;
- при укладенні контракту, якщо це передбачено законом;
- при прийнятті на роботу тимчасових і сезонних працівників;
- при прийнятті на роботу працівника, який ініціює укладення строкового трудового договору;



- *в інших випадках, коли за своїм характером робота не може виконуватися постійно.*

*У наказі керівника підприємства, установи, організації про прийняття на роботу працівника, не зважаючи на те, хто ініціював укладення трудового договору на визначений строк, обов'язково зазначається строк дії договору. Запис про строковий характер трудового договору до трудової книжки не заноситься [50].*

Щодо відхилень від нормальної тривалості робочого часу, то чинне законодавство про працю допускає можливість встановлення неповного робочого часу (ст. 56 КЗпП України). Однак при цьому потрібно розрізняти:

- по-перше, зайнятість у режимі неповного робочого часу, яка пов'язана з односторонньою зміною роботодавцем умов праці;
- по-друге, зайнятість у режимі неповного робочого часу за обопільною згодою сторін трудового договору при його укладанні.

Останній тип зайнятості сьогодні, в умовах економічної невизначеності і різкого зростання соціальних життєвих ризиків, є гарантією реалізації права на працю тієї категорії громадян, яка з різних причин не має можливості працювати в режимі нормального робочого часу [41].

**Ілюстративний приклад.** *Традиційна більшість видів нетипової зайнятості знаходилась на периферії правового регулювання праці і не вписувалась у класичну конструкцію трудового договору, що передбачала працевлаштування, в основному, на повний робочий день безпосередньо на підприємстві роботодавця. Усе, що не входило в цю схему, так чи інакше виключалось зі сфери дії правового регулювання праці й у відповідний спосіб обмежувалося встановленими специфічними нормами й конструкціями, що історично склалися в трудовому праві. Відповідні неточності і прогалини позбавили захисту чималу кількість працівників, неїдготовлених до інформаційних змін.*

*Останнім часом зростає увага до нетрадиційних форм зайнятості як необхідних і корисних для розвитку економіки, нормального функціонування ринку праці, задоволення особливих потреб конкретних груп працюючих. Посилюється тенденція до їх легалізації, розробки нормативно-правової бази регулювання й захисту прав та інтересів працівників, зайнятих у цій сфері. Позитивні зрушення в цьому напрямку в ряді країн уже мають*

місце. Йдеться про прийняття законів про роботу на неповний робочий день із застосування гнучких графіків роботи, про регламентацію позикової (лізингової) і дистанційної праці тощо. Ці закони вносять суттєві зміни до ряду інститутів трудового права, особливо до інституту трудового договору.

Гнучкі варіанти зайнятості (робота в умовах неповного робочого дня або тижня) набувають усе більшого поширення, адже їх вплив на кар'єру є менш згубним, порівняно з повним залишенням ринку праці на довгий період, наприклад, відпустки для догляду за дитиною. Окрім того, встановлення неповного робочого часу у певних галузях сприяє збільшенню продуктивності праці.

Особливістю гнучких форм зайнятості слід вважати надання можливості працевлаштуватись громадянам працездатного віку, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість» від 05.07.2012 року до них належать (йдеться про категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, ст. 14):

- один з батьків або особа, яка їх замінює і:
  - має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років;
  - виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю;
- діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;
- молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу;
- особи, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» залишилося 10 і менше років;
- особи з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та ін.

Для працевлаштування вказаних категорій громадян (окрім осіб з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку) підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньо-облікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік. Щодо так званих осіб передпенсійного віку, то підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників від 8 до 20 осіб встановлюється квота у розмірі не менше однієї особи у середньообліковій чисельності штатних працівників.

Окрім цього, держава відповідальна за вразливі категорії населення з обмеженою працездатністю (осіб з інвалідністю). З метою створення умов для досягнення ними рівноправності в життєдіяльності, сприянні в отриманні освіти, відновленні працездатності, розробці нетрадиційних, гнучких форм зайнятості, обранні місця роботи, забезпеченні достатнього рівня доходів в Україні розпочато реалізацію Національної програми професійної реабілітації й зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями [49].

Важливим завданням соціальної політики в Україні є розвиток нетрадиційних гнучких форм зайнятості осіб з інвалідністю. Серед останніх слід виокремити:

- створення програм працевлаштування на навчально-виробничих підприємствах;
- створення програм організації підприємницької діяльності, працевлаштування на спеціалізованих підприємствах, у цехах і дільницях;
- організація надомної праці тощо.

Сьогодні люди з обмеженими можливостями отримують шанс працювати нарівні з іншими членами суспільства у сфері комп'ютерних технологій. При цьому персональний комп'ютер реально може стати не тільки засобом комунікації, але й інструментом заробітку.

Однак все ж найвагомішим аргументом на користь регламентації часткової зайнятості на законодавчому рівні в багатьох країнах стало те, що відсутність можливості працювати неповний робочий день або за гнучким графіком роботи

часто призводить до невиходів на роботу після закінчення терміну відпустки для догляду за дитиною.

Незважаючи на те, що українське законодавство передбачає можливість скорочення робочого часу (встановлення неповного робочого дня і неповного робочого тижня), зокрема, для жінок, які мають дітей віком до 14 років (ст. 56 КЗпП України), така практика не набула поширення. Закон не регулює тривалість скороченого робочого дня або тижня, більше того, скористатися цим правом жінка може тільки за домовленістю з роботодавцем.

З огляду на зазначене вище, існуюча в Україні система відпусток дозволяє одному з батьків або іншій особі, яка фактично доглядає за дитиною, перебувати з дитиною певний час після її народження (відповідно до ст. 18 Закону України «Про відпустки»), проте фактично не сприяє поєднанню зайнятості і виконання батьківських обов'язків, оскільки через відсутність гнучких варіантів зайнятості зумовлює залишення матір'ю, батьком чи іншою особою ринку праці, що тягне за собою негативні наслідки:

- зменшення частки працюючих жінок серед осіб дітородного віку;
- поширення бідності серед сімей з дітьми;
- збільшення нерівності на ринку праці, повної або часткової декваліфікації (залежно від галузі зайнятості) жінок у період тривалої відпустки для догляду за дитиною).

Практика європейських країн з цих питань демонструє інший підхід. В останні роки практично в усіх країнах ЄС створено додаткові можливості для працюючих батьків (як правило, можливість працювати неповний робочий день або тиждень з відповідним недоотриманням заробітку, або навіть компенсацією недоотриманого заробітку як, наприклад, у Бельгії).

Законодавче забезпечення підтримки гендерної рівності в більшості країн ЄС скероване в русло вирішення проблеми поєднання зайнятості і сімейних обов'язків (мова йде про підтримку працюючих чоловіків). Зміна технологічних укладів призвела до зміни традиційної моделі жіночої зайнятості. Жінки сьогодні – не тільки домашні господині й доглядальниці, а й активні учасниці економічного життя країни. Декілька країн посилили гнучкість у використанні так званих декретних відпусток, а

також запровадили додаткові можливості для працюючих батьків. Так, наприклад [7]:

- Німеччина: для батьків, які перебувають у батьківській відпустці менший період (12 місяців), щомісячні виплати збільшені до 450 євро;
- Австрія: запроваджена «модель подвійного годувальника», яка обмежує бар'єри для виходу на ринок праці молодих матерів;
- Данія: можливість вибору з двох різновидів батьківських відпусток – 32 тижні з оплатою 100 %, або 40 тижнів з оплатою 80 %;
- Греція: впровадження можливості неповної зайнятості після закінчення відпустки для чоловіків;
- Португалія: можливість вибору з двох різновидів відпустки для матері – 4 місяці з оплатою 100 % або 5 місяців з оплатою 80 %.

Ще в березні 2000 р. прем'єр-міністр Великої Британії Тоні Блер і Секретаріат з освіти і зайнятості дали офіційний старт Британській національній кампанії з балансу між роботою та сім'єю.

Створений Фонд Можливостей став ресурсом для допомоги роботодавцям у впровадженні практик балансу між роботою й сім'єю, які задовольняли б бізнес, клієнтів і працівників. Батьки сьогодні мають право обирати з декількох видів відпусток, коротша при цьому, як правило, є вище оплачуваною. Це пов'язано з тим, що короткий і середній періоди відпусток позитивно співвідносяться з зайнятістю і доходами. Довгі відпустки призводять до збільшення різниці між доходами чоловіків та жінок і збільшення нерівності на ринку праці [61].

Особливим видом нетипової, нестійкої форми зайнятості є запозичена (лізингова) праця [62, с. 30]. За своїм юридичним змістом вона є фінансовою «орендою» працівників шляхом укладення договору про довгострокову або короткострокову оренду персоналу, згідно з яким орендар протягом зазначеного терміну виплачує лізинговій компанії плату за тимчасове володіння і користування послугами й компетенцією персоналу.

Сам термін «запозичена праця» поки що не набув вичерпного юридичного визначення, а в українському трудовому законодавстві це поняття взагалі не вживається. Разом з цим, варто відмітити певні

зрушення в цьому питанні. Так, в ст. 36 Закону України «Про зайнятість населення» йдеться про діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва в працевлаштуванні, та інших суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців. Дещо детальніші положення можна віднайти в податковому законодавстві, однак, безумовно, в трудовому праві запозичена праця належним чином не регламентована.

*У спеціалізованій літературі йдеться про такі юридичні схеми запозиченої праці:*

- *аутсорсинг (outsourcing) – передача компанією будь-якої зі своїх функцій, яка не є профільною, зовнішній організації;*
  - *короткострокова оренда персоналу (temporary staffing) – підбір і надання організації-клієнту тимчасового й сезонного персоналу на короткий термін;*
  - *відносно тривала оренда персоналу (staff leasing) – підбір і надання працівників, які перебувають у штаті кадрового агентства, клієнтові на відносно тривалий термін – від трьох місяців до декількох років;*
- *аутстафінг (outstaffing) – виведення частини працівників зі штату організації-клієнта й передача їх кадровому агентству, яке формально виконує для них функції роботодавця, але фактично вони продовжують працювати в попередній компанії.*

**Ілюстративний приклад 1.** Президентом України П. Порошенком в свій час було відкрито декілька підприємств (у Львові, Рівному й Чернігові), які виготовляють допоміжні частини автівок (з'єднувальні проводи, сидіння, чохла та ін.) для підприємств, розташованих на території Німеччини та Японії.

**Ілюстративний приклад 2.** *Короткострокову оренду персоналу забезпечують так звані рекрутингові агенції, які пропонують робочу силу різним роботодавцям. Подібні агенції відправляють робітників з України на сільгоспплантації країн ЄС.*

**Ілюстративний приклад 3.** *Стафлізинг може застосовуватись щодо висококваліфікованих працівників (наприклад, унікальних фахівців у галузі фізичної хімії, які обслуговують технологічні лінії).*

**Ілюстративний приклад 4.** Тимчасовим аутстафінгом є виведення службового персоналу «Приватбанку» при перепідпорядкуванні останнього державі. З іншого боку, окреслена ситуація аутстафінгу ймовірно може закінчитись звільненням.

Розглянемо окремі юридичні схеми більш докладно.

**Аутсорсинг** (outsourcing) – вид запозиченої праці, яка в юридичному розумінні є послугами зовнішнього виконавця – спеціалізованої фірми для виконання нею певної діяльності на користь організації-замовника, тобто виконання будь-яких функцій, найчастіше непрофільних, для організації.

В юридичній літературі розрізняють два види аутсорсингу:

- перший – вид підрядного договору на надання послуг (маркетингові дослідження, рекламна діяльність, правове обслуговування, бухгалтерське обслуговування тощо);
- другий – лізинг, або тимчасова оренда персоналу.

У першому випадку відносини між організацією-користувачем й організацією-послугодавачем повністю перебувають у законодавчому полі господарського права. Відповідно до такого договору компанія виконує для фірми-замовника певні роботи, а остання повинна сплатити за це винагороду. Особливо слід підкреслити ту обставину, що предметом договору звичайного аутсорсингу є послуги підприємства, а не праця найманих працівників. Цей різновид використовується переважно в державах третього світу, які утворюють економічну периферію<sup>157</sup>.

Зовсім інші правовідносини виникають при застосуванні аутсорсингу персоналу, змістом якого як виду запозиченої праці є надання працівників, найнятих приватним агентством зайнятості (кадровим агентством), у розпорядження третьої особи, яка визначає їм робочі завдання і контролює їх виконання.

На практиці розрізняють два види аутсорсингу персоналу:

- 1) підбір і надання співробітників зі штату організації-послугодавача організації-користувачу на відносно короткий термін (temporary staffing);

---

<sup>157</sup> Згідно з теорією світ-системного розвитку капіталізму Е. Уоллестайна до держав периферії відносяться держави з типом економіки, зорієнтованої на видобуток сировини та сільське господарство. Це, переважно, країни третього світу.

2) підбір і надання співробітників на тривалий термін – від трьох місяців до декількох років (staff leasing).

В обох випадках «позичені» працівники позбавляються однакових з іншими працівниками можливостей повністю реалізувати здатність до праці, права на адекватну винагороду за працю без будь-якої дискримінації, права на захист від безробіття тощо. Це пояснюється тим, що трудовий (колективний) договір укладається не між роботодавцем і найманим працівником, а між роботодавцем і посередником. Використання «запозиченої» праці знижує рівень захищеності основних прав працівників та стабільності трудових відносин в цілому.

Основна проблема застосування аутсорсингу персоналу полягає в тому, що, на відміну від стандартної схеми, роботодавцем тут виступають одночасно два суб'єкти трудових відносин: безпосередньо організація-користувач, у розпорядження якої надається працівник, і організація-послугодавач (переважно кадрове агентство), яка укладає з працівником цивільно-правовий договір [62, с. 32].

Отже, у схемах аутсорсингу обов'язково фігурує третя сторона й переважно цивільно-правовий договір, тобто наявне пряме відхилення від класичного принципу укладення трудового договору «один працівник – один роботодавець», тому відносини «працівник–підприємство–користувач» не визнаються трудовими правовідносинами.

Надзвичайно важливою є та обставина, що предметом договору аутсорсингу персоналу є праця залучених працівників. Організація-замовник використовує цю працю так само, як і у випадку користування орендованим майном. Таким чином, при аутсорсингу персоналу використовується не послуга, а процес праці конкретного працівника. Тому формально ситуація виглядає так, ніби людину «здали в оренду», що суперечить чинному українському законодавству, оскільки людина не може бути предметом цивільно-правових угод.

**Аутстафінг** (outstaffing) – виведення персоналу зі штату підприємства в іншу організацію (кадрове агентство) з наступним наданням цього ж персоналу підприємству за цивільно-правовим договором. Іншими словами, кадрове агентство формально виконує функції роботодавця, але фактично працівники продовжують працювати в попередній компанії, на попередніх робочих місцях. Як



правило, таке переведення здійснюється шляхом звільнення їх зі штату підприємства з негайним зарахуванням до штату організації-послугодавача. На думку фахівців кадрових служб, які надають послуги запозиченої праці, компанії використовують технології аутстафінгу для того, щоб:

- зняти обмеження в розмірі штату;
- заощадити фонд оплати праці;
- підвищити привабливість компанії для інвесторів;
- знизити адміністративні витрати;
- мати представника в регіоні без відкриття філії або представництва;
- оформити випробування для оцінки результатів роботи на термін, що перевищує максимально встановлений чинним трудовим законодавством термін;
- скоротити податки й соціальні внески, пов'язані з нарахуванням і виплатою заробітної плати;
- звільнити фінансовий відділ і служби персоналу від певного обсягу роботи, пов'язаної з кадровим діловодством, нарахуванням зарплати тощо;
- забезпечити виплату «білої» заробітної плати декільком ключовим фахівцям, якщо вони вимагають повної легалізації доходів;
- зберегти статус малого підприємства або отримати останній з відповідними наслідками, фінансовими і податковими вигодами;
- знизити ризики, пов'язані з працевлаштуванням осіб, які не мають постійної реєстрації в цій місцевості.

Очевидно, що така форма використання трудових ресурсів кардинально відрізняється від традиційної моделі зайнятості, яка передбачає стосунки, побудовані на принципі «одне підприємство – один роботодавець».

У трудових відносинах в форматі аутстафінгу з'являються цивільно-правовий договір і третя особа. Якщо предметом договору є надання персоналу для виконання певних функцій, то виходить, що саме праця конкретних працівників і є тим «товаром», який продається й купується.

Відомо, що свобода слова і свобода об'єднання є необхідними умовами постійного прогресу. На практиці запозичені працівники фактично позбавлені права на об'єднання. Їм вкрай складно об'єднатися. Об'єднання з іншими працівниками підприємства-

користувача малоймовірне: як тільки будуть зроблені подібні спроби, «позичених» працівників, які намагатимуться об'єднатися, просто замінять. А працівники, які не можуть об'єднатися, залишаються, по суті, безсловесними, оскільки слово працівника має значення переважно за умови групової солідарності. В інших випадках самотні одинаки, які будуть протестувати проти тих чи інших утисків чи обмежень (дискримінації), просто залишаться непочутими і, як наслідок, проігнорованими.

Наведений огляд основних форм нетипової зайнятості свідчить про виникнення й інтенсивний розвиток нових форм трудових відносин. Тенденція до використання трудових ресурсів поза традиційною моделлю зайнятості обумовлює актуальність філософсько-правового аналізу нових форм трудових відносин.

Однак передчасно робити висновок з факту появи нетипових форм зайнятості про наближення «кінця епохи постійного найму». На думку французького соціолога Р. Кастеля<sup>158</sup>, наймана праця, насамперед на постійній основі, займає основне місце в структурі французького суспільства. Частка тих, хто працює за постійним наймом, серед економічно активного населення залишається такою ж, якою вона була в середині 1970-х рр. – 86 % [25].

Р. Кастель стверджує: «Доля більшості наших сучасників залежить, як і раніше, від постійної роботи – незалежно від того, є в людини робоче місце чи ні, надійний її стан чи хиткий» [25]. Те, що постійна робота перестала бути чимось усталеним і надійним, не свідчить про втрату значення найманої праці. Соціолог вказує: «Велика перерва, яка відбулася за останні 20 років, полягає не в тому, що стало менше людей, які працюють за постійним наймом, а, зокрема, в тому, що стало значно більше працівників, становище яких непевне» [25]. Тим більше, поява нових форм зайнятості не може означати відмову від належного законодавчого регулювання трудових відносин.

В деяких державах можливе виникнення «стикових» комбінацій типових та нетипових трудових договорів, що показує ілюстративний приклад із трудового законодавства Південної Кореї.

---

<sup>158</sup> **Кастель Робер** (1933 р.н.) – соціолог, керує дослідницькими програмами Центру вивчення соціальних рухів у Школі вищих досліджень з суспільних наук (EHESS) у Парижі.

**Ілюстративний приклад.** У південній Кореї діють два закони про захист працівників, зайнятих на основі нетипових трудових договорів:

- закон про захист працівників, що працюють у режимі неповного робочого часу і за короткостроковими (тимчасовими) трудовими договорами;
- закон про захист «наданих» працівників.

Згідно з цими законами працівник, найнятий через кадрове агентство, а також тимчасовий працівник, який пропрацював на одного роботодавця сумарно більше двох років, автоматично визнаються такими, що працюють за трудовим договором, укладеним на невизначений термін[25].

Стає зрозуміло також, що запропоновані вище моделі нетрадиційних трудових практик пов'язані, насамперед, з глобалізацією й американізацією праці у вигляді запозичення ліберальних цінностей, що на практиці означає елегантне обмеження прав найманих працівників щодо роботодавця шляхом використання різних посередників, розмивання правосуб'єктності роботодавця. Вдаватися до таких хитрощів роботодавцям дає змогу посилення впливу транснаціональних корпорацій у глобальній економіці.

Одним з таких інститутів штучного обмеження трудових прав є приватні посередницькі агентства з працевлаштування.

**Ілюстративний приклад.** У деяких країнах (США, Великобританія, ФРН) приватні агентства серйозно потіснили державні біржі праці, майже повністю перейнявши функцію посередництва при працевлаштуванні таких категорій працівників, як музиканти, актори, хатні працівники, сільськогосподарські робітники, деякі категорії державних чиновників, більшість офісних службовців, певні категорії висококваліфікованих працівників (програмісти, юристи, керівний персонал підприємств).

Як вже згадувалося вище, в законодавстві України деякі аспекти правового статусу суб'єктів господарювання, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, розкриті у Законі України «Про зайнятість». Також вітчизняне законодавство

містить визначення поняття «господарська діяльність з посередництва у працевлаштуванні за кордоном»<sup>159</sup>.

Досвід показує, що роботодавці звертаються найчастіше саме до приватних посередницьких контор для найму висококваліфікованих працівників. Сам факт звернення останніх до посередницьких контор можна пояснити їх високою платоспроможністю. Висококваліфікованих фахівців підшуковують не тільки серед безробітних, але і серед працюючих або серед осіб, які навчаються. За такі послуги, у разі якщо пошуки будуть успішними, приватні контори отримують від роботодавців комісійні – до третини річної заробітної плати кандидата. У деяких країнах такі агентства мають право отримувати комісійні також від осіб, які користуються їх послугами, тобто від самих кандидатів.

У більшості країн діють закони, які визначають необхідність ліцензування діяльності приватних посередницьких контор з працевлаштування, встановлюють державний нагляд за їх активністю. Зокрема, забороненою є дезінформація працівників про можливості в галузі зайнятості. Відмітимо, що Закон України «Про ліцензування видів господарської діяльності» від 02.03.2015 р. № 222- VIII серед видів господарської діяльності, що підлягають ліцензуванню, називає також посередництво у працевлаштуванні за кордоном.

Для країн Заходу характерна значна диверсифікація<sup>160</sup> приватних компаній, що займаються працевлаштуванням.

---

<sup>159</sup> **Господарська діяльність з посередництва у працевлаштуванні за кордоном** – послуга, яка надається суб'єктами господарювання в межах укладених з іноземним суб'єктом (суб'єктами) господарювання зовнішньоекономічних договорів (контрактів) про надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном з метою сприяння укладенню трудового договору (контракту наймання) відповідно до заявок іноземного роботодавця щодо вільних робочих місць (вакансій), включаючи надання інформаційно-консультаційних послуг щодо можливостей працевлаштування, найменування та місцезнаходження роботодавця, інформації про умови праці (див. постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном» від 16.12.2015 р. № 1060).

*Агентства з працевлаштування можна поділити на три основні категорії.*

*Перша категорія включає агентства, які відіграють роль посередників між попитом і пропозицією на ринку праці.*

*Друга категорія об'єднує агентства, що укладають з працівниками звичайний трудовий договір і передають їх на певний час «у розпорядження» підприємствам-клієнтам на основі договору підряду. Це агентства тимчасової праці або лізингові компанії.*

*Третя категорія – це агентства, що надають різного роду кадрові послуги, включаючи або виключаючи власне працевлаштування. Це, зокрема:*

- агентства з пошуку та відбору працівників на замовлення роботодавців (рекрутингові компанії);*
- агентства з працевлаштування вивільненої робочої сили;*
- консультаційні бюро, які обслуговують осіб, що шукають роботу, а також виконують на замовлення роботу з організації управління персоналом, тобто перебирають на себе функції кадрових служб.*

*В останнє десятиліття особливо посилилася діяльність приватних агентств з працевлаштування у сфері застосування праці тимчасових працівників. Це пояснюється тим, що збільшення потреби в тимчасовій робочій силі, з одного боку, і значне розширення контингенту осіб, змушених або бажаних влаштуватися на тимчасову роботу, – з іншого, зробили посередництво при працевлаштуванні на тимчасову роботу вигідним бізнесом.*

*Діяльність приватних підприємств з вербування робочої сили, яка постачається роботодавцям для тимчасової роботи, нині легалізована навіть у тих країнах, де існування приватних бірж праці формально заборонене (у Франції, Бельгії, Нідерландах, Норвегії, Данії). Натомість у Великобританії посередництвом у працевлаштуванні тимчасових працівників займаються переважно приватні біржі<sup>161</sup>.*

---

<sup>160</sup> **Диверсифікація** – розширення номенклатури видів діяльності та послуг, які надаються відповідним суб'єктам посередницькими підприємствами на ринку праці.

<sup>161</sup> **Приватні біржі праці** – підприємства приватної форми власності, які надають спеціалізовані послуги з працевлаштування

*Факти свідчать, що, не зважаючи на наявність у країнах Заходу, особливо у великих містах, чималої кількості державних і приватних бірж праці, роботодавці в багатьох випадках не звертаються по допомогу (щодо добору персоналу) до цих бірж і наймають працівників, безпосередньо звертаючись до навчальних закладів, розміщуючи оголошення в газетах, журналах, на радіо, на телебаченні, за рекомендаціями.*

*За деякими оцінками біржі праці (як державні, так і приватні) сприяють у пошуку роботи близько 30–40 % осіб, які виходять на ринок праці [48].*

Активність посередницьких агенцій і бірж перетворює національні ринки праці на транснаціональні. Саме такі ринки обумовлюють підвищення рівня мобільності робочої сили в глобалізованому світі, залежного від світової економіки. Отже, доцільно розглянути вплив глобалізації на трудові правовідносини в контексті філософії трудового права. Саме про це йтиметься в другому питанні теми.

## **2. Трансформація розуміння трудових правовідносин в умовах глобалізації**

Не викликає сумніву твердження про те, що трансформація<sup>162</sup> трудових відносин значною мірою пов'язана з глобалізацією світової економіки. У науковій літературі глобалізація розуміється як вища стадія інтернаціоналізації різноманітних аспектів суспільного життя. Вона характеризується зростанням ролі економічних, соціальних і культурних факторів у створенні єдиного світового ринку без національних бар'єрів, уніфікацією культурних і правових засад всіх країн, включених у цей процес.

Процес глобалізації у сфері праці пов'язується із неможливістю держав регулювати трудові правовідносини на національному рівні відірвано від світових господарських процесів і стану міжнародної кон'юнктури, оскільки:

---

громадян на ринку робочої сили (*ринку праці*). На приватних біржах праці здійснюється реєстрація безробітних, їх працевлаштування. Вона (біржа) виступає посередником між робітниками та роботодавцями в процесі найму на роботу, сприяє забезпеченню підприємств трудовими ресурсами.

<sup>162</sup> **Трансформація** – зміна, перетворення виду, форми, властивостей чого-небудь.

- суперництво країн за іноземні інвестиції послабило використання таких традиційних інструментів макроекономічного регулювання, як експортні субсидії, курс національної валюти, митні тарифи, ставка рефінансування центрального банку і т. д.;
- зростання внутрішньофірмових трансакцій ускладнило реалізацію єдиної соціальної та трудової політики;
- послаблено зв'язок зростаючого глобального ринку з географічною територією;
- мобільність капіталу зменшила ефективність трудового законодавства, підірвала можливості реалізації соціальних програм і цілей соціального добробуту;
- дедалі більша частина національних трудових ресурсів (інтелектуальні ресурси, знання, науково-технічний потенціал) почала функціонувати поза рамками державного контролю.

Історично процес глобалізації був зумовлений початком формування постіндустріального (інформаційного) суспільства, в якому капіталістична система виробництва набувала нових рис.

Як відомо з концепції В. Ростоу<sup>163</sup>, економіка, як і суспільство в цілому, у своєму історичному розвитку проходила три основні стадії:

- доіндустріальну;
- індустріальну;
- постіндустріальну (інформаційну).

Модель розвитку капіталістичної економіки, яка була розроблена відповідно до теорії Дж. Кейнса й успішно працювала в період індустріального суспільства, виявилася безсилою в нових умовах, зумовлених падінням норми прибутку в розвинених країнах Заходу і нафтовою кризою третьої чверті минулого століття. Руйнівна енергетична криза досить швидко переросла в чергову системну кризу всієї економіки індустріально розвинених країн і тривала до 1979 р.

---

<sup>163</sup> **Волт Вітмен Ростоу** (англ. Walt Whitman Rostow, 7 жовтня 1916 Нью-Йорк – 13 лютого 2003, Остін, шт. Техас) – американський економіст і політичний мислитель, професор Масачусетського технологічного інституту, автор теорії стадій економічного зростання, радник Президента США з національної безпеки в 1966–1969 роках.

Однак капіталізм і на цей раз віднайшов внутрішні потенції для подолання світової кризи на основі третьої науково-технічної революції, яка дала змогу здійснити ґрунтовну реструктуризацію економіки і перехід до постіндустріальної стадії розвитку. Уперше в історії капіталізму на закупівлю промислового обладнання було витрачено менше, ніж на закупівлю інформаційної техніки: 107 і 112 млрд доларів США відповідно. В Японії інвестиції в наукові дослідження і розробки перевищили витрати на закупівлю засобів виробництва [3, с. 60].

Отже, інформаційна (постіндустріальна) модернізація продуктивних сил капіталізму стала найбільш глибокою і радикальною, порівняно з індустріальною, оскільки її основою була опора вже не стільки на джерела енергії, скільки на науку, знання, втілене в інформації.

Порівняння двох типів капіталізму – індустріального і постіндустріального – дає можливість виділити наступні характеристики першого і другого типів розвитку капіталістичної цивілізації.

*Капіталізм індустріального періоду (індустріалізм)* визначається як спосіб розвитку, за якого головними джерелами продуктивності є кількісне зростання факторів виробництва (праці, капіталу і природних ресурсів) разом з використанням нових джерел енергії.

*Капіталізм постіндустріального періоду* – спосіб розвитку, в якому основним джерелом продуктивності є якісна здатність оптимізувати поєднання і використання факторів виробництва на основі знання й інформації [26].

Ці ознаки конкретизуються в класичній теорії постіндустріалізму М. Кастельса<sup>164</sup>, який веде мову про три ознаки постіндустріального (інформаційного) капіталізму:

1) джерело продуктивності та зростання капіталізму інформаційного періоду міститься в знанні, поширюється на всі галузі економічної діяльності й на обробку інформації;

---

<sup>164</sup> **Мануель Кастельс** (ісп. *Manuel Castells Oliván*; 1942) – іспанський соціолог-постмарксист, один з фундаторів теорії постінформаційного капіталізму і соціології глобалізації.



2) економічна діяльність зміщується від виробництва товарів до надання послуг; чим більш розвиненою є економіка, тим більше зайнятість і виробництво мають бути зосереджені у сфері послуг;

3) у новій (інформаційній) економіці зростає значення професій, пов'язаних з високою насиченістю змісту професійної діяльності інформацією та знаннями.

Отже, індустріалізм спрямований, насамперед, на виробництво і розподіл енергії, максимізацію випуску продукції. Постіндустріалізм, у свою чергу, охоплює всі сфери людської діяльності і має на меті розвиток технологій, накопичення знань і досягнення більш високих рівнів обробки інформації. Однак важливо підкреслити, що, незважаючи на зазначені відмінності, незмінною основою капіталізму залишаються праця і капітал, а головна мета капіталізму в будь-якому його прояві – максимізація прибутку.

Зрозуміло, що зміни в структурі продуктивних сил неминуче зумовлюють зміни в структурі виробничих відносин, а отже, і трудових правовідносин. Англійський дослідник постіндустріалізму З. Бауман, констатує зміну ментальності (менталітету) трудових відносин в умовах інформаційного капіталізму, вважає основним складником цих змін «прихід нової, короткострокової ментальності на зміну довгострокової» [3].

Під довгостроковою ментальністю науковець розуміє орієнтацію на досягнення тривалої співпраці роботодавця та працівника, на довгостроковий, так би мовити, «симбіоз» праці і капіталу. Ці очікування відповідали епосі індустріалізму і були виправдані, підтверджені досвідом і повністю доводили, що долі людей, які купують і продають працю, будуть тісно й нерозривно переплетені в майбутньому майже завжди. Тому довгостроковій ментальності відповідає стабільне й ефективне трудове законодавство, а на рівні організації відносин роботодавця і найманого працівника – відносини довготривалого (пожиттєвого) найму.

У нових умовах постіндустріальної економіки гнучкість трудових відносин стосовно ринку праці, на думку З. Баумана, означає кінець трудової діяльності у відомому і звичному для нас вигляді, перехід до роботи за короткостроковими, миттєвими контрактами або взагалі без них, до роботи без будь-яких обговорених гарантій, але тільки до «чергового повідомлення» [3,

с. 67]. На зміну довгостроковій ментальності приходить так звана короткострокова ментальність.

В практиці трудових правовідносин це означає заміну відносин довготривалого (пожиттєвого) найму короткостроковими контрактами, зміщення виробничого (офісного) простору праці до домашнього, залучення до процесу праці некваліфікованих працівників. Короткострокова ментальність відповідає гнучкішому, у порівнянні із довгостроковою, типу виробництва, який вже не потребує довготривалої підготовки робочої сили. Більше того, сама робоча сила втрачає ознаки найманих працівників як соціальної групи. Якщо довгостроковій ментальності та індустріальному капіталізму відповідає пролетаріат/індустріат як ключова соціальна група виробничого процесу, то інформаційному капіталізму і короткостроковій ментальності – розмита соціальна множина представників різних груп без чітко визначених ознак. Наведений нижче ілюстративний приклад показує, що це можуть бути за групи і яким чином забезпечується їх участь у виробничому процесі.

*Ілюстративний приклад. Надомна робота з виготовлення дрібних запчастин на замовлення різних промислових підприємств відбувається на основі надходження повідомлень від замовників до виконавців (зазвичай, малокваліфікованих безробітних, пенсіонерів, студентів), які мають гнучкий графік зайнятості.*

У зв'язку із зазначеним З. Бауман висловлює важливу думку про те, що децентралізація і дерегулювання трудових відносин<sup>165</sup>

---

<sup>165</sup> Розглядаючи вплив глобалізації на соціально-трудова сферу, не можна не звернути увагу і на таке. Для сучасного етапу функціонування світової економіки характерним є підвищення впливу транснаціональних компаній (ТНК) на формування світогосподарських зв'язків та моделей економічного розвитку. Нині ТНК контролюють близько 40 % світових засобів виробництва та 75 % світової торгівлі товарами та послугами. Слід зазначити, що штаб-квартири найбільших ТНК знаходяться у США. Це обумовлює значний вплив англо-американської законодавчої системи на формування трудового законодавства багатьох країн світу. Це не може не насторожувати світову громадськість, оскільки США досі ще не ратифікували і не визнають більшості міжнародних стандартів праці, які розроблені Міжнародною організацією праці у формі конвенцій і рекомендацій. У цілому модель соціально-трудова відносин, яка

*«прогнозує взаємне роз'єднання праці і капіталу»*. Таке роз'єднання, а також поява нових засобів комунікації призводять до виокремлення творчих і рутинних видів трудової діяльності.

Дослідник має на увазі те, що праця і капітал в умовах індустріального капіталізму з'єднані в фізично-просторовому сенсі: органи контролю власника перебувають в одному (або ж в поруч розташованому) фізичному просторі із суб'єктами найманої праці, які здійснюють безпосередній трудовий процес. Більше того, особи найманої праці знають самого власника фізично, що називається, «в обличчя». Він є персоналізованим як конкретний капіталіст (фізична особа, яка виступає або від свого імені, або ж від імені підприємства-юридичної особи).

Постіндустріальний (інформаційний) капіталізм створює такі умови, коли особи найманої праці часто не знають, на кого вони працюють і що виробляють. Сам власник стає анонімним. До того ж, суб'єкти найманої праці вже не є інтегрованими системою комунікацій, вони не знають і одне одного. Це саме по собі робить ситуацію для власника (організатора) виробництва зручнішою. Він може легше нав'язувати свої умови таким працівникам, маніпулювати ними, створювати всілякі обмеження, не побоюючись колективного організованого протесту тощо.

***Ілюстративний приклад.** З наведеного вище прикладу щодо осіб, які здійснюють надомну працю, зрозуміло, що ці особи не просто не знають одне одного, але і не мають потреби в цьому. Відсутність потреби в інтеграції і формуванні горизонтальних комунікацій зумовлено їх соціальною, віковою та професійною різноманітністю, а часто і дефіцитом освітнього капіталу. ТНК вигідно залучати таких різноманітних людей задля зниження собівартості виробництва. Подумайте, чи можуть такі різноманітні люди як пенсіонер, студент, колишній військовослужбовець мати спільні інтереси і спілкуватись про що-небудь одне з одним. А якщо вони не мають предмету для комунікації, то вони, тим паче, не зможуть про щось домовлятися і висловлювати супротив роботодавцю.*

---

функціонує у США, далеко не ідеальна. Звідси загроза дерегулювання ринку праці, децентралізації переговорів та укладення угод (договорів), що підтримується багатьма американськими фахівцями та їхніми однодумцями в Західній Європі [33].

Попри всю свою зовнішню анонімність, соціально-групову безособовість, контингент осіб найманої праці все ж не є однорідним і потребує поділу. В цьому поділі зацікавлені як роботодавці (ТНК), так і посередницькі структури, які здійснюють працевлаштування (біржі праці, агенції праці тощо).

Один з таких варіантів поділу запропоновано колишнім міністром праці США Р. Райчем, який в умовах інформаційного капіталізму прогнозує появу трьох категорій суб'єктів трудової діяльності:

- надавачі символіко-аналітичних послуг (працівники сфери знань, здатні визначати проблеми і вирішувати їх, а також брокери);
- суб'єкти сфери особистих послуг (адвокати, політичні консультанти, помічники депутатів та ін.);
- суб'єкти сфери рутинного виробництва (виконавці некваліфікованої ручної праці) [цит. за 3, с. 68].

Зрозуміло, що трудове законодавство, створене тільки наприкінці ХІХ ст., у зв'язку з високими темпами індустріалізації найчастіше виявляється при появі зазначених вище контингентів найманої праці безсилим у період глобальних трансформацій відносин між працею і капіталом, адже виділені вище трудові категорії є високомобільними як в фізичному, так і в соціально-культурному відношенні. Зростання рівня їх мобільності означає, що вони є більш непередбачуваними, порівняно із робочою силою ХІХ–ХХ століть, тому трудове законодавство, створене у минулому столітті, в питанні регулювання трудових відносин окреслених категорій працівників є частково (або повністю) неадекватним.

М. Кастельс у зв'язку із цим не бачить «універсального і надійного альтернативного рішення, яке могло б стати основою нових систем колективного трудового законодавства, здатних стримати хаотичні сили ринку» [26].

Точку зору дослідника можна пояснити не лише тим, що робоча сила стає необмежено мобільною і тому хаотизує ринок праці. Вона пояснюється і тими трансформаціями, які відбуваються із власниками (організаторами) виробництва. Оскільки замість національних підприємств в промисловому секторі все частіше фігурують ТНК, їх діяльність стає все більш непрозорою, якщо порівнювати останні з діяльністю національних суб'єктів господарювання і, тим більше, національних урядів. До того ж, ТНК

тяжіють до заміни і підміни державно-продукованого трудового права корпоративним трудовим правом (детальніше – див. тему 2).

Виникає принципове питання: чи здатне трудове право «державного зразку» адаптуватися до нових умов постіндустріалізму? У цьому плані моделі філософії і теорії права, з одного боку, та практики трудових правовідносин, з іншого, – суттєво відрізняються.

З позиції філософії та теорії права трудове право може і повинно постійно оновлюватися, пристосовуватися до змінюваних відносин. В контексті предмету нашого вивчення зазначена думка виражає надмірний оптимізм вчених щодо гнучкості науки трудового права щодо практики трудових правовідносин.

Дійсно, вчені занадто оптимістичні, якщо вважають, що наука трудового права може змінюватись синхронно з практикою. Але це не так, оскільки розвиток науки потребує століть і тисячоліть, а практика може змінюватись за лічені місяці.

Оптимістична позиція ґрунтується на тому, що філософія трудового права повинна постійно осмислювати нову соціальну реальність у сфері трудових відносин, а наука трудового права – розробляти такі теоретичні основи, які давали б можливість оперативно реагувати на змінювані потреби працівника і роботодавця. Однак на практиці це малоімовірно, що пов'язано з рядом причин. Сьогодні держава, яка покликана забезпечувати і підтримувати гармонійне функціонування суспільства як узгодженої інтегрованої системи, відходить від своєї місії бути організатором і консолідатором соціальних відносин. Базові категорії – «загальне благо», «соціальна рівність» і «справедливість» – профануються на державному рівні й усе частіше забуваються.

Протистояти подібній ситуації можна лише на основі універсалізації системи цінностей, яка в глобалізаційних проектах матиме наднаціональний зміст. Тому в сучасних умовах, за логікою глобалізації, необхідно виробити нову філософсько-правову парадигму, яка розглядатиме правові питання універсалістсько-

аксіологічних позицій. Ми будемо називати її *аксіологічним універсалізмом*<sup>166</sup>.

Щоб зрозуміти сутність аксіологічного універсалізму у трудовому праві, нагадаємо декілька смислових блоків викладеного вище матеріалу. Предметна сфера й основна тематика правової аксіології включає в себе проблеми розуміння і трактування права як цінності. Цінності в історії людського роду поставали як певні духовні підвалини, що допомагають особі вистояти перед життєвими випробуваннями. Вони впорядковують дійсність, вносять у неї осмислення, що дає змогу порівнювати свою поведінку з нормою, ідеалом, метою, стає зразком й еталоном.

Цінність є продуктом, результатом духовної діяльності людей. З філософської точки зору одним з найбільш повних є визначення, запропоноване М. Менцером<sup>167</sup>: «Цінність – це те, що почуття людей диктують визнати таким, що стоїть над усім і до чого можна прагнути, щоб споглядати, ставитися з повагою та визнанням» [32, с. 77].

Сукупність цінностей, як уже зазначалося вище, утворює «аксіосферу суспільства», котра може бути представлена як багаторівневе утворення, на верхівці якого розташовуються універсальні ціннісно-смислові орієнтири людства (істина, добро, краса, справедливість, свобода, кохання тощо).

Аксіосфера структурно складається з наступних рівнів:

1) рівень цінностей загальнолюдського змісту, або ж рівень ціннісних систем; універсальні цінності-смисли включають в себе істину, добро, красу, справедливість, надію, свободу, любов, мудрість і т. д;

2) рівень цінностей макроспільнот і макросистем;

3) рівень цінностей макрогруп і мікрогруп у складі макроспільнот.

На макрорівні потрібно розрізняти ціннісні системи, які приймаються в межах тієї чи іншої соціокультурної спільноти, або, в аспекті, який нас цікавить, того чи іншого типу трудових відносин, де

---

<sup>166</sup> **Аксіологічний універсалізм** – філософсько-аксіологічна парадигма, яка обґрунтовує єдність цінностей і смислів всіх людей та спільнот, безвідносно до їх відмінностей.

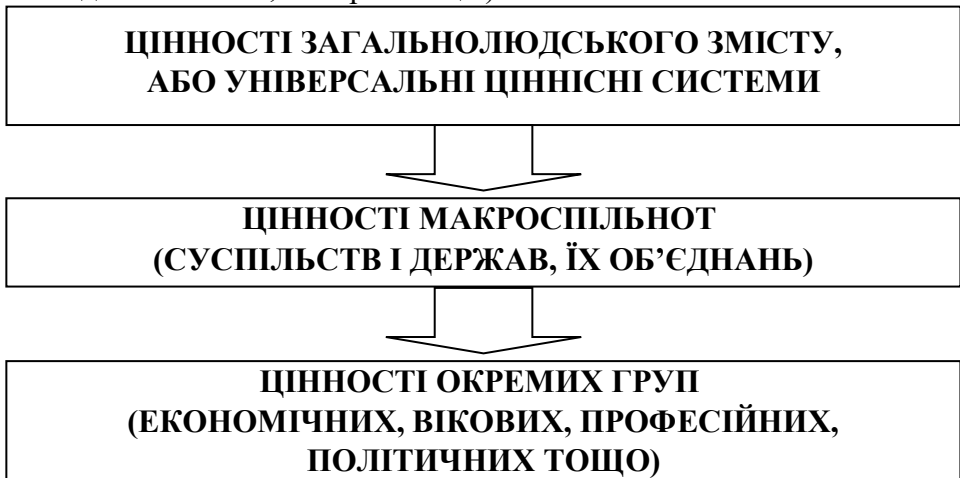
<sup>167</sup> **Ментцер Майк** (англ. *Mike Mentzer*; 1951–2001) – американський культурист-професіонал, підприємець, письменник і філософ.

домінантними цінностями можуть виступати соціальна й економічна рівність, демократія, права людини і громадянина, державність<sup>168</sup>.

Зазначене слід розуміти так: **право виступає ланкою-передавачем між світом високої духовності (культури) і практичною діяльністю.**

На мікрорівні функціонують специфічні цінності:

- демографічних і професійних груп (успіх, багатство, майстерність, самовдосконалення);
- особистісні цінності як орієнтири індивідуальної діяльності окремого суб'єкта (почуття власної гідності, самовдосконалення, самореалізація).



**Схема 4. Структура аксіосфери**

Аксіологія права (філософія цінностей права) звертається до правових цінностей як до субстанцій<sup>169</sup>, які мають регулятивне

---

<sup>168</sup> На цих цінностях базується, зокрема, Декларація прав людини. **Загальна Декларація Прав Людини (ЗДПЛ)** прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. у Паризькому палаці Шайо. Декларація стала результатом безпосереднього досвіду світової війни і представляє першоглобальне вираження прав, які є невід'ємними для усіх людей. Повний текст опублікований Організацією Об'єднаних Націй на її веб-сайті.

<sup>169</sup> **Субстáнція, первінна субстáнція** (лат. *substantia* – істотність; те, що лежить в основі, синоніми: *істотність, речовинність, істота, річ,*

значення. Цінності права є найважливішими глибинними підвалинами, що визначають ставлення людини і суспільства до права. До них належать свобода, справедливість, рівність, взаємодопомога (солідарність). Вони орієнтують людську поведінку на досягнення певних цілей, стандартів, зразків поведінки.

С. Алексеев зазначає, що з допомогою права можливо поширювати високі прояви розуму, трансцендентальні цінності – духовні, моральні принципи, ідеали – на сферу зовнішніх, практичних відносин [2, с. 704]. На практиці це означає створення державою умов, за яких у сфері суспільних відносин відтворюються цінності у вигляді свободи людини, вираженій у суб'єктивних правах, що захищаються законом. Іншими словами, право розглядається в аспекті його здатності слугувати засобом поширення універсалістських цінностей. Стосовно трудового права це означає, що воно має виступати інструментом поширення *універсалістських трудових цінностей*.

*Універсалістські трудові цінності* – це особливі ціннісні відносини, які складаються між суб'єктами трудової діяльності з приводу значимих об'єктів-посередників, норм та ідеалів і які можуть втілюватися в конкретних носіях – трудових нормах, установках, інститутах, правосвідомості. З ціннісних позицій трудове право в цивілізованому співтоваристві покликане організувати й регулювати значний сегмент ціннісної свідомості громадян у сфері праці, тобто створювати і відтворювати правові відносини як частину аксіосфери і, водночас, як способу організації повсякденної трудової діяльності.

Однак, трудові цінності, попри будь-який універсалізм, не мають абсолютного, універсального характеру, адже вони формувалися в різних правових культурах. При цьому найцікавішим є те, що саме ці відмінності часто ігноруються фундаторами глобалізаційних програм. Ідеться про наполягання на універсальних правах людини без врахування культурних відмінностей людей у різних спільнотах.

---

*матерія, суть, основа, голова*) – в аристотелівській логіці перша з десяти категорій (класів, розрядів, які спрощують процес розумового визначення будь-якої речі), річ яка існує сама по собі, а не тільки як видозміна чогось іншого.



У трудовому праві ЄС цей процес називається *гармонізацією*<sup>170</sup>, яка в теорії<sup>171</sup> має сприяти підвищенню продуктивності виробництва, становленню єдиного ринку й покращенню стандартів соціального захисту найманих працівників. В юридичному відношенні цей процес пов'язаний не тільки з уніфікацією норм, але і з «урівноважуванням» цінностей національних правових систем різних європейських держав.

Звісно, що цей процес не обходить і українське трудове законодавство, до якого імплементуються європейські трудові стандарти. *Як це відбувається в конкретиці показує наступний ілюстративний приклад.*

*Ілюстративний приклад* У західному світі основні цінності правового мислення склалися під впливом спадщини римського права, християнської догматики, епохи Відродження, буржуазних революцій, духовних інновацій протестантизму, марксистської ідеології й соціальної політики Радянського Союзу. Європейська правова ідея зародилася одночасно з формуванням європейської цивілізації, коли формувалися зародки державності, права, ідейно-філософських, релігійних течій, які суттєво вплинули на весь подальший розвиток континенту.

*До фундаментальних цінностей західного правового мислення, зафіксованих, зокрема, у Лісабонському договорі ЄС<sup>172</sup>, належать:*

---

<sup>170</sup> **Гармонізація в трудовому праві ЄС** – процес наближення трудо-правових регулятивів національного рівня до змістовних і формальних особливостей трудових цінностей, інститутів та окремих норм трудового права ЄС.

<sup>171</sup> Проте на практиці все часто відбувається протилежним чином: далеко не для всіх держав європейські трудові стандарти, як і європейська модель розвитку капіталізму, є прийнятними і адекватними, що призводить до так званої кризи модернізації і відповідних соціальних конфліктів.

<sup>172</sup> **Договір реформування, або Лісабонська угода** – нова базова угода щодо принципів функціонування Європейського Союзу. Офіційна назва – Лісабонська угода про внесення змін в Угоду про Європейський Союз й Угоду про заснування Європейської Спільноти (англ. *Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community*). Офіційне підписання Лісабонської Угоди відбулося 13 грудня 2007 р., після чого документ мав ратифікуватися національними парламентами 27 держав Євросоюзу. Станом на 13 листопада 2009 р.

людська гідність, свобода, демократія, рівність, правова держава, права людини [45, с. 80]. Західне правове мислення зосереджене на особистості, яка є реально значною правовою одиницею. При цьому мається на увазі, по-перше, формальність правових відносин, а, по-друге, певна обмеженість цінності особистості у праві [45, с. 82].

Під європейськими трудовими стандартами маємо розуміти визнані ЄС і закріплені в його документах юридичні норми, які забезпечують правове регулювання соціально-трудова відносин у державах-членах у межах об'єднання, а також механізми такого регулювання й гарантії забезпечення цих норм на практиці.

Адаптація трудового законодавства України до законодавства ЄС – це діяльність компетентних державних органів щодо дослідження, з одного боку, нормативної бази ЄС у

---

Угоду затвердили всі 27 країн ЄС. Угода набрала чинності 1 грудня 2009 р.

Новий договір має замінити європейську конституцію, прийняття якої фактично провалилося. Угода містить положення про інституційну реформу в Євросоюзі. Передбачається створення посади Президента ЄС, який обиратиметься на 2 р. 6 міс. і представлятиме ЄС на міжнародних заходах. Договір містить положення про скорочення кількості єврокомісарів і депутатів Європарламенту.

Європейським керівним інституціям надано більше влади у вирішенні загальних питань. Йдеться про безпеку, боротьбу зі зміною клімату та міграційні проблеми. Усі дипломатичні функції контролює верховний представник Євросоюзу з зовнішньої політики.

Формально новий договір не є конституцією – у ньому немає згадки про гімн чи прапор, але документ зберіг усі ключові постанови про реформи, що були в первинному документі – євроконституції. Договір має сприяти врегулюванню кризи, що почалася в 2005 р., після того, як Франція та Нідерланди на своїх національних референдумах не підтримали Європейську конституцію.

Лісабонський договір визначає цілі й цінності ЄС: забезпечувати людям простір свободи, безпеки та правосуддя без внутрішніх кордонів; працювати задля сталого розвитку Європи; сприяти соціальної справедливості й соціальному захисту; сприяти економічній, соціальній і територіальній згуртованості держав-членів ЄС; підтримувати та поширювати цінності ЄС; робити внесок у захист прав людини, зокрема, прав дитини.

*сфері правового регулювання трудової діяльності, а з іншого – національного трудового законодавства та їх порівняльна оцінка на відповідність рівня правової регламентації відносин у сфері праці; формування висновків і пропозицій щодо етапів прийняття необхідних положень шляхом нормотворчої діяльності і впровадження її результатів у правозастосовну практику.*

*У адаптаційній діяльності щодо приведення національного трудового законодавства у відповідність до положень трудового законодавства ЄС можна виокремити такі етапи:*

- 1) вивчення й аналіз норм європейського трудового права з метою встановлення їх змісту та особливостей;*
- 2) виявлення ступеня відповідності норм національного законодавства в сфері праці положенням трудового законодавства ЄС, етапів досягнення такої відповідності;*
- 3) адаптаційна правотворча діяльність;*
- 4) впровадження в правозастосовну діяльність адаптованого трудового законодавства.*

*Впровадження адаптованого трудового законодавства потребує високого рівня організаційного забезпечення, зокрема:*

- відповідної підготовки державних службовців;*
- організації перепідготовки й підвищення кваліфікації суддів;*
- наявності перекладів і публікацій не тільки положень нормативно-правових актів ЄС у сфері праці, а й коментарів і роз'яснень Суду ЄС;*
- регулярного інформування громадян держави про стан адаптаційного процесу.*

*Регламентація забезпечення права людини на працю за законодавством ЄС включає в себе дві основні групи положень. Перша стосується змісту цього права, друга – державних гарантій його забезпечення. Зобов'язання держав-членів ЄС поширюються на обидві групи положень. Зміст права на працю, встановлений Конституцією і законодавством України, у цілому відповідає вимогам *acquis communautaire*. Разом з цим, деякі нормативно-правові акти, що регулюють трудові та тісно пов'язані з ними відносини, потребують внесення змін і доповнень, зокрема, стосовно:*

- встановлення права на безоплатні професійні консультації, підготовку й перепідготовку не тільки для громадян*

України, а й для іноземців та осіб без громадянства, які на законних підставах перебувають на території України і щодо яких такі зобов'язання передбачені міждержавними угодами;

- удосконалення юридичного механізму квотування місць для працездатної молоді не тільки для працевлаштування, а й для виробничого навчання;

- визначення поняття «тривалий час безробітний» відповідно до вимог міжнародних актів, а також встановлення додаткових державних гарантій у сфері працевлаштування таких осіб;

- встановлення обов'язків роботодавця щодо забезпечення періодичного підвищення кваліфікації працівників і включення цього часу у робочий час.

Необхідність врахування положень *acquis communautaire* щодо підвищеного захисту соціально вразливих категорій працюючих робить актуальними опрацювання й затвердження Міністерством соціальної політики України за участю всеукраїнських профспілок і їх об'єднань нових «Типових правил внутрішнього трудового розпорядку» із внесенням до їх змісту положень про особливий соціальний захист неповнолітніх, працівників із сімейними обов'язками, зі зниженою працездатністю (зокрема, осіб з інвалідністю), осіб похилого віку та ін.

Правила повинні містити обов'язок роботодавця встановлювати режим роботи для цих працівників з огляду на особливості їх соціального статусу.

На трудящих-мігрантів, які на законних підставах перебувають в Україні, повинна поширюватися дія ст. 43 Конституції України, проте ч. 2 цієї статті, присвячена гарантіям реалізації права людини на працю, стосується виключно громадян України. Це суперечить вимогам ст. 6 і ст. 7 ратифікованого Україною Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та п. 4 ст. 19 Європейської соціальної хартії (вище розглядалася).

Це зауваження можна віднести й до ч. 6 ст. 43 Основного Закону, яка гарантує захист від незаконного звільнення тільки громадянам України, а також до ч. 4 ст. 36, яка встановлює, що лише громадяни України мають право на участь у професійних

спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів.

Необхідно внести зміни до національних підзаконних актів з питань отримання дозволу на працевлаштування працівниками-мігрантами з урахуванням стандартів ЄС, згідно з якими це право може бути обмежене тільки з метою охорони національної безпеки, громадського порядку, здоров'я й моральності населення.

*Які проблеми виникають в процесі гармонізації європейських трудових стандартів і українського трудового права? Відповідь на це запитання можна отримати при порівняльному аналізі менталітету західних країн та України.*

Особливою цінністю західного права, яке відображає менталітет людини західної культури, є орієнтація на досягнення суспільного блага. Одним з проявів цінності суспільного блага є впорядкованість, стабільність і формальність правових відносин. До таких цінностей також відносять усередненість (ординарність), змістом якої є «звичайність, звичність, шаблонність правового буття, реальність, однаковість і масовість прийнятних правових установок та дій» [38, с. 36].

Варто ще раз наголосити на тому, що правові цінності західної людини, які ґрунтуються на принципах легалізму римського права, змішаного з «розчиненими» в ньому нормами християнської моралі, відображають фактичну раціональність, практичність і формальність правового життя людей, для яких мінімальні правові вимоги стали звичним способом існування та частиною правової культури.

**Ілюстративний приклад.** В СРСР на промислових підприємствах існували відділи технічного контролю (далі – ВТК). В той же час, на промислових підприємствах деяких держав соцтабору (наприклад, Угорщини, НДР) аналогічних підрозділів не було. Це було пов'язано з більш високим рівнем правової культури таких держав, де моральні регулятори «вмонтовані» в психіку людини. Така людина здійснює моральний самоконтроль, вона контролює себе зсередини краще, ніж та людина, для якої приписи моралі є лише зовнішніми вимогами. Вбачається емпірична закономірність: чим нижчий рівень моралі, тим більше примусових правових регуляторів потребує суспільство для організованої поведінки людей. І навпаки: за високого рівня соціальної моралі

*кількість примусово-правових регуляторів соціальної поведінки істотно зменшується.*

Правові цінності українського менталітету формувалися переважно на іншому духовному фундаменті східноєвропейської, слов'янської цивілізації, яка увібрала в себе правові ідеї і практичний досвід грецького православ'я і язичництва.

До основних правових цінностей східноєвропейської ментальності дослідники відносять общинний колективізм, що виражається в переважанні колективних начал над індивідуальними, прагненні до гармонії суспільних відносин і справедливості, розумінні права як повинності-обов'язку, морального почуття гідності. Такий колективізм, однак, зовсім не означає зростання солідарності і взаємної відповідальності. Він дає «на виході» вищий ступінь безвідповідальності і тенденцію до перенесення відповідальності на інших.

Східнослов'янську традицію від західної відрізняє, в силу зазначеного вище, нерозвиненість інституту приватної власності, нормальне функціонування якого (як і потяг до накопичення капіталу) суперечить засадам православної етики.

У релігійно-моральній свідомості колективізм закріпився як ідея соборності, що відображає і відбиває прагнення людей до єднання, на противагу нерозвиненому індивідуально-особистісному началу. Як стверджує В. Малахов, визнання колективності провідною правовою цінністю принципово відчужує право від особистісних проявів людини, надає йому значення непереборної щодо людини сили та влади [38, с. 37].

Отже, право в умовах слов'янської цивілізації практично не становить частину ціннісної свідомості, виступаючи переважно регулятором зовнішньої поведінки. Люди в таких умовах дотримуються норм права не через совість і докори сумління, а через страх і загрозу покарання. В правовій свідомості переважає правовий нігілізм, філософія якого стверджує: правові приписи треба виконувати лише тоді, коли інших варіантів вибору немає. Це свідчить про низький рівень моральності як вищої щодо права ціннісно-нормативної системи.

Наявність колективного начала робить суспільне благо, єдину суспільну мету правовою цінністю. Однак, на відміну від західного розуміння суспільного блага, східнослов'янське є образом належного, до якого потрібно прагнути. Почуття власної гідності у

східно-слов'янській традиції проявляється в неприйнятті формального права.

Особливе значення в системі правових цінностей східноєвропейської ментальності відіграє правова гармонія, змістом якої є прагнення подолати обмеженість правопорядку. Як зазначає В. Малахов, гармонія є визнанням органічності, а не просто раціональності правових відносин між людьми [38, с. 38]. Прагнення до такої гармонії в особистих відносинах означає на практиці підміну формальних трудовправових регуляторів неформальними, тобто писаного формалізованого права звичаєвим трудовим правом, яке є частиною корупційних практик. По суті, це означає ігнорування норм права загалом та трудового права зокрема при підміні правових норм особистими домовленостями.

В наступному ілюстративному прикладі, що базується на праці М. Афанасьєва, показано, що клієнтизм виражає відносини особистої залежності в трудовому праві, які можна вважати феодальним пережитком. Але цей пережиток є беззаперечною частиною української реальності, тому не враховувати його – все одно, що не бачити видимих перепон на шляху руху.

**Ілюстративний приклад.** *М. Афанасьєв у своїй праці, присвяченій російському клієнтизму, відзначає, що адекватне тлумачення нашої соціальної дійсності взагалі неможливе без аналізу неформальних, персонально-орієнтованих зв'язків. Це стосується практично всіх соціологічних узагальнень середнього рівня – дослідження бідності, трудових відносин, бюрократії або підприємництва. Так, у середовищі російського чиновництва зв'язки особистої відданості і протегування є головним фактором успішної кар'єри, а неформальні відносини учасників тіньових альянсів визначають діяльність офіційних організацій. Ділові мережі в російському бізнесі (стосовно українського бізнесу це твердження також можна визнати істинним – Т.З.) теж мають переважно неформальний характер і здебільшого будуються на особистих зв'язках. Навіть у найбільших національних корпораціях, зокрема, таких флагманів російського капіталізму, як РАО ЄЕС, «Газпром» та «Лукойл», внутрішнє життя йде згідно з квазіфеодальними правилами і визначається протиборством кланів, які стоять за членами правління.*

*Розширене відтворення приватних зв'язків захисту, солідарності й обміну діяльністю в епохи інституційних криз і*

переходів – явище закономірне, добре описане в історичній, антропологічній, соціологічній і політологічній літературі. За цими описами ми знаємо, що за певних умов такі зв'язки можуть підминати і підміняти інститути родоплемінного ладу, полісно-громадянської або імперської державності. Класичний приклад – сеньйоріальні і васальні відносини в епоху європейського феодалізму. В інституціональному контексті модернізованих суспільств і суспільств, що перебувають в процесі модернізації, зв'язки, що розглядаються, зазвичай виступають як суто неформальні, нерідко – як «тіньові». При цьому руйнується їх сакральна санкція. Як й інші соціальні відносини, особисті зв'язки зазнають впливу зростаючого відчуження. Комерціалізація і послаблене ідеологічне обґрунтування роблять їх усе більш необов'язковими, рухливими, нестійкими. Під тиском товарно-грошових відносин особистий обмін діяльністю значною мірою трансформується в купівлю-продаж послуг. Так, колись сакральне приношення перетворюється на хабар, ритуальна «честь» – на тривіальний підкуп. Гнані, але не вигнані зі «сфери спільнотного», неофіційні приватні зв'язки все більше сприймаються як корупція громадських установ<sup>173</sup>.

Сам приклад показує, що зовнішніх реформ трудового права для зміни трудового права в Україні замало. Проблеми трудового права України перебувають і повинні розв'язуватися «декількома поверхами вище» – у сфері релігії, соціальної моралі та ідеології. На наше переконання, простою зміною трудового законодавства та його механічною гармонізацією із європейськими трудовими стандартами навряд чи вдасться домогтися системних ефектів і зрушення в організації трудових правовідносин. Потрібні справжні реформи «зверху», на вищих щаблях культури і менталітету, на які самі законодавці, однак, майже не звертають уваги.

Варто наголосити також на тому, що в Україні, як і в інших республіках колишнього СРСР, населення, в силу означених вище ментальних особливостей, часто сприймає європейські правові цінності тільки як певні декларації або ж пропагандистські гасла, які

---

<sup>173</sup> **Афанасьев М. Н.** Клиентелизм и российская государственность: исследование клиентарных отношений, их роли в эволюции и упадке прошлых форм российской государственности, их влияния на политические институты и деятельность властвующих групп в современной России. – М., 2000. – 318с.



лише потенційно (але не реально) здатні покращити матеріальне становище найманих працівників.

**Узагальнюючи викладене вище,** можна констатувати, що основною причиною деградації національного трудового права є технологічний, екологічний та інформаційний неокolonіалізм, який є складником проектів (програм) неоліберальної глобалізації. Головними генераторами цих проектів і програм є ТНК і світові фінансові центри. Знищуючи конкуренцію з боку національних товаровиробників в менш розвинених державах з нестійкими, корумпованими урядовими структурами, ТНК залишаються поза рамками правового поля, орієнтованого на національний економічний простір, і створюють альтернативне щодо державного трудового права корпоративне трудове право, яке можна вважати кроком назад в розвитку правових систем.

# ТЕМА 11

## ТРУДОВЕ ПРАВО У ПАРАДИГМІ СИНЕРГЕТИКИ

### (2 години)

#### *Зміст теми*

1. Визначення синергетики та її ключові поняття.
2. Прояви окремих синергетичних закономірностей у регулюванні трудових правовідносин.

#### **1. Визначення синергетики та її ключові поняття**

Одним із сучасних напрямів філософії трудового права є синергетика. Запитаєте, навіщо про неї говорити в контексті дослідження трудових правовідносин? В даному разі синергетика цікавитиме нас саме в контексті взаємодії трудового права з іншими соціальними інститутами. Синергетика дає можливість розглядати трудове право в аспекті соціального як цілого, тобто соціальної системи як цілісності. Частини цілісності завжди взаємодіють завдяки енергії, що й забезпечує, власне, синергію (складання енергій). Фундатором синергетичного напрямку на перетині фізики і теорії інформації вважається німецький фізик, професор Штутгартського університету і директор Інституту теоретичної фізики й синергетики Герман Хакен [46].

*Терміном «синергетика» (грец. «синергена»): перша частина слова – «син» («сим») – об'єднання, синтез, сприяння, співробітництво, спільну дію; пор. : синхронний – «узгоджений у часі», симбіоз – «співжиття», симфонія – «співзвучність»)*  
*Г. Хакен запропонував називати методи різних розділів знання, об'єднаних спільним предметом дослідження. Цим предметом є феномени колективної поведінки елементів у системі, а саме:*

- *феномени ієрархічної організації світу;*
- *самоорганізації і саморозвитку;*
- *механізми глобальної еволюції, динамічного хаосу;*
- *становлення порядку з хаосу і нестабільності – базові характеристики процесів еволюції у фізичних, біологічних, соціальних та інших системах.*

На думку Г. Хакена, синергетика займається вивченням систем, що складаються з великої (дуже великої, найбільшої) кількості частин, компонентів або підсистем, які складно взаємодіють між собою. Термін «синергетика» вказує на «спільну дію» енергетичних потоків і впливів, підкреслюючи узгодженість функціонування частин, що позначається на поведінці системи як цілого. Головне завдання синергетики, за Г. Хакеном, полягає у визначенні існування загальних принципів, які управляють виникненням структур і (або) самоорганізуючих функцій. Отже, для науковця синергетика – це теорія самоорганізованих структур [46, с. 8–9].

Синергетика як основа нової епістемології створює базові принципи соціально-гуманітарних дисциплін ХХІ ст. «Наш підхід, – наголошує К. Майнцер у праці «Складносистемне мислення. Матерія, розум, людство. Новий синтез» («Thinking in Complexity. The Computational Dynamics of Matter, Mind, and Mankind», 1994), – передбачає, що фізична, соціальна і ментальна реальність є нелінійними і складними. Цей суттєвий результат синергетичної теорії пізнання породжує серйозні наслідки для нашої поведінки. Варто ще раз підкреслити, що лінійне мислення може бути небезпечним у нелінійній складній реальності... Ми повинні пам'ятати, що в політиці та історії монокаузальність<sup>174</sup> може призводити до догматизму, відсутності толерантності і фанатизму... Такий підхід до вивчення складних систем породжує нові наслідки у гносеології та етиці. Він дає шанс уникнути хаосу в складному нелінійному світі і використовувати креативні можливості синергетичних ефектів» [28].

Сьогодні все більш сумнівною є обґрунтованість вимоги єдності і цілісності системи права. Утверджується позиція, згідно з якою система трудового права не є замкненим набором правових норм (під системою розуміють сукупність частин і компонентів, пов'язаних між собою організаційно), тобто елементи системи утворюють взаємопов'язану безліч, яку неможливо розкласти на

---

<sup>174</sup> **Монокаузальність** – схема причинно-наслідкових пояснень, яка ґрунтується на виведенні одного наслідку з однієї причини. Монокаузальність є протилежністю полікаузальності (полідетермінованості), яка базується на виведенні множини наслідків із множини причин, які їх породжують.

незв'язані множини. І навпаки: вона динамічно розвивається під впливом багатьох чинників об'єктивного і суб'єктивного характеру, насамперед, соціально-економічних трансформацій.

Означену систему можна розглядати як доступну для незалежного спостерігача. Дійсно, у соціальних науках (на відміну від природничих) дослідник підходить до того чи іншого об'єкта або предмета дослідження підготовленим, що зумовлено актуалізованою парадигмою навколишнього наукового середовища, рівнем власного знання, особистої наукової культури, науковою порядністю і ступенем відповідальності. До речі, саме цим пояснюється безліч підходів, теоретичних розробок та інтерпретацій у сфері правових відносин.

Одним з таких підходів є синергетична методологія права, яка розуміється як зумовлена сукупністю факторів система взаємопов'язаних і взаємообумовлених методів, способів теоретичного пізнання міждисциплінарного характеру, що застосовуються виходячи з принципів самоорганізації, спрямованих на вивчення взаємних зв'язків і результатів взаємодії між елементами теорії права [29, с. 283].

Застосування синергетичної методології для аналізу правової проблематики обґрунтовується тим, що соціально-правова реальність є системою, яка самоорганізується, тобто має здатність до саморозвитку. Відповідно до синергетичної парадигми будь-яка система, що саморозвивається, є нерівноважною і перебуває між двома граничними станами – **хаосом і порядком**.

Основними поняттями, що визначають синергетику трудового права є: *подія, ентропія, порядок, хаос, біфуркація, флуктація, атрактор, фрактал, самоорганізація*.

*Подія* розглядається як демонстрація всезагального онтологічного зв'язку всього з усім. Подія в трудовому праві не може розглядатись ізольовано від ширшого кола економічних, політичних, моральних та інших наслідків. Завдяки подіям можна оцінити синергійні ефекти позитивного трудового права з політикою, економікою та мораллю.

Синергія поширюється також на зміну умов і причин виникнення правовідносин у результаті появи події. Якщо розглядати, наприклад, конфлікт у сфері трудового права як подію, то синергія зумовлює потребу в усвідомленні самим собою і доведенні іншим своєї правомірності. А це потребує не тільки

юридичної, але і економічної, політичної та соціально-моральної оцінки норм трудового законодавства.

*Ентропія* (від грец. «поворот», «зміна», «перетворення») завжди присутня в трудовому законодавстві, як і в будь-якій системі. Ентропійний процес забезпечує відбір, еволюцію можливостей за рахунок стану некерованості і невизначеності.

Норми трудового законодавства можуть потрапляти в зону невизначеності і неструктурованості (що прирівнюється до втрати ними авторитетності та визначеності) у зв'язку з трьома чинниками [50, с. 126]:

а) чинником корупції, який власне й призводить до зростання ентропійності трудових правовідносин;

б) чинником прийняття волонтаристських законодавчих рішень, які через недалекоглядність знижують рівень упорядкованості наявної системи трудових правовідносин і створюють ситуації некерованого різночитання правових норм;

в) чинником соціальних трансформацій, які детермінують відставання трудових норм від фактичного рівня розвитку трудових правовідносин, що також створює передумови для зростання хаосу і невизначеності.

Трудове право, як кожна система, має тенденцію до перетинання ентропійного бар'єру завдяки збільшенню відповідної енергії. Це відбувається шляхом свідомо-вольової мобілізації та зростаючих інвестицій енергії, часу, людських ресурсів тощо у формування тих чи інших трудових інститутів шляхом забезпечення *порядку*.

Часто чинником зростання ентропії в трудовому праві стає розсіювання (непрямоване витрачання) людиною її духовної енергії, що може призводити до руйнації окремих підсистем, елементів системи тощо.

Звичайно, трудове право покликане формувати порядок, який відрефлексовується нами як правопорядок трудових правовідносин. Однак поняття порядку є складнішим, аніж проста організованість й уніфікованість різних відносин між людьми і спільнотами за допомогою інструментів трудового права.

*Порядок* виникає саме як синергія трудового права з вимогами соціальної моралі, які, у свою чергу, звертають до порядків вищого рівня детермінованості, що формуються в релігійних, філософських, ідеологічних соціально-нормативних системах [31, с. 89–90].

Порядок не виникає просто як результат упорядкованого нормотворення, яке відбувається на основі норм трудового права відповідно до різних процедур. Ідеться про субординованість, узгодження цих норм з нормами вищого ієрархічного рівня регуляції в релігійних, філософських, ідеологічних соціально-нормативних системах і скеровування нормотворення у сфері трудового права в бік її відповідності аксіологічним імперативам загальнолюдської культури – справедливості, рівності, свободі та солідарності[31, с. 90–91].

*Порядок* – це системна категорія у філософії права, яка фіксує сталі, повторювані, константні взаємозалежності між спорідненими підсистемами, відображаючи їх організованість і спроможність чинити опір ентропійним процесам (процесам порушення симетрії) у відкритих і закритих системах. Формування порядку в трудових правовідносинах завершується створенням відповідних умов дотримання онтологічного ряду життєво важливих відносин на ґрунті синергії позитивного та природного трудового права.

**Ілюстративний приклад.** *Впровадження в трудове законодавство норми щодо можливості роботодавця на власний розсуд збільшувати тривалість робочого тижня, вочевидь, буде суперечити порядку як синергії конституційного права та трудового права – з одного боку, та нормативно-правового і локально-правового (договірного) регулювання – з іншого.*

*Хаос* – категорія філософського дискурсу взагалі й синергетики зокрема, яка фіксує стан системи до утворення будь-якого порядку, що означає незв'язаність і некерованість її енергії, інформації та відсутність структурованих ієрархій будь-яких виокремлених частин, їх взаємозв'язків тощо.

Ми зазвичай інтерпретуємо хаос як цілковитий безлад. Сплутаність, відсутність структурованості й упорядкованості, розсіяність, безмірність, відсутність структур, певних ієрархій тощо. У давнину під хаосом розуміли відкриту безодню, порожній простір, невизначений стан речей, з якого виник упорядкований і гармонізований Космос (порядок). Насправді хаос є джерелом потенційної енергії та креативності, оскільки тільки в хаосі людина та суспільство вмотивовані шукати нові можливості.

Порядок трудових правовідносин у його застійності може робити життя суб'єктів правовідносин нестерпним, якщо вони припиняють пошук можливостей удосконалення організації цих

відносин. Але таке удосконалення не допускає ототожнення фізичного розуміння хаосу з простим безладом, протилежності порядку.

Хаос тісно пов'язаний з біфуркацією (від лат. «роздвоєний», «розгалужений»), оскільки через пошук потенційних можливостей відбувається вибір подальшого шляху розвитку системи. Біфуркаційна точка є точкою розгалуження можливих шляхів еволюції системи. У цій точці всі вектори рівноможливі, але тільки один варіант (вектор) спрямованого руху виявляється реально здійсненим.

***Ілюстративний приклад.** Так, у розвитку інституту профспілок держава може обрати один з двох векторів:*

*а) вектор максимального одержавлення профспілкових організацій, їх централізованого насадження на підприємствах, організаціях, установах;*

*б) вектор максимального роздержавлення профспілкової діяльності, що може мати такі непередбачувані наслідки, як злиття профспілок з лобістськими структурами, «виселення» профспілок за межі підприємств приватними власниками тощо.*

*Вибір першого або другого вектору на певний час створює стан фатальної детермінованості, в якому зростає ентропія і хаос, а отже, відбувається пошук нових можливостей для удосконалення системи організації профспілкового руху в промисловості.*

Фактично в розвитку трудового права як системи має місце множина біфуркацій або навіть поліфуркацій (розгалужень може бути більше, ніж два). Тому точка біфуркації має критичне значення, її ще називають критичною точкою. Протягом тривалого періоду існування і розвитку системи утворюється своєрідне дерево біфуркацій з відповідною кроною. Поява точок біфуркації впливає з нестійкості системи, біфуркації є показником нестабільності і, водночас, пошуковим індикатором нових можливостей.

Поява біфуркацій у трудовому законодавстві супроводжується розгортанням конфліктів, ускладнень регулювання правовідносин, провокацій, антагоністичних протистоянь і саме біфуркація забезпечує згортання цих труднощів. Точки біфуркації (насправді вибору) з'являються не випадково: це рівноможливі результати, зумовлені генетичними схильностями системи, її динамічною

симетрією, хоча своя ієрархія цінностей, ієрархія рівнів до певної міри все ж зберігається [1, с. 66–67].

Показником хаосу на мікрорівні системи є флуктації, які призводять до змін. *Флуктація* (від лат. «коливання») – це випадкові відхилення миттєвих значень величин від їх середніх значень (від стану рівноваги). Після проходження точки біфуркації флуктуація (швидко-плинність, мінливість) є єдиним наслідком індивідуальних дій будь-якої системи. Чим сильніша флуктація, тим кардинальнішими будуть зміни. Згасання чи посилення флуктацій залежить від ефективності зв'язку із зовнішнім світом флуктаційної сфери [1; 28; 31].

*Ілюстративний приклад.* Флуктація в трудових правовідносинах виявляється у «броунівському русі» окремих суб'єктів трудового права, пристосовуючись до якого ці індивіди намагаються ухилитися від нормативно-правових приписів трудового законодавства або ж видозмінити поведінку так, щоб оптимально пристосуватись до ситуаційних вимог.

У квантовій теорії поля флуктації вакууму, пов'язані з можливістю народження і поглинання віртуальних частинок, призводять до зміни значень маси і заряду частинок. Флуктації визначають ту подію, яка відбудеться. Ця подія матиме вже нову мікроструктуру, соціальну структуру. Причому при підході впритул до точок біфуркації флуктація стає аномально сильною, як наслідок порушується закон великих чисел (втрачається можливість визначити ймовірність результатів).

*Ілюстративний приклад.* Саме відносна самотійність поведінки кожного працівника як особистості забезпечує, на нашу думку, наявність таких хаотичних рис і флуктуацій, які обумовлюють відхилення фактичних результатів трудової діяльності від запланованих. Наприклад, до зовнішніх флуктуацій можна віднести: адміністративні рішення антимонопольних, судових, податкових та інших органів; результати об'єктивних економічних процесів макроекономіки (попит, конкуренція, інфляція, кон'юнктура, валютна політика, зовнішньоторговельна політика); рішення зацікавлених осіб (кредиторів, постачальників, споживачів, місцевих органів влади). До внутрішніх флуктуацій належать: реструктуризація корпорації, модернізація виробництва, зміни у структурі та інтенсивності вертикальних і горизонтальних зв'язків (тобто все те, що викликає, зазвичай, опір персоналу і



зумовлює суттєві зміни у «трудовій поведінці»). Разом з тим, слід зазначити, що флуктуації постають своєрідними інноваційними сигналами, які допомагають системі подолати консервативну однорідність та увійти до фази біфуркації. Поєднання у точці біфуркації елементів старої і нової якості створює нерівноважний стан, що може обумовити зміну мети, завдань і структури системи. Прикладом біфуркацій у соціально-економічних системах можуть слугувати зміна цілей організації, методів управлінської дії, ухвалення рішення про організацію (ліквідацію) структури тощо.

Флуктації розвиваються за правилом *атрактора* (від лат. «притягувати»), тобто якщо в системі розпочато флуктаційний процес, то він підпорядковується двом умовам:

1) він, найчастіше, не повертається в попередній, початковий стан;

2) він завершується в точці, яка спонукає (притягує, очікує) його до цього. Властивості цієї точки є подібними до магніту, який притягує до себе металеві об'єкти. Ця точка – атрактор, який визначає межу рішень, на яку вже не впливає початкова умова. Усі флуктаційні траєкторії системи, навіть якщо вони мають різні початкові умови, неминуче (ніби еволюційно) прямують до стійкого єдиного стану.

Атрактори бувають *простими* і *дивними*. *Простий атрактор* веде до порядку, а *дивний* – до хаосу, навіть до захоплюючого хаосу. Проте у дивних атракторів чимало «елементів порядку». Зокрема, вивчаються різні явища, застосовуються різні методи, а результат – один. Очевидно, що це результат синтезу природних явищ, який виконує функцію захисту, безпеки. Флуктаційний процес може здійснюватися по-різному (як виважено-спокійно, так і бурхливо-гостро). Окрім того, наперед визначений атрактор має різну питому вагу, оцінку, властивості й характеристики, які у Всесвіті займають різні місця [1; 28; 31; 33; 36; 46; 50].

Синергетичні процеси мають фрактальну, нерегулярно розгалужену і відсічену структуру, оскільки дивні атрактори ніби задовольняються великою кількістю роздроблених процесів.

*Фрактал* (від лат. «дробовий», «ламаний», «подрібнений») – це такий стан системи, яка по частках, неповно, фрагментарно, хаотично, нестабільно, але поступово наближається до цілком упорядкованого стану.

Синергетична концепція фракталів описує еволюційний процес будь-якої відкритої системи, тобто сама еволюція є фрактальною. Фрактальне буття пізнається через діалог людини з всесвітом, зокрема, майбутнє включає фрактали теперішнього, які надалі стійко існуватимуть, а установки теперішнього були фракталами у минулому. Це стосується позитивного права як певної мережі фракталів, що постійно зазнає еволюційних змін. Синергетичне мислення – це мислення у фрактальному дусі, з фрактальною логікою, з фрактальної точки зору.

Розкриваючи зміст взаємодії елементів правової системи, В. Бачинін зазначає: «Право як система складається під впливом двох різнохарактерних, але односпрямованих процесів *самоорганізації*. Перший – це позитивний зворотний зв'язок із середовищем, що дає змогу праву ускладнювати та вдосконалювати свої структури й одночасно усувати все чужорідне, надлишкове. Другий – це негативний зворотний зв'язок права із соціальним середовищем, що сприяє спрощенню його структур і посиленню хаотичності. Постійна протидія цих двох протилежних тенденцій формує й обточує систему права, надає їй необхідної структурної конфігурації і структурної стійкості» [3]. Зауважимо, що йдеться більше не про «структурну стійкість», а про стійкий дисбаланс.

**Ілюстративний приклад.** Співвідношення організаційних та самоорганізаційних засад можна розглянути на прикладі понять “*трудова діяльність*” і “*трудова поведінка*”. *Трудова діяльність* – це своєрідний “*функціональний алгоритм*”, що за певних організаційно-технологічних і соціально-економічних умов призводить до одержання конкретного результату – виробництва матеріальних благ, надання послуг і т.д. Природно, що реалізація відповідних операцій і функцій може відбуватися по-різному, залежно від суб'єктів трудової діяльності, комплексу належних їм рис (кваліфікації, активності, мотивації до праці та ін.).

У зв'язку з цим вводиться поняття *трудової поведінки* як свідомо регульованого комплексу вчинків, дій людини, пов'язаних з поєднанням професійних можливостей та інтересів з діяльністю виробничої організації; *трудова поведінка* розглядається як процес самоналаштування, саморегуляції, що забезпечує певний рівень особистісної ідентифікації.

Якщо *трудова діяльність* зумовлена виробничими засобами та методами (організаційний аспект), то *трудова поведінка* –

відносно самостійна. А це означає, що відповідність між інтересами, професійними можливостями працівника і системою об'єктивних організаційних умов може забезпечуватись його власними діями та вчинками. Відтак, трудову поведінку можна вважати, з одного боку, формою пристосування працівника до вимог та умов технологічного процесу й соціального оточення, а з іншого – певним способом і засобом впливу людини на виробниче й соціальне середовище. У цьому, на нашу думку, також проявляється синергетична властивість даної системи – її адаптивність, що корелює з динамічною рівноважністю.

Уся історія людських спільнот підтверджує, що, залежно від переважання тієї або іншої тенденції, елементи соціальних систем можуть або перебувати в умовах суворо встановлених зв'язків (наприклад, трудове законодавство в тоталітарному суспільстві), або в умовах розпаду вже усталених зв'язків (періоди глобальних реформ). Доведено, що коли соціальна система зміщується в точку, в якій стійка рівновага порушена, невизначеність поведінки її елементів (ентропія) зростає і система перестає підкорятися колишнім закономірностям.

Єдиний спосіб повернутися до стану стійкої нерівноваги полягає у виробленні соціумом стратегії нарощування негентропії (впорядкованості), спрямованої проти зростання ентропії. Якщо цього не відбувається, соціальна система або гине, або продовжує існувати, але розвивається за «іншим сценарієм», прагнучи до відносно стійкої структури (атрактора), який реалізується з усіх можливих для цієї системи варіантів.

Значним кроком у розвитку синергетичного підходу до аналізу складних самоорганізованих соціальних систем є підхід, розроблений Є. Седовим [36, с. 90–99]. Його ключові поняття – «структурна інформація» і «ентропія», кількісні характеристики яких визначають усі стадії переходу від хаосу до порядку.

*Структурна інформація* характеризує ступінь організації системи, рівень упорядкованості взаємодії її елементів. У процесі розвитку відкритих систем, що самоорганізуються, структурна інформація постійно накопичується і зберігається, визначаючи властивості системи.

**Ілюстративний приклад.** Для прикладу розглянемо два варіанти взаємодії учасників трудового процесу. У першій системі всі дії учасників визначаються суворими локальними нормами,

кожна подальша дія працівника й операція, яку він здійснює, заздалегідь передбачені. Ніякі інші дії, зокрема, спрямовані на підвищення ефективності праці, в принципі, не допускаються. Структурна інформація в такій системі є величиною постійною, система абсолютно детермінована і здатна існувати тільки в суворо заданих умовах. Такі системи втрачають свої адаптивні властивості через надмірне зменшення ентропії і приречені на руйнування в разі різкої зміни цих умов. Прикладом такої організації праці є цехова система з її визначеністю і суворою детермінацією трудових відносин. Як відомо, зміна умов існування цехової організації виробництва, викликана промисловою революцією, неминуче зруйнувала цю структуру.

В іншій системі, навпаки, будь-які правила спілкування і порядок виконання технологічних операцій не визначені, а кожен учасник відчуває себе вільним від будь-яких зобов'язань. Тут структурна інформація майже відсутня, а ентропія – як міра впорядкованості організації – навпаки, максимальна.

Звичайно, обидва приклади організаційних систем наведені виключно з метою ілюстрації змісту понять «структурна інформація» й «ентропія». Реальні організаційні структури перебувають між двома граничними станами – хаосом і порядком, між абсолютною свободою поведінки і суворою детермінацією.

Важливо зазначити, що з ускладненням взаємодії у соціальних системах структурна інформація накопичується і система набуває нових властивостей, переходячи на новий рівень. У зв'язку з цим Є. Седов зазначає: «Необхідно враховувати, що через ускладнення самих інформаційних систем і процесів інформація набуває все нових і нових властивостей, не притаманних більш простим видам систем» [36, с.90].

**Ілюстративний приклад.** На рівні біологічних систем виникають спеціальні органи зберігання (пам'ять), передачі (нервові тканини), перекодування (наприклад, органів слуху та зору в мозок) інформації, які відсутні в простіших фізичних системах. На рівні інтелектуальних і соціальних систем інформація наділяється сенсом. Людина створює інформацію з певною метою, а там, де вона є, інформація набуває цінності, бо сприяє досягненню мети.

Можна помітити, що механізми переходу системи в нову якість у результаті досягнення критичного рівня структурної

інформації описуються діалектичним законом переходу кількості в якість. Питання про співвідношення, тобто подібність і відмінність діалектичного та синергетичного підходів є сьогодні надзвичайно актуальним.

Дійсно, як вважають деякі філософи, зокрема Я. Енджелл, діалектичний підхід має чимало спільного із синергетичним [53]. Інші науковці, наприклад, М. Піддубний, критикують діалектичний підхід, замінюючи його синергетичним [33]. Разом з тим, слід зауважити, якщо діалектика робить акцент на протиріччях, що покладені в основу буття і є джерелом руху, то синергетика акцентує увагу на системоутворювальних факторах багатьох уже сформованих і поки що несформованих систем.

В. Кутирьов у зв'язку з цим зазначає: «Синергетика не шукає причин явищ, не ставить запитань «що?» і «чому?». Вона відповідає на запитання «як?» Синергетика має справу з системами різної природи – фізичними, хімічними, біологічними, технічними, соціальними. Саме з системами як взаємодією відносин і елементів, а не з «речами», в яких оформлюється і конкретизується той чи інший субстрат. Це суто комбінаторні, комунікаційні процеси перетворення просторово-часових відносин самих по собі, тобто самоорганізація» [27, с. 16].

На базі окреслених категорій синергетики далі буде проаналізовано синергетичні закономірності, що прослідковуються у регулюванні трудових правовідносин.

## **2. Прояви окремих синергетичних закономірностей у регулюванні трудових правовідносин**

З точки зору синергетичного бачення можна стверджувати, що правове регулювання трудових відносин у сучасному світі перебуває в зоні нестійкості, близької до точки біфуркації, за якої трудове право або остаточно втратить своє призначення, або, як вважають західні юристи, зазнає радикальних змін у системі соціальних інститутів постіндустріального суспільства.

Тут важливо розуміти, що системи, які еволюціонують і самоорганізуються, не завжди розвиваються прогресивно. Можливі і регресивні напрями, за яких розпадаються традиційні зв'язки, різко зменшується обсяг структурної інформації і збільшується ентропія. Іншими словами, система наближається до полюса хаосу.

До речі, еволюційний розвиток права був беззаперечним принципом протягом століть. Передбачалося, що в цій еволюції немає місця для руху назад. Правові установи, як зазначав Г. Дж. Берман, були задумані як такі, що мають тривалий характер, очікувалося, що вони поступово пристосовуватимуться до нових ситуацій, будуть реформуватися, зростати упродовж тривалих проміжків часу [8, с. 3].

Американський юрист, фактично відстоюючи позицію синергетичного бачення розвитку правових систем, наголошує, що еволюційний розвиток частково буває запланованим, іноді штучно підлаштованим через врахування досвіду своїх попередників, а іноді зростання не заплановане, не підлаштоване, а просто випадкове [8, с. 3].

І. Кисельов, виходячи з аналізу західної літератури з трудового права, вказує на окремі можливі напрями перетворення цієї правової галузі [24, с. 22]. По-перше, багато вчених і юристів вважають, що в нових умовах трудове право має збагатитися новими соціальними функціями. У його основі, разом із забезпеченням соціально-трудових прав працівників, повинні враховуватися права й інтереси роботодавців. Інакше, як стверджується, трудове право може набути контрпродуктивного характеру і завдати шкоди економічному розвитку, нормальному функціонуванню ринкової економіки й, зрештою, потребам та інтересам самих працівників як виробників і як споживачів. По-друге, трудове право, разом із забезпеченням охорони праці, повинне стати гарантом здійснення широкого комплексу соціально-економічних прав і свобод, якими наділена людина як учасник процесу праці. Такі права викладені в низці міжнародних документів, зокрема, в ЄСХп [24, с. 23].

***Ілюстративний приклад.*** *Адаптаційна діяльність національного законодавства до положень ЄСХп включає такі елементи:*

- *вивчення, аналіз і класифікацію прав, передбачених ЄСХп, з метою встановлення їх сутності та змісту, а також особливостей галузевого юридичного опосередкування;*
- *виявлення ступеня відповідності норм національного законодавства положенням ЄСХп (порівняльна оцінка);*
- *адаптаційна нормотворча діяльність та етапізація її здійснення;*

• упровадження в правозастосовчу діяльність адаптованого законодавства.

Порівняльна оцінка повинна включати в себе:

- оцінку відповідності Конституції України нормам ЄСХп;
- оцінку відповідності ратифікованих Україною міжнародних договорів та угод нормам ЄСХп;
- оцінку відповідності галузевого законодавства нормам ЄСХп.

Зобов'язання держави щодо забезпечення права на працевлаштування та зайнятість за законодавством України в цілому відповідає вимогам ЄСХп. Такі зобов'язання регламентується Конституцією України (ст. 43, 44, 45), КЗпП, Законами України «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», а також підзаконними нормативно-правовими актами. Водночас чинне законодавство також містить положення, що не відповідають стандартам Хартії (зокрема, положення ч. 2 ст. 43 Конституції, яка передбачає обов'язок держави створювати умови для повного здійснення права на працю, гарантувати рівні можливості у виборі професії та виду трудової діяльності тільки для громадян України; положення ст. 8, ст. 13, ст. 19 Закону України «Про зайнятість населення»).

Законодавство України в цілому також відповідає вимогам ЄСХп щодо забезпечення рівних можливостей чоловікам і жінкам у сфері праці незалежно від статі. Разом з тим, окремі положення ч. 3 ст. 24 та ч. 5 ст. 43 Конституції України, які встановлюють необхідність спеціальних заходів стосовно охорони праці і здоров'я жінок, не відповідають принципу рівних можливостей і рівного ставлення щодо працевлаштування та застосування праці без дискримінації за ознакою статі, який закріплено в ст. 20 Хартії та ст. 3 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

Дуже важливим є той факт, що, як вже зазначалося вище, на рівні інтелектуальних і соціальних систем інформація наділяється змістом і цінностями, пов'язаними з досягненням інтересів і прагненням до мінімізації життєвих ризиків. Саме тому на сучасному етапі в умовах глобальних трансформацій у сфері трудових відносин і кризи трудового права велике значення має правотворчість у сфері трудового законодавства.

Зростанню ентропії у трудовправовій сфері протиставляється творча, негентропійна діяльність соціальних інститутів як на рівні окремих держав, так і усього світу. Акцент на правах людини, який чітко прослідковувався в документах ООН, МОП, Ради Європи, ЄС, протистоїть педалюванню капіталістичного інтересу, який може закріплюватися в локальних трудовправових актах роботодавців і призводити до зростання ентропії. Так, країни ЄС не тільки проголошують прихильність до загальноцивілізаційних цінностей, але й ратифікують міжнародні та регіональні акти про права людини, декларуючи пріоритет міжнародного права над внутрішнім [26, с. 261–265].

Зрозуміло, що подолання ентропійних процесів передбачає не тільки захист прав найманих працівників, але, як це не парадоксально, і захист прав роботодавців. У зв'язку з цим розглянемо ілюстративний приклад.

**Ілюстративний приклад.** До сфери правового регулювання праці та проблем трудового права на Заході входить регламентація діяльності організацій роботодавців.

Згідно з конвенцією МОП № 87 до об'єднань працівників і роботодавців застосовуються, в принципі, однакові норми, а об'єднання другого типу трактуються як «профспілки роботодавців». Специфіка таких профспілок полягає в тому, що вони представляють та захищають соціальні й економічні інтереси роботодавців і складаються, переважно, не з індивідуальних осіб (як профспілки працівників), а з окремих юридичних осіб. Звідси випливає, що, аналізуючи питання про сторони колективних трудових правовідносин, слід розглядати як профспілки працівників, так і «профспілки роботодавців».

Організації роботодавців розцінюються деякими авторами на Заході як наступники середньовічних гільдій, але, на відміну від останніх, це добровільні асоціації, що представляють організації та вільно конкурують одна з одною. Сучасні об'єднання роботодавців почали створюватися пізніше, ніж профспілки, а саме – на початку ХХ ст., а загальнонаціональні об'єднання – ще пізніше (у Франції – 1920 р., у Великобританії – 1965 р.).

Організації роботодавців, що вступають у різноманітні відносини як з державою, так і з профспілками, протистоять останнім на ринку праці і виконують три головні функції.



А) Функція захисту членських організацій. Ця функція реалізується шляхом здійснення впливу на уряд (лобістська діяльність), а також через діалог з профспілками.

Б) Функція представництва інтересів роботодавців. Ця функція здійснюється в рамках політичних структур, наприклад, шляхом надання порад уряду, експертної допомоги урядовим органам.

Якщо в одних країнах, наприклад, у США і Японії, асоціації роботодавців обмежують свої функції активністю в політичній сфері, то в інших (країни Скандинавії, ФРН, Франція, Бельгія, Італія) такі організації, поряд з політичною активністю, виступають стороною в колективних договорах.

В) Інформаційна, освітня і консультативна функції. Організації роботодавців проводять дослідження, опитування, готують статистичні збірники, видають інформаційні, довідкові матеріали для менеджерів, організують навчання бізнесу та менеджменту, проводять консультації й експертизи, надають роботодавцям юридичну допомогу.

Структура організацій роботодавців неоднакова в різних країнах і групах країн. У скандинавських країнах, ФРН, Швейцарії, Ірландії створені організації роботодавців двох типів. Одні здійснюють тільки економічні функції (регулювання внутрішньої та зовнішньої торгівлі, податки), а інші – тільки соціально-трудові.

У Великобританії, Франції, Італії, Бельгії економічні та соціально-трудові функції виконує єдина організація роботодавців (наприклад, у Великобританії це Конфедерація британської промисловості).

У деяких країнах законодавча регламентація діяльності профспілок доповнена аналогічною регламентацією діяльності організацій роботодавців. Наприклад, британський Консолідований закон про профспілки і трудові відносини 1992 р. має спеціальний розділ (ч. II), присвячений організаціям роботодавців. У цьому розділі міститься визначення таких організацій, встановлено порядок внесення їх в особливий реєстр, окреслено їх статус, порядок володіння власністю, управління, злиття тощо.

Подолання ентропії зовсім не означає постановку завдання у формі встановлення повного контролю (порядку) над процесами у трудовій сфері. Варто погодитися з В. Бачиніним у тому, що у складних системах завжди є альтернативні можливості для

діяльності і розвитку. Систему, яка перебуває в точці біфуркації, можна спрямувати в потрібне русло, якщо застосовувати до неї легкі, але обов'язково резонансні зовнішні впливи. Вони здатні вивести систему на новий рівень самоорганізації [4, с. 309].

Власне кажучи, «спрямуванням у потрібне русло» і є правова інтенція, зміст правової творчості, що полягає у розумному обмеженні надмірно великої кількості трудових практик, які виникають стихійно, і врегулювання їх законодавчими засобами. З іншого боку, законодавець має залишати і простір для самоорганізації, ключовим в якій є організаційно-антропологічний чинник.

Сьогодні можна стверджувати, що одним з основних напрямів в антропологічному вимірі організаційних структур є визнання фундаментального значення процесів транскommунікаційної культури і поведінки як джерела (пере)розподілу енергії на різних циклах розвитку організації як специфічної живої системи.

У зв'язку з цим достойна уваги праця американського дослідника Дж. Коллінза, яка вже стала класичною. Автор очолив групу спеціалістів, що працювали протягом п'яти років і обстежили сотні американських компаній у пошуках відповіді на питання «як і чому компанії стають великими?» [25]. Це дослідження показало, що тільки персонал, наділений високими антропологічними характеристиками, забезпечує успіх економічної організації. Дж. Коллінз зазначає: «Коли у вас працюють дисципліновані люди, вам не потрібна ієрархія. Коли у вас дисципліноване мислення, вам не потрібна бюрократія. Коли у вас дисципліновані дії, вам не потрібен надмірний контроль. Якщо ви поєднаєте культуру дисципліни з підприємницькою етикою, то отримаєте чарівну суміш, яка дасть змогу досягнути визначних результатів» [25].

Таким чином, оптимальне поєднання накопиченої структурної інформації (управлінського рівня) і мінімальних показників ентропії дає змогу законодавцеві адекватно реагувати на мінливі умови трудовправового середовища, здійснюючи ефективний розподіл і перерозподіл речовини, енергії й інформації, які надходять до системи і народжуються в її надрах. Іншими словами, законодавцеві необхідно не лише сприяти накопиченню структурної інформації «згори» (на рівні органів управління трудовими колективами), але і заохочувати конструктивну ентропію на горизонтальному рівні – у взаємодіях між працівниками.

Наочний приклад синергетичного підходу можна прослідкувати в міркуваннях Е. Дюркгейма в роботі «Про поділ суспільної праці», в якій представлений аналіз послідовностей та закономірностей розвитку цивілізацій, що передували процесам поділу праці і супроводжували його [17, с. 259].

Поділ праці є ще й якісною диференціацією професійних функцій. Оскільки різні сфери відрізняються одна від одної, грабуються від примітивної «роботи» до високоінтелектуальної «праці», Е. Дюркгейм вивів соціальний закон: *чим більше змін у середовищі, тим більшою стає роль інтелекту в житті. Іншими словами, інтелект розвивається паралельно з розвитком конкуренції* [17, с. 255].

Можна констатувати подвійний, еволюційний характер процесу поділу праці. З одного боку, нижча форма прояву феномену праці (робота) спрощується, позбавляється творчого начала, з іншого – духовна, інтелектуальна праця ієрархізується і якість останньої, на думку М. Бердяєва, стає іншою, порівняно з якістю праці фізичної, і вона оцінюється в ієрархії цінностей інакше [5, с. 233]. Отже, у результаті ускладнення структури соціуму, зростання соціальних зв'язків між індивідами виникають дві еволюційні функції праці, що зумовлюють створення полюсів її еволюційного протиріччя [6, с. 124].

Суть цієї еволюційної картини, згідно з Е. Дюркгеймом, зводиться до такого: у результаті формування великих міст індивіди змушені більш інтенсивно взаємодіяти і кооперуватися один з одним, тим самим ускладнюючи організаційні форми свого існування. У свою чергу, поява цих нових системних ознак, відповідно до синергетичних принципів, визначає більший обсяг антиентропійної роботи з метою підтримання стійкого стану нерівноваги. Водночас обмеженість ресурсів, вироблених індивідами на ранніх стадіях свого розвитку, зумовлює нарощування внутрішнього різноманіття, насамперед – через поділ і спеціалізацію праці.

Як вважає А. Шкуркін, це магістральний стратегічний напрям удосконалення праці, за допомогою якого праця трансформується протягом усієї історії розвитку цивілізацій. Внаслідок безперервності процесу історичного розвитку праця у подальшій історичній перспективі приречена на професійну спеціалізацію [50, с. 122].

Поділ праці призводить до збідніння її змісту, зниження творчої складової для значної кількості людей, перетворення праці на роботу, і, врешті-решт, в умовах капіталізму обумовлює появу феномену відчуження людини від результатів своєї праці. Іншими словами, антиентропійна діяльність, спрямована на збереження стійкої нерівноваги соціуму, спричиняє «збільшення різноманітності суспільства в одній з її сфер – роботі – при частковому зниженні різноманітності на рівні індивіда – у творчості, розвитку особистості» [50, с. 124]. З цього приводу Дж. Кейнс зазначав: «Праця як прокляття, як добування хліба насущного в поті чола, є основною причиною утворення у світі соціальної повсякденності, яка пригнічує особистість та її волю, що позбавляє оригінальності моральних суджень» [22, с. 230].

Отже, у цілому як негентропійні поділ праці та її спеціалізація призводять до контрнегентропійного «вибуху» на індивідуальному рівні. Ідеться про пошук суперечливих тропізмів – лінійності і творчості водночас.

Розглядаючи закономірності і механізми поділу праці, Е. Дюркгейм робить один з найбільш фундаментальних своїх висновків: «Поділ праці – результат боротьби за існування, але він є її пом'якшеною розв'язкою» [17, с. 252–253].

Одним з найважливіших висновків застосування інформаційно-ентропійного підходу до аналізу поведінки складних самоорганізованих соціальних систем є так званий *«закон ієрархічних компенсацій»*, сформульований Є. Седовим. Учений довів, що *тільки за умови обмеження різноманітності соціальних систем нижчого рівня можна формувати різні функції і структури соціальних систем вищого рівня* [36, с. 98]. Для ілюстрації дії цього закону Є. Седов наводить, зокрема, такі доводи: «Прагнення до рівності призводить до зрівнялівки. Свобода особистості передбачає широку диференціацію можливостей і потреб у конкурентній боротьбі. Однак повна відсутність обмежень цієї свободи призводить до деструкуралізації системи як цілого. Ця закономірність зумовлюється інформаційно-ентропійними співвідношеннями і поширюється на всі види систем» [36, с. 99]. Справедливість закону ієрархічних компенсацій переконливо демонструється безліччю прикладів генези, розвитку і загибелі складних систем будь-якої «природи» у праці А. Назаретяна [31].

На важливості певних обмежень, що накладаються культурою на поведінку індивідів, наголошував Ф. А. Хайєк – один з визнаних теоретиків розвитку вільного підприємництва. Критикуючи ідеї Ж.-Ж. Руссо, які тривалий час були популярними серед «прогресивного людства», він нагадував, що свобода як політичний інститут виникла не з «прагнення людей до свободи» у сенсі позбавлення від обмежень, а з їх прагнення виділити безпечну сферу індивідуального життя [45, с. 88].

Філософ розглядає правила поведінки як неминучі обмеження і стверджує, що порядок породжується цими обмеженнями, більше того, останні «звужують вибір засобів, які кожен індивід має право використовувати для здійснення своїх намірів, вони надзвичайно розширюють вибір цілей, успіху, досягати які кожен має право» [45, с. 89].

Зауважимо, що всі існуючі обмеження людської діяльності можна поділити на два види: а) зовнішні обмеження – межі, умови співіснування індивідів, що визначаються природою і суспільством; б) самообмеження – добровільне обмеження людиною (або групою людей) власних дій, потреб та інтересів.

Окреслене вище дозволяє зробити акцент на важливій для будь-якої соціальної організації проблемі пошуків оптимального співвідношення свободи та детермінації у відносинах громадян (суспільства) і держави, окремого індивіда і корпорації (стану, класу, колективу). Зрозуміло, що безмежна свобода, як і суворий контроль, еволюційно не виправдані.

У правовій реальності не існує жодних принципів обмежень для застосування закону ієрархічних компенсацій при аналізі розвитку системи соціально-трудова відносин. На нижньому ієрархічному рівні (рівень особистості і міжособистісних відносин у процесі спільної роботи) дія одного суб'єкта викликає відповідну дію іншого або інших суб'єктів, тобто виникають суб'єкт-суб'єктні відносини, з'являється взаємодія. У свою чергу, виробництво створює основу для продовження такого процесу, тут виникає ланцюжок дій і реакцій на них. Навіть на цьому нижньому рівні проявляється дія закону ієрархічних компенсацій, оскільки певна стійкість відносин у колективі складається і підтримується на основі традицій спілкування, неможливих без певних обмежень, які окремо накладаються на поведінку кожного суб'єкта трудових відносин.

На наступному ієрархічному рівні системи соціально-трудоких відносин і трудового права (рівень «суб'єктів трудової діяльності») дія закону ієрархічних компенсацій проявляється наступним чином: роботодавці або адміністрація в інтересах досягнення цільових функцій організації (максимізація прибутку, збільшення частки ринку тощо) прагнуть обмежити різноманітність особистісних і міжособистісних взаємодій шляхом закріплення певних правил поведінки і запровадження технологічних норм. Саме на цьому етапі формується і розвивається внутрішня (локальна) нормативно-правова та методична база – економічні форми і методи узгодження інтересів працівників і організації (локальні норми роботодавців). Тут відбувається або суворе закріплення функціональних обов'язків працівників, або розподіл і перерозподіл управлінської енергії та інформації, сформульованих у локально-правових нормах, між різними технологічними підрозділами.

Вищий рівень розглянутої системи є рівнем держави, на якому формуються соціально-правові основи організації трудових відносин у межах національної економіки, формуються і формулюються базові критерії, показники та соціальні індикатори моніторингу й оцінки якості функціонування трудової сфери. На цьому рівні має місце активна взаємодія держави, представників працівників і роботодавців для подолання соціально-економічних бар'єрів на шляху до якісно нового рівня – розвитку соціального партнерства та системи соціального захисту.

**Ілюстративний приклад.** Як зазначається в ст. 46 Конституції України, право на соціальний захист громадян включає в себе право на їх забезпечення в разі втрати повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та інших випадках, передбачених законом.

Важливим є проголошення в Конституції України положення, відповідно до якого пенсії, інші види соціальних виплат та допомог, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом. Ця норма закріплена і в міжнародно-правових актах, зокрема, в конвенціях МОП.

Звичайно, найбільш загальне значення має Конвенція № 117 про основні цілі та норми соціальної політики (1962 р.), яка проголосила, що повинні застосовуватись всі заходи на

міжнародному, регіональному і національному рівнях для сприяння прогресу в таких галузях, як охорона здоров'я, житлове будівництво, забезпечення продовольством, освітою, турботою про добробут дітей, становище жінок, соціальне забезпечення тощо. Ця Конвенція встановила певний соціальний стандарт поняття «соціальна політика» і його змісту. Нині соціальна політика визнана всіма державами пріоритетним напрямом розвитку країни.

Серед конвенцій МОП у сфері соціального забезпечення особливе місце належить Конвенції № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення (ратифікована 16.03.2016 р.), яка визначає види соціальних допомог, умови і розміри соціальних виплат у разі настання основних соціальних ризиків. Конвенція передбачає мінімальні стандарти щодо медичної допомоги, допомог на випадок хвороби, безробіття, старості, трудового каліцтва або професійного захворювання, вагітності та пологів, настання інвалідності, втрати годувальника, сімейних допомог; встановлює норми періодичних виплат допомог; проголошує принцип рівноправності осіб, що не є громадянами країни проживання із громадянами даної країни.

Для кожного виду соціального забезпечення встановлено певні нормативи охоплення такою допомогою відповідних категорій населення, чисельність яких не повинна бути нижчою за встановлені межі. Зокрема, щодо допомоги у зв'язку з хворобою згідно зі ст. 15 захищені особи включають:

а) встановлені категорії працюючих, які становлять не менше ніж 50 відсотків усіх працюючих, або

б) встановлені категорії економічно активного населення, які становлять не менше ніж 20 відсотків усіх жителів, або

с) всіх жителів, кошти яких під час охоплюваного ризику не перевищують меж, встановлених таким чином, щоб дотримувалися вимоги статті 67; або

д) у випадках, коли діє заява, зроблена за статтею 3, встановлені категорії працюючих, які становлять не менше ніж 50 відсотків усіх працюючих на промислових підприємствах, які мають 20 чи більше працівників.

Конвенція також передбачає, що допомога на медичне обслуговування надається для оплати витрат, зокрема, на такі види медичної допомоги: обслуговування лікарем загальної практики

та спеціалізованим лікарем стаціонарних або амбулаторних хворих, включаючи візити додому; стоматологічне обслуговування, обслуговування медичними сестрами вдома чи в лікарнях або в інших лікувальних закладах; утримання в лікарнях, будинках для одужуючих, санаторіях або інших лікувальних закладах.

Строк виплати допомоги може обмежуватись 26 тижнями при кожному випадку захворювання, а в країнах, які ратифікували Конвенцію із застереженнями – 13 тижнями.

Окрім наведеного, Конвенція № 102 передбачає норми надання допомоги у зв'язку з хворобою, по безробіттю, по старості, у випадку трудового каліцтва або професійного захворювання, родинної допомоги, допомоги у зв'язку із вагітністю та пологами, по інвалідності, у зв'язку з втратою годувальника.

У Конвенції зазначено, що для права на допомогу по старості встановлений вік не повинен перевищувати 65 років, проте дозволяється і більш висока вікова межа з належним урахуванням праце-здатності осіб похилого віку в цій країні.

Конвенція № 102 також передбачає випадки призупинення соціальних виплат, зокрема, перебування на державному утриманні, відмова від медичної допомоги, звільнення за власним бажанням (коли йдеться про допомогу по безробіттю) тощо.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 р. № 1533-III передбачає окремі обмеження щодо соціального захисту безробітного, зокрема, у випадку, якщо особа попередньо звільнилася за власним бажанням без поважних причин або за угодою сторін, а також регламентує підстави для призупинення і припинення таких виплат (ст. 31).

Принагідно відмітити, що Конвенція № 102, про яку йшлося вище, багатьма країнами ратифікована із застереженнями. Це означає, що кожна з таких держав взяла на себе зобов'язання лише частково (в тому чи іншому обсязі).

Конституція України гарантує широке коло прав у сфері соціального захисту. Так, йдеться про право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї (ст. 48), право на охорону здоров'я (ст. 49), право на безпечне для життя і здоров'я довкілля (ст. 50), рівність дітей (ст. 52) та інші права передбачені у другому розділі Конституції України.



*Соціальні права є невідчужуваними і непорушними. Права, передбачені нормами Конституції, мають статус норм-аксіом і норм-принципів. Жодна людина не може бути позбавлена своїх прав ані державним актом, ані будь-чисю волею, незалежно від того, чи це воля однієї людини, чи групи людей, чи навіть більшості народу. І сама людина також не може їх комусь передати чи скасувати за власним бажанням. Непорушність цих прав означає, що вони не можуть бути скасовані при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів, не допускається звуження змісту й обсягу існуючих прав і свобод (ст. 22 Конституції України).*

*Реалізація прав людини і громадянина у сфері соціального захисту, закріплених у Конституції України, здійснюється на підставі галузевого законодавства та законів, що стосуються інших галузей права, але містять положення щодо соціального забезпечення.*

Прояв закону ієрархічних компенсацій на рівні «держава – організація» в історичному аспекті дає змогу виявити ряд закономірностей. На ранніх стадіях формування товарного ринку в Європі поділ праці, як уже було розглянуто вище, зумовив різноманітність професій. Будучи безсилими перед стихією зароджуваного ринку і нерегульованої конкуренції, ремісники були змушені об'єднуватися, створюючи другий рівень – рівень організації у вигляді середньовічних цехів.

Цілями цехових організацій були:

1) усунення конкуренції між членами цехової організації;  
2) забезпечення себе надійним захистом від зовнішньої конкуренції (ремісників інших міст);

3) суворий контроль за підвищенням продуктивності праці ремісників цеху. Така регламентація, доповнена жорстким протекціонізмом міської влади, різко стримувала конкуренцію.

Нова якість економічного життя в середньовічних містах була забезпечена за рахунок обмеження різноманітності одноосібної кустарної ремісничої праці. У синергетичному дискурсі це означає, що накопичена в процесі взаємодії окремих ремісників структурна інформація створила умови для переходу трудових відносин на новий, більш якісний рівень.

У Російській імперії в XVII–XIX ст., а також в Україні як її тодішній складовій, на відміну від Західної Європи, цехова організація ремісників насаджувалася у законодавчому порядку

волею імператора на зразок європейських цехів без урахування національних особливостей. Зокрема, для вдосконалення ремісничого виробництва ремесла обов'язково мали бути поділені на 40 цехів, нормативно встановлювався термін учнівства (сім років), запроваджувалося обов'язкове випробування на знання ремесла. Проте цього для запровадження такої суворої регламентації структурної інформації, накопиченої нерозвиненим ремеслом, було, вочевидь, недостатньо. Саме тому нововведення не виконувалися. І навіть після прийнятих заходів щодо введення цехової організації протягом цілого століття майже не діяв конкретний і важливий припис закону про обмеження робочого часу в ремісничих закладах десятьма годинами (з шостої ранку до шостої вечора з двома перервами на півгодини і півтори). Цехи в Росії як були, так і залишилися до кінця ХІХ ст. зовсім чужими установами.

На черговому етапі розвитку технократичної цивілізації бурхливий розвиток капіталістичних ринкових відносин вимагав вільної конкуренції між товаровиробниками. Нові умови актуалізували завдання сформувати ринок робочої сили, що неминуче призвело до руйнування детермінованих зв'язків всередині цехового співтовариства. Саме сувора детермінованість, що призвела до низького рівня накопиченої структурної інформації та високого рівня ентропії, стала причиною розпаду цехової організації праці. При цьому верхній рівень – національне і міжнародне ринкове господарство – перейшов на новий, більш якісний щабель, що ґрунтувався на вільній конкуренції.

Паралельно здійснювалися структурні зміни і формувалися інформаційно-ентропійні властивості правової системи в галузі трудових відносин. Як було показано вище, в індустріальному суспільстві теорія і практика трудового права еволюціонували від своїх примітивних форм (обмеження дитячої та жіночої праці тощо) до розвиненої системи розробки міжнародних соціально-трудова норм.

На наш погляд, особливо чітко закон ієрархічних компенсацій діяв у роки численних соціально-економічних експериментів періоду Радянського Союзу. Відразу ж після Лютневої революції 1917 р. у Російській імперії спостерігався потужний і стихійний підйом самодіяльних громадських рухів у промисловості та сільському господарстві. Так звані «фабзавкоми» вимагали

встановлення робітничого самоврядування на підприємствах, майже не вбачаючи в ньому початок самоврядного суспільства.

Селяни захоплювали поміщицькі землі, але їх не віддавали у приватну власність, а встановлювали контроль з боку селянських органів самоврядування (соціалізація землі) [42]. У робочому і селянському прагненні до самоврядування швидкими темпами накопичувалася структурна інформація, зростала різноманітність трудових відносин. Таке становище зовсім не влаштувало владу більшовиків, яка бачила майбутню Росію великою індустріальною державою. Цільові завдання уряду і Комуністичної партії вимагали швидкої індустріалізації як промисловості, так і аграрного сектору. Саме тому більшовиками було поставлене завдання негайного і різкого обмеження різноманітності форм самоврядування.

У період дії радянського трудового права закон ієрархічних компенсацій виявлявся в надмірному законодавчому обмеженні взаємодії суб'єктів трудової сфери. На рівні підприємств це зумовило різноманіття способів обману держави, а на рівні трудової самодіяльності населення – появу безлічі недержавних форм організації праці (так зване тіньове підприємництво у вигляді підпільних цехів, «шабашних бригад», репетиторів, лікарів, які вели приватну практику тощо). Більше того, частина директорів державних підприємств також займались тіньовим бізнесом, продаючи вироблену продукцію «наліво» – у приватний сектор або «потрібним» людям. Саме накопичення структурної інформації та перерозподіл потоків матерії, енергії й інформації у галузі трудових відносин викликали радикальні трансформації у трудовій сфері і сфері трудового права.

Сьогодні ієрархічні відносини в галузі праці здійснюються в зовсім інших соціально-економічних умовах, які породжують кризу методів правового регулювання, що склалися в індустріальну епоху. Адепти капіталізму постіндустріального суспільства, в умовах схвального ставлення з боку прихильників філософії постмодерну, схильні надавати перевагу підприємництву і менеджменту, фінансовим інструментам бізнесу, що і призвело до падіння престижу праці.

Вище були розглянуті численні приклади трудових відносин, що виходять за межі класичного трудового договору, викликані активним втручанням до сфери праці і трудових відносин норм та конструкцій цивільного права. Закон ієрархічних компенсацій в

умовах загострення глобальної конкуренції проявляється в різкому збільшенні різноманітності і гнучкості трудових відносин між роботодавцем і працівниками на рівні «людина – організація».

Більше того, суб'єктами трудових відносин усе частіше стають фізичні особи, які відрізняються від «традиційних» працівників. У їх взаємовідносинах досить часто відсутня чітко виражена юридична і технічна залежність від роботодавця, обмежується право останнього визначати що, де, коли, як, в який спосіб повинен працювати працівник. За законом ієрархічних компенсацій послаблення державою функцій регулювання трудових відносин, що полягає у встановленні певних обмежень на рівні «працівник – організація», потенційно призведе до зростання ентропії і деградації всієї системи трудового права. Це, без сумніву, не тільки позначиться на трудових правах людини в сучасному світі, але і стане причиною заміни правового регулювання трудових відносин економічним.

Варто підкреслити, що синергетична взаємодія зазначених вище рівнів у системі трудових відносин і трудового права не здійснюється автоматично, без волі людини і соціальних інститутів. Модернізоване трудове право покликане ефективно реагувати на появу нових трудових відносин, сприяючи формуванню нової системи цінностей сучасної людини у сфері праці.

Зміна характеру праці і міжособистісних відносин призводить до трансформації системи цінностей і переорієнтації людини на психологічні, соціальні й етичні цілі. У зв'язку з цим філософія трудового права повинна частково відходити від класичних зразків осмислення соціальної реальності, ґрунтуючись на постнекласичній науковій парадигмі. Зокрема, потрібно суттєво розширити дискурс правових досліджень у галузі трудового права, звертаючись до більш тонкої матерії шляхом висунення нових наукових підходів, нової методології філософського осмислення трудових правовідносин в постіндустріальному, інформаційному суспільстві, а на логічному рівні – шляхом введення нових концептів, надання нового значення поняттям і виведення на цій основі нових філософсько-юридичних конструкцій.

Синергетична методологія передбачає розгляд явищ і процесів з моменту їх виникнення як хаосу до самоорганізованого порядку в системах різного походження, у тому числі в трудовому праві. У трудових правовідносинах відбувається перехід до парадигми соціального партнерства, що відображається як у національних, так і

в міжнародних нормативних актах. Зокрема, ідея тристороннього консенсусу, зафіксована у конвенції МОП «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» № 144, передбачає взяття на себе державою як соціальним партнером підписання загальнонаціональних угод з питань оплати та умов праці, зайнятості населення, його соціального захисту тощо.

Принцип багаторівневого співробітництва, відповідно до рекомендацій Конвенції МОП № 113, визначає необхідність співробітництва і проведення консультацій між установами державної влади, роботодавцями та найманими працівниками в регіональному та галузевому масштабах. Принципи примирливого – третейського й арбітражного – вирішення трудових конфліктів визначають основні, як правило мирні, методи їх урегулювання. Згідно з вимогами МОП мають вживатися заходи щодо розв'язання трудових конфліктів, які відповідають національним умовам.

Синергетична методологія передбачає і забезпечує вирішення будь-якого конфлікту за допомогою узгодження інтересів сторін, забезпечення їх прав, досягнення взаєморозуміння й укладання необхідних угод та договорів. Узгодження, взаємне врахування інтересів, їх координація – складне завдання, розв'язання якого забезпечує не тільки життєздатність партнерських відносин, але і стабільний розвиток економіки та функціонування політичної системи.

Будь-яка соціально-економічна макро- чи мікросистема (людина, суспільство, господарська структура, держава, державні спілки) має потенційну здатність до самовідтворення та зменшення своєї ентропії, тобто вона може покращувати структуру, оптимізуючи свої розміри та прагнучи до стабільності і тривалості існування. Ентропія характеризує тенденцію до втрати інформаційного вектора і, відповідно, дисипації (розсіювання) нею енергії.

З точки зору системи трудового права розсіювання енергії виникає у зв'язку з обмеженням/втратою централізованості правового регулювання та зростанням кількості локальних нормативних актів. Останні відтворюють стан, в якому система права набуває ознак хаотичності, нестійкості, оскільки «обростає» корупційними практиками, що позначається на якості правового регулювання.

Відповідно до термінології синергетики, такі системи є, з одного боку, відкритими, самоорганізованими (отже, саморегульованими), а з іншого – нерівноважними. Для них джерелами існування, тобто виникнення, розвитку, відхилення від стійкого стану та загибелі, є два види ресурсів. Перший – це енергія, речовина й інформація ендогенного та космогенного походження. Іншим джерелом енергії для самоорганізованих соціально-економічних систем є різні види речовини, енергії й інформації, вироблені ними самими.

Останнім часом перспективним для аналізу подібних відкритих, нерівноважних систем, у тому числі соціальних, є синергетичний метод, основні принципи якого сформульовані у працях І. Пригожина, Ф. Хайєка, Г. Хакена та ін. Щодо прогресу соціальних систем, то він розробляється, зокрема, В. Бранським, А. Назаретяном, А. Шевирьовим.

Згідно з синергетичною парадигмою фактори, які є джерелами саморозвитку системи (стійкість, надлишок або дефіцит речовини, енергії й інформації), змушують її відхилитися від стійкого стану. Указаними науковцями теоретично доведено (як і підтверджено всією історією людських спільнот): коли соціальна система потрапляє до так званої зони біфуркації, зони підвищеної невизначеності, тобто зміщується до вкрай нерівноважних станів, її поведінка перестає підпорядковуватися закономірностям, властивим стаціонарній системі.

У дискурсі термодинаміки такі стани характеризуються високим рівнем ентропії, тобто невизначеності поведінки. Єдиний спосіб повернутися до стану стійкої нерівноваги – вироблення соціумом негентропії, спрямованої проти зростання ентропії. Якщо цього не відбувається, соціальна система або гине, або продовжує існувати, але розвивається за «іншим сценарієм», реалізуючи один з можливих аттракторів.

Глобальна криза праці, яка відбувається у формі гетерорегуляції її інститутів, означає, що:

- сьогодні домінує людина «економічно раціональна», для якої праця – «це не сама по собі наповнена змістом людська діяльність, а засіб для отримання грошового чека»;
- поділ праці наразі досяг такого рівня, що у виробництві можливе використання майже необмеженого рівня знань; культура

праці, роздрібнившись на тисячі шматочків спеціалізованих знань, виявилася далекою від культури повсякденного життя;

- суть «економічно раціональної» людини полягає в тому, що вона, примушуючи себе займатися певною трудовою діяльністю, не реалізує в ній сенсу життя і свідомо погоджується бути відчуженою в роботі за умови певного рівня матеріальних компенсацій з боку суспільства. Але останнім часом ці матеріальні стимули все менш і менш ефективні, вбачається різке зниження трудових мотивацій. Спостерігається тенденція до переміщення праці як соціальної цінності на нижчий щабель в ієрархізованій свідомості багатьох соціальних груп.

*Перераховані моменти, які в сукупності відображають суть глобальної кризи праці, призводять до того, що людина в пошуках сенсу життя втрачає один з найбільш значних напрямів – можливість віддавати власний інтелект суспільству через творчу працю і реалізовувати себе як особистість.*

## Висновки до модуля 4

В умовах глобального суспільства трудові відносини зазнають радикальних змін. Аналіз сучасної ситуації у світовому економічному просторі переконливо свідчить про зниження попиту на «стандартну зайнятість». Загострення глобальної конкуренції, зростання суперництва на ринку, необхідність скорочення виробничих витрат, а також розвиток малого бізнесу, особливо у сфері послуг, вимагають і від роботодавців, і від працівників більшої гнучкості у трудових відносинах і визнання неформальних договірних механізмів необхідним елементом організації виробничого процесу.

Трудові правовідносини, на які регуляторного потенціалу трудового законодавства часто не вистачає (в силу їх індивідуалізованості, віддаленості від офісу роботодавця та інших просторових і часових чинників) пропонується називати *нетиповими трудовими відносинами*, а види трудової діяльності – *нетиповими трудовим практиками*.

Усе різноманіття нетипових трудових відносин та трудових практик можна систематизувати, виокремивши такі їх три групи:

а) нетипові трудові відносини та трудові практики, які ґрунтуються на відхиленні від звичної тривалості трудових відносин;

б) нетипові трудові відносини та трудові практики, які ґрунтуються на відхиленні від звичних норм просторової прив'язаності найманого працівника до виробничого простору;

в) нетипові трудові відносини та трудові практики, які ґрунтуються на відхиленні від стандартної моделі змісту зобов'язань працівника.

Особливим видом нетипової, нестійкої форми зайнятості є запозичена (лізингова) праця. У галузевій літературі йдеться про такі юридичні схеми запозиченої праці:

- аутсорсинг (outsourcing) – передача компанією будь-якої зі своїх функцій, яка не є профільною, зовнішній організації;

- аутстафінг (outstaffing) – виведення частини працівників зі штату організації-клієнта й передача їх кадровому агентству, яке



формально виконує для них функції роботодавця, але фактично вони продовжують працювати в попередній компанії.

Трансформація трудових відносин значною мірою пов'язана з глобалізацією світової економіки. У науковій літературі глобалізація розуміється як вища стадія інтернаціоналізації численних і різноманітних аспектів суспільного життя. Вона характеризується зростанням ролі економічних, соціальних і культурних факторів у створенні єдиного світового ринку без національних бар'єрів, уніфікацією культурних і правових засад всіх країн, включених у цей процес. Історично процес глобалізації був зумовлений початком формування постіндустріального (інформаційного) суспільства.

Національне трудове право безпосередньо зачіпають процеси глобалізації, обмежуючи його соціально-регуляторні можливості проведення збалансованої соціальної політики захисту трудових прав найманих працівників як найменш захищених суб'єктів трудових правовідносин. Глобальна економіка, що справляє дедалі більший вплив на становище в Україні, перебуває поза юрисдикцією національних урядів, міністерств, центральних банків і їх економічної політики, а тому звичайні юридичні засоби діють дещо послаблено або й зовсім не діють чи призводять не до тих результатів, на які вони розраховані.

У сучасних умовах, за логікою глобалізації, необхідно виробити нову філософсько-правову парадигму, яка розглядатиме правові питання універсалістсько-аксіологічних позицій. Така парадигма має базуватися на універсалізації системи цінностей, що матимуть наднаціональний характер.

Міжнародні установи, які вимагають від українського уряду здійснювати гармонізацію стандартів українського трудового права із міжнародними трудовоправовими стандартами, лише створюють умови для зниження ефективності державних рішень і заходів, здійснюваних в національних рамках. Чим ширше і глибше розгортаються процеси глобалізації, тим сильнішою стає суперечність між універсалістськими (а фактично – євро-американськими) трудовоправовими цінностями і вітчизняними трудовоправовими цінностями. Станом на сьогодні вести мову про

безконфліктну гармонізацію українського трудового права із європейськими трудовправовими стандартами не доводиться.

Одним з напрямів філософії трудового права є синергетика. В даному разі вона цікавить нас в контексті взаємодії трудового права з іншими соціальними інститутами. Трудове право теж становить соціальне ціле, частини якого взаємодіють між собою, забезпечуючи власне синергію. Дослідженням феномену колективної поведінки елементів у системі й займається синергетика.

Відповідно до синергетичної парадигми будь-яка система, що саморозвивається, є нерівноважною і перебуває між двома граничними станами – хаосом і порядком. З точки зору синергетичного бачення, можна стверджувати, що правове регулювання трудових відносин у сучасному світі перебуває в зоні нестійкості, близької до точки біфуркації, за якої трудове право або остаточно втрачить своє призначення, або зазнає радикальних змін.



## СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

### До теми 10

1. **Александрова В.** Стоїцизм (Стоїки) [Електронний ресурс] / В. Александрова. – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/69682/-filosofiya/stoyitsizm\\_stoyiki](http://pidruchniki.com/69682/-filosofiya/stoyitsizm_stoyiki)
2. **Алексеев С. С.** Право: азбука – теория – философия. Опыт комплексного исследования / С. С. Алексеев. – М. : Статут, 1999. – 712 с.
3. **Альбер М.** Капитализм против капитализма / М. Альбер. – СПб. : Экономическая школа, 1998. – 293 с.
4. **Антология Кинизма.** – М. : Наука, 1984. – 398 с.
5. **Баланда А. Л.** Державна політика впливу на ринок праці як системний процес у конкурентній економіці / А. Л. Баланда / Науково-економічний та суспільно-політичний журнал : Демографія та економіка. – 2008. – № 2 (10). – С. 86–93.
6. **Бауман З.** Индивидуализированное общество / З. Бауман. – М. : Логос, 2002. – 390 с.
7. **Бачинін В. А.** Філософія права : підручник / В. А. Бачинін, В. С. Журавський, М. І. Панов. – К. : Ін Юре, 2003. – 472 с.
8. **Бодрийяр Ж.** Символический обмен и смерть / Ж. Бодрийяр. – М. : Добросвет, 2000. – 387 с.
9. **В центре внимания – неполная занятость: дайджест МОТ** / Человек и труд. – 1993. – № 10. – С. 59.
10. **Варшавская Е. Я.** Гибкость занятости в российской экономике (теория и практика) : автореф. дис... д-ра экон. наук : спец. 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности) / Е. Я. Варшавская ; Кемеровский государственный университет. – Кемерово, 2010. – 46 с.
11. **Вебер М.** Протестантская этика и дух капитализма ; пер. с нем. / М. Вебер // Избранные произведения. – М. : Прогресс, 1990. – 808 с.
12. **Венгеров А. Б.** Теория государства и права : учебник / А. Б. Венгеров. – 3-е изд. – М. : Юриспруденция, 2000. – 528 с.
13. **Гегель Г.** Философия права / Г. Гегель. – М. : Глобус, 2008. – 669 с.

14. **Гегель Г.** Феноменология духа / Г. Гегель. – М. : Республика, 2000. – 495 с.
15. **Гегель Г.** Философия права / Г. Гегель ; пер. Б. Столпнера. – М. : Соцэргиз, 1934. – 176 с.
16. **Гуревич П. С.** Буржуазная идеология и массовое сознание / П. С. Гуревич. – М. : Наука, 1980. – 349 с.
17. **Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці** [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.yur-info.org.ua/doc/1675874/Deklaratsiia-MOP-osnovnikh-printsipiv-ta-prav-u-sviti-pratsi>.
18. **Деррида Ж.** Невоздержанное гегельянство / Ж. Деррида // Танатография эроса. Жорж Батай и другие мыслители середины XX века. – СПб. : Мифрил, 1994. – С. 133–173.
19. **Елвін Тоффлер** [Електронний ресурс] // Вікіпедія : вільна енциклопедія : сайт. – Режим доступу: [https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D0%BB%D0%B2%D1%96%D0%BD\\_%D0%A2%D0%BE%D1%84%D1%84%D0%BB%D0%B5%D1%80](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D0%BB%D0%B2%D1%96%D0%BD_%D0%A2%D0%BE%D1%84%D1%84%D0%BB%D0%B5%D1%80)
20. **Законодавчі та правові ризики замовників послуги аутстафінгу** [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://profit-consul.com/ua/blog/08-03-2010/>
21. **Заславская Т. А.** Кризис постсоветского мира / Т. А. Заславская. – М. : Республика, 2001. – 194 с.
22. **Зиммель Г.** Философия труда / Г. Зиммель // Избранное : в 2 т. – Т. 2 : Созерцание жизни. – М. : Юрист, 1996. – 607 с.
23. **Ідеологія** [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vsleslova.com.ua/word/>
24. **Кант И.** Критика практического разума / И. Кант. – М. : Черо, 1994. – 591 с.
25. **Кастель Р.** Конец эпохи постоянного найма: правда или вредный миф? [Електронний ресурс] / Р. Кастель. – Режим доступу: [http://magazines.russ.ru/oz/2003/3/2003\\_3\\_43.html](http://magazines.russ.ru/oz/2003/3/2003_3_43.html).
26. **Кастельс М.** Информационная эпоха: экономика, общество и культура [Електронний ресурс] / М. Кастельс. – Режим доступу: [http://www.gumer.info/bibliotek\\_Buks/Polit/kastel/intro.php](http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/kastel/intro.php).
27. **Кейнс Дж. М.** Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс. – М. : Прогресс, 1978. – 496 с.
28. **Киселев И. Я.** Сравнительное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. – М. : ТК Велби ; Проспект, 2005. – 360 с.

29. **Киселев И. Я.** Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учебник / И. Я. Киселев. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : ЭКМОС, 2006. – 607 с.

30. **Коломієць О.** Створення сприятливих умов для поєднання зайнятості і батьківства в Україні (з урахуванням досвіду країн Західної Європи) [Електронний ресурс] / О. Коломієць / Аналітичні записки щодо проблем і подій суспільного розвитку. – червень, 2009. – Режим доступу: <http://old.niss.gov.ua/Monitor/june2009/4.htm>

31. **Костюченко О. Є.** Природне право та законні інтереси у трудових відносинах / О. Є. Костюченко // Форум права. – 2008. – № 2. – С. 261–265.

32. **Крапивенский С. Э.** Социальная философия : учебник / С. Э. Крапивенский. – М. : Владос, 1998. – 412 с.

33. **Крапівіна Г. О.** Волонтерство: інноваційна форма соціально-трудова відносин та нестандартна форма зайнятості [Електронний ресурс] / Г. О. Крапівіна // Вісник Донецького університету економіки та права. – 2013. – № 1. – Режим доступу: <http://ecolib.com.ua/article.php?book=20&article=2299>

34. **Ле Гофф Ж.** Цивілізація Середньовікового Запада / Жак Ле Гофф ; пер. с фр. под общ. ред. В. А. Бабинцева. – Екатеринбург : У-Фактория, 2007. – 558 с.

35. **Лукач Р.** К онтологии общественного бытия / Р. Лукач. – М. : Прогресс, 1991. – 417 с.

36. **Лукач Р.** Методология права / Р. Лукач. – М. : Прогресс, 1981. – 304 с.

37. **Лушникова М. В.** Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – СПб. : Юридический центр Пресс, 2006. – 940 с.

38. **Малахов В. П.** Философия права : учебное пособие / В. П. Малахов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 336 с.

39. **Маркс К.** Капитал / К. Маркс. – М. : Госполитиздат, 1953. – 328 с.

40. **Маркс К.** Нищета философии / К. Маркс. – М. : Политиздат, 1947. – 160 с.

41. **Марущенко В.** Трудовой кодекс против трудящихся [Електронний ресурс] / В. Марущенко. – Режим доступу: [http://sd.net.ua/2010/01/04/trudovoy\\_kodeks.html](http://sd.net.ua/2010/01/04/trudovoy_kodeks.html).

42. **Михайлова Т. М.** Труд как историко-философская проблема / Т. М. Михайлова. – М. : Academia, 1998. – 91 с.
43. **Нанси Ж.-Л.** Сегодня / Ж.-Л. Нанси / Ежегодник Лаборатории постклассических исследований Института философии РАН. – М. : Ad Marginem, 1994. – С. 148–164.
44. **Нахов И. М.** Философия киников / И. М. Нахов. – М. : Наука, 1982. – 223 с.
45. **Нерсесянц В. С.** Философия права : учебник / В. С. Нерсесянц. – М. : Норма, 2005. – 656 с.
46. **Новгородцев П. И.** Оправдание добра. Нравственная философия В. С. Соловьева / П. И. Новгородцев // Об общественном идеале. – М. : УРСС, 1991. – 640 с.
47. **Панцир С.** Політика зайнятості Європейського Союзу: перспективи для України [Електронний ресурс] / С. Панцир, А. Габріел / Парламент. – 2004. – № 3. – Режим доступу: [http://parlament.org.ua/index.php?action=magazine&id=9&ar\\_id=-572&as=2](http://parlament.org.ua/index.php?action=magazine&id=9&ar_id=-572&as=2)
48. **Працевлаштування за допомогою посередницьких організацій** [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/1259060558201/pravo/pratsevashtuvannya\\_dopomogoju\\_poserednitskih\\_organizatsiy](http://pidruchniki.com/1259060558201/pravo/pratsevashtuvannya_dopomogoju_poserednitskih_organizatsiy)
49. **Про Національну програму професійної реабілітації та зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями на 2001–2005 роки від 13.07.2001 р.** [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : офіційний веб-портал. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/519/2001>
50. **Рожнов В.** Укладення строкових трудових договорів. Сфера та практика застосування [Електронний ресурс] / В. Рожнов // Довідник кадровика. – 2008. – № 7. – Режим доступу: <http://www.kadrovik.ua/content/ukladennya-strokovikh-trudovikh-dogovor-v-sfera-ta-praktika-zastosuvannya>
51. **Саприкіна М. А.** Баланс між роботою та сім'єю: перевага для компаній та працівників / М. А. Саприкіна, Д. В. Каба. – К. : Поліграфічна агенція «Фарбований лист», 2010. – 30 с.
52. **Сенека Л. А.** Моральні листи до Луцилія [Електронний ресурс] / Луцилій Анней Сенека ; переклад, примітки, покажчик власних назв А. Содомора. – 2-е вид. – К. : Основи, 1999. – 608 с. – Режим доступу: [http://ae-lib.org.ua/texts/seneca\\_ad\\_lucilium\\_epistularum\\_moralium\\_\\_ua.htm#10](http://ae-lib.org.ua/texts/seneca_ad_lucilium_epistularum_moralium__ua.htm#10)

53. **Стрикалюк Б.** Кінікі [Електронний ресурс] / Б. Стрикалюк // Філософія і релігія : перший науковий філософсько-релігієзнавчий портал. – Режим доступу: <http://tureligious.com.ua/kiniky/>
54. **Таль Л. С.** Очерки промышленного права / Л. С. Таль. – М. : Типографа Г. Лисснера и Д. Собко, 1916. – 127 с.
55. **Телеработа в России и за рубежом: поиск телеработы, получение денег из-за рубежа** [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://buildingz.org.ua/index.php?productID=567551>
56. **Теория «управляемого хаоса» и Стивен Манн** [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lawinrussia.ru/content/teoriya-upravlyаемого-haosa-i-stiven-mann>
57. **Томашевский К. Л.** Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников) / К. Л. Томашевский ; науч. ред. О. С. Курьлева. – Минск : «Изд. центр БГУ», 2009. – 335 с.
58. **Тоффлер Э.** Интервью [Електронний ресурс] / Э. Тоффлер. – Режим доступу: [http://www.gumer.info/bibliotek\\_Buks/Culture/Toffler/\\_FutW.php](http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Culture/Toffler/_FutW.php)
59. **Фуко М.** О трансгрессии / М. Фуко // Танатография эроса. Жорж Батай и другие мыслители середины XX века. – СПб. : Мифрил, 1994. – С. 116–117.
60. **Чангли И. И.** Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования : монография / И. И. Чангли. – 4-е изд. – М. : ЦСПиМ, 2010. – 608 с.
61. **Шабанов Р. І.** Правове регулювання телеработы: порівняльно-правовий аспект [Електронний ресурс] / Р. І. Шабанов // Науковий вісник Харківського державного університету. Серія: Юридичні науки. – Вип. 6. – Т. 1. – С. 57–61. – Режим доступу: [http://www.lj.kherson.ua/pravo06/part\\_1/15.pdf](http://www.lj.kherson.ua/pravo06/part_1/15.pdf)
62. **Шевырев А.** Креативный менеджмент. Синергетический подход / А. Шевырев. – М. : ЛитКараВан, 2007. – 272 с.
63. **Шугаев А. А.** Социальные программы на предприятиях Германии / А. А. Шугаев / Кадры предприятия. – 2002. – № 1. – С. 59–63.
64. **Ядов В. М.** История социологии в России / В. М. Ядов. – М. : Республика, 2003. – 711 с.

**До теми 11**

1. **Алексеев Г. Н.** Энергоэнтропика / Г. Н. Алексеев. – М. : Знание, 1983. – 192 с.
2. **Алексеев С. С.** Право: азбука – теория – философия. Опыт комплексного исследования / С. С. Алексеев. – М. : Статут, 1999. – 712 с.
3. **Бачинин В. А.** Метафизическая культурология права и юридические артефакты [Электронный ресурс] / В. А. Бачинин // Формирование дисциплинарного пространства культурологии. Серия «Symposium» : материалы научно-методической конференции, 16 января 2001 г., Санкт-Петербург. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургское философское общество, 2001. – С. 10–15. – Режим доступа: <http://anthropology.ru/ru/person/bachinin-va/text/metafizicheskaya-kulturologiya-prava-i-yuridicheskie-artefakty>.
4. **Бачинін В. А.** Філософія права : підручник / В. А. Бачинін, В. С. Журавський, М. І. Панов. – К. : Ін Юре, 2003. – 472 с.
5. **Бердяев Н. А.** О назначении человека / Н. А. Бердяев. – М. : Республика, 1990. – 383 с.
6. **Бердяев Н. А.** О рабстве и свободе человека / Н. А. Бердяев. – М. : АСТ, 2006. – 316 с.
7. **Берман Г. Дж.** Западная традиция права: эпоха формирования / Г. Дж. Берман. – М. : АСТ, 1998. – 624 с.
8. **Берман Г. Дж.** Индивидуалистская и коммунитарная теории справедливости: исторический подход / Г. Дж. Берман // Вера и закон. – М. : Ad marginem, 1999. – 431 с.
9. **Васильев А. М.** Правовые категории. Методологические аспекты разработки системы категорий теории права / А. М. Васильев. – М. : Юридическая литература, 1976. – 264 с.
10. **Веккер Л. М.** Психика и реальность: единая теория психических процессов / Л. М. Веккер. – М. : Смысл, 1998. – 685 с.
11. **Венгеров А. Б.** Теория государства и права : учебник / А. Б. Венгеров. – 3-е изд. – М. : Юриспруденция, 2000. – 528 с.
12. **Вернадский В. И.** Научная мысль как планетное явление / В. И. Вернадский ; отв. ред. А. Л. Яншин. – М. : Наука, 1991. – 270 с.
13. **Витгенштейн Л.** Философские работы ; пер. с нем. / Л. Витгенштейн. – М. : Гнозис, 1994. – Ч. 1. – 418 с.
14. **Гегель Г.** Философия права / Г. Гегель. – М. : Мысль, 1990. – 524 с.



15. **Гутнер Г. Б.** Теоретический и философский дискурс [Электронный ресурс] / Г. Б. Гутнер. – Режим доступа: <http://ru.philosophy.kiev.ua/library/misc/diskurs/gutner.html>.

16. **Данильян О. Г.** Философия права : учебник / О. Г. Данильян, Л. Д. Байрачная, С. И. Максимов и др. ; под общ. ред. О. Г. Данильяна. – М. : Эксмо, 2005, – 416 с.

17. **Дюркгейм Э.** Правила социологического метода / Э. Дюркгейм. – М. : Альфа-М, 1996. – 422 с.

18. **Егоров С. Н.** Аксиоматические основы теории права [Электронный ресурс] / С. Н. Егоров. – Режим доступа: <http://www.statut.spb.ru/bibl/index.html>.

19. **Ищенко Е. Н.** Современный философский дискурс: пространство и границы / Е. Н. Ищенко // Вестник ВГУ. Серия : Гуманитарные науки. – 2003. – № 2. – С. 207.

20. **Кант И.** Критика чистого разума [Электронный ресурс] / И. Кант. – Режим доступа: [http://modernlib.ru/books/kant\\_immanuil/-kritika\\_chistogo\\_razuma/read/](http://modernlib.ru/books/kant_immanuil/-kritika_chistogo_razuma/read/).

21. **Катречко С. Л.** Философия как пограничный феномен [Электронный ресурс] / С. Л. Катречко. – Режим доступа: <http://www.philosophy.ru/library/diskurs>.

22. **Кейнс Дж. М.** Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс ; пер. с англ. – М. : Прогресс, 1978. – 496 с.

23. **Керимов Д. А.** Методология права. Предмет, функции, проблемы философии права / Д. А. Керимов. – М. : Издательство СГУ, 2008. – 521 с.

24. **Киселев И. Я.** Зарубежное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. – М. : НОРМА-ИНФРА, 1998. – 263 с.

25. **Коллинз Дж.** От хорошего к великому [Электронный ресурс] / Дж. Коллинз. – СПб. : Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2005. – Режим доступа: <http://www.stalex.org.ua/books/Jim%20Collins%20-%20Good%20to%20Great.txt>.

26. **Костюченко О. Є.** Природне право та законні інтереси у трудових відносинах / О. Є. Костюченко // Форум права. – 2008. – № 2. – С. 261–265.

27. **Кутырев В. А.** Оправдание бытия (явление нигитологии и его критика) / В. А. Кутырев // Вопросы философии. – 2000. – № 5. – С. 15–30.

28. **Майнцер К.** Сложносистемное мышление. Материя, разум, человечество. Новый синтез [Электронный ресурс] / К. Майнцер. – М. : Книжный дом Либроком, 2009. – 464 с. – Режим доступа:

[http://platonanet.org.ua/load/knigi\\_po\\_filosofii/-sinergetika/majncer\\_k\\_slozhnosistemnoe\\_myshlenie\\_materija\\_razum\\_ch\\_elovechestvo\\_novyj\\_sintez/55-1-0-2838](http://platonanet.org.ua/load/knigi_po_filosofii/-sinergetika/majncer_k_slozhnosistemnoe_myshlenie_materija_razum_ch_elovechestvo_novyj_sintez/55-1-0-2838).

29. **Малахов В. П.** Философия права : учебное пособие / В. П. Малахов. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 336 с.

30. **Маслова С. И.** Философские концепты как регулятивы гибкой рациональности: трансформация от античности до Нового времени : автореф. дисс. ... канд. филос. наук : спец. 09.00.08 – философия науки и техники / С. И. Маслова. – Ростов н/Д, 2007. – 17 с.

31. **Назаретян А. П.** Синергетическая методология в мультиполярном мире / А. П. Назаретян. – М. : Глобус, 1991. – 445 с.

32. **Нерсесянц В. С.** Философия права : учебник / В. С. Нерсесянц. – М. : Норма, 2005. – 656 с.

33. **Поддубный Н. В.** Синергетика и диалектика – онтологическое и эпистемологическое единство [Электронный ресурс] / Н. В. Поддубный // Портал «Биоинформатика и познание». – Режим доступа: <http://www.bioinformatix.ru/sinergetika/sinergetika-i-dialektika-ontologicheskoe-i-epistemologicheskoe-edinstvo.html>.

34. **Поздняков А. В.** Глобализация, устойчивое развитие, монополярный мир [Электронный ресурс] / А. В. Поздняков. – Режим доступа: <http://spkurdyumov.ru/forecasting/globalizaciya-ustojchivoe-razvitie-monopolyarnyj-mir/>.

35. **Ракитов А. И.** Историческое познание / А. И. Ракитов. – М. : Политиздат, 1982. – 302 с.

36. **Седов Е. А.** Информационно-энтропийные свойства социальных систем / Е. А. Седов // Общественные науки и современность. – 1993. – № 5. – С. 90–99.

37. **Синха С. П.** Юриспруденция: Философия права : краткий курс / С. П. Синха. – М. : Академия, 1996. – 296 с.

38. **Степанов Ю. С.** Альтернативный мир, Дискурс, Факт и принцип Причинности / Ю. С. Степанов // Язык и наука конца XX века : сборник статей. – М. : РГГУ, 1995. – С. 44.

39. **Степанов Ю. С.** Константы : словарь русской культуры / Ю. С. Степанов. – М. : КОНСТАНТА, 2001. – 233 с.

40. **Теслинов А. Г.** Концептуальное мышление как конструктивная философия / А. Г. Теслинов // Информационные технологии в науке, образовании, телекоммуникации и бизнесе :

труды XXVIII Междунар. конф. IT+SE'2003 (Ялта – Гурзуф, 19–28 мая 2003 г.). – Гурзуф, 2003. – С. 256–258.

41. **Трубецкой Е. Н.** Энциклопедия права / Е. Н. Трубецкой. – СПб. : Юридический институт, 1998. – 183 с.

42. **Фоміна К.** Перспективи нового Трудового кодексу [Електронний ресурс] / К. Фоміна // Правовий тиждень. – 2008. – № 28 (101). – Режим доступу: <http://www.legalweekly.com.ua/article/?uid=513>.

43. **Фуко М.** Археология знания ; пер. с фр. / М. Фуко ; общ. ред. Б. Левченко. – К. : Ника-Центр, 1996. – 208 с.

44. **Хайдеггер М.** Европейский нигилизм [Електронний ресурс] / М. Хайдеггер // Пять главных рубрик в мысли Ницше. – Режим доступу: [http://www.nietzsche.ru/look/l21\\_01.htm](http://www.nietzsche.ru/look/l21_01.htm).

45. **Хайек Ф. А.** Дорога к рабству / Ф. А. Хайек. – Москва : Экономика, 1992. – 176 с.

46. **Хакен Г.** Синергетика. Иерархии неустойчивостей в самоорганизующихся системах и устройствах ; пер. с англ. / Г. Хакен. – М. : Мир, 1985. – 424 с.

47. **Хоек М.** Право как коммуникация / М. Хоек // Правоведение. – 2006. – № 2. – С. 44–54.

48. **Чанышева Г. И.** Трудовое право Украины / Г. И. Чанышева, Н. Б. Болотина. – Харьков : Одиссей, 2000. – 480 с.

49. **Чичнева Е. А.** Актуальные проблемы современного права, или новое правовое мышление / Е. А. Чичнева // Вестник Московского университета. Серия 7. Философия. – 2001. – № 2. – С. 85–110.

50. **Шкуркин А. М.** Феномен труда: синергетический взгляд. Эволюционное противоречие труда / А. М. Шкуркин // Общественные науки и современность. – 1998. – № 1. – С. 122–131.

51. **Шуваева О. В.** Лексико-семантическое поле «справедливость» в русской ментальности / О. В. Шуваева // Филологические науки. – 2007. – № 50. – С. 228–232.

52. **Щедровицкий Г. П.** Избранные труды / Г. П. Щедровицкий. – М. : Издательство шк. культурной политики, 1995. – 760 с.

53. **Энджелл Я.** Информационная эра: победители и проигравшие [Електронний ресурс] / Я. Энджелл // Литературно-философский журнал «Топос». – Режим доступу <http://www.-topos.ru/article/1279>.

54. **Ясперс К.** Смысл и назначение истории : пер. с нем. / К. Ясперс. – М. : Политиздат, 1991. – 527 с.



## ПРОБЛЕМНІ ЗАВДАННЯ Й ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ НА СЕМІНАРІ

### До тем 10 і 11

1. Що таке аутсорсинг і чи можливе його застосування в Україні? Відповідь обґрунтуйте.

2. Що таке аутстафінг і чи можливе його застосування в Україні? Відповідь обґрунтуйте.

3. Назвіть цінності трудового менталітету українців. Як саме вони впливають на трудові правовідносини?

4. Що таке глобалізація і як вона впливає на трудові правовідносини? Відповідь обґрунтуйте посиланнями на конкретні приклади.

5. Поміркуйте над тим, чи для будь-якого суспільства і сформованого в ньому трудового права корисний «прихід нової, короткострокової ментальності на зміну довгострокової» (З. Бауман). Наведіть ваші доводи «за» і «проти».

6. Які зміни відбуваються в трудових правовідносинах в інформаційному суспільстві і з чим це пов'язано?

7. У чому полягає соціальна цінність трудового права? Напишіть доповідь на цю тему (2–3 сторінки).

8. Як пов'язані між собою глобалізація й американізація (насаджування американських моделей трудових правовідносин) у національних правових системах? Відповідь обґрунтуйте.

9. Чи існують відмінності в трудовому менталітеті різних областей України? Якщо «так», то в чому їх суть і чим вони зумовлені?

10. Які переваги для роботодавця і найманого працівника створює глобалізація і як це позначається на трудових правовідносинах?

11. Що таке методологія і яке значення має ціннісне знання в методології?

12. Наведіть приклади з галузі філософської методології, які могли б бути використані у філософії трудового права.

13. На конкретному прикладі покажіть, як взаємодіють у юридичному пізнанні аксіологія, онтологія, деонтологія, гносеологія та практика.

14. Що таке дискурс? На основі інтернет-матеріалів підготуйте доповідь на тему: «Дискурс та його значення в пізнанні правової матерії».

15. Як пов'язані між собою дискурс і методологія в розумінні реальності трудових правовідносин? Відповідь обґрунтуйте посиланнями на конкретні приклади.

16. Які методологічні постулати покладені в основу юридичного позитивізму і природного права як базових методологій філософії трудового права.

17. Ознайомтеся з працею М. Фуко «Археологія знання» і в контексті його розуміння дискурсу розгляньте пізнання правової реальності.

18. Що таке категорії філософії трудового права і як вони співвідносяться з дискурсом і методологією?

19. Як пов'язані між собою поняття, категорії, дискурс і методологія? Відповідь обґрунтуйте, посилаючись на конкретні приклади.

20. Що таке діалектика як методологія пізнання трудового права і яку роль вона відіграє у філософії трудового права? Наведіть приклади з історії філософії права, пов'язані з діалектикою, і продемонструйте її зв'язок з правовою доктриною та правовою системою конкретних держав.

21. Що таке синергетика і яке значення вона має для методології філософії права?

22. Які ключові поняття і категорії синергетики вам відомі? Спробуйте використати декілька таких понять для аналізу трудових правовідносин.

23. Що таке ентропія і як саме долається ентропійність у трудовому праві?

24. Що таке синергійна ієрархічна компенсація у трудовому праві?

25. Спробуйте застосувати закон синергійної ієрархічної компенсації до аналізу інституту трудового права (наприклад, інституту трудового договору).

26. Що таке негентропія і як саме це поняття потрібно використовувати у трудовому праві?

27. Спробуйте поміркувати над тим, яка структурна інформація існує у трудовому праві і як вона може використовуватися для підвищення синергійності трудових правовідносин?

28. Чи буде закон синергійної ієрархічної компенсації однаково працювати в романо-германській, англосаксонській і соціалістичній системах права? Висновок обґрунтуйте.

29. Які нормативні акти Міжнародної організації праці є, на вашу думку, носіями структурної інформації? Які з них підсилюють ентропійність у трудових правовідносинах? Відповідь обґрунтуйте.

30. Що таке точки біфуркації і які ситуації в розвитку трудового права відповідають таким точкам?



## Модульна контрольна робота

(теми 10-11)

**1. Що таке аутсорсинг? (можливий лише один варіант правильної відповіді):**

а) договір між профспілкою і роботодавцем щодо поліпшення умов праці;

б) вид запозиченої праці, який в юридичному розумінні є послугою зовнішнього виконавця для здійснення ним будь-яких функцій, найчастіше непрофільних, для організації;

в) цивільно-правовий договір, пов'язаний з майновими правами на користь роботодавця;

г) угода між декількома роботодавцями з приводу перерозподілу робочої сили.

**2. Що таке аутстафінг? (можливий лише один варіант правильної відповіді):**

а) виведення персоналу зі штату підприємства в іншу організацію (кадрове агентство) з наступним наданням цього ж персоналу підприємству за цивільно-правовим договором;

б) перекваліфікація виробничого персоналу для роботи вдома;

в) переїзд робітників з однієї місцевості в іншу при перенесенні підприємства;

г) укладання договору між роботодавцями з приводу перерозподілу робочої сили;

д) жоден з варіантів не є правильним.

**3. Праця в постмодерному суспільстві перетворюється... (оберіть декілька правильних варіантів відповіді):**

а) з цінності на антицінність;

б) з процесу на результат;

в) з особистої форми активності на публічну;

г) з гри на розвагу;

д) з виробничої діяльності на дозвілля.

**4. Визначте основні функції філософії трудового права:**

а) пізнавальна;

б) режимно-дисциплінарна;

в) фіскальна;



- г) методологічна;
- д) ціннісно-орієнтаційна;
- е) освітньо-виховна;
- ж) пропагандистська.

5. *К. Маркс* зазначає: «Процес праці, коли б ми зобразили його в простих абстрактних моментах, є доцільною діяльністю для створення споживчих вартостей, привласнення даного природою для людських потреб, загальною умовою обміну речовин між людиною і природою, вічною природною умовою людського життя, і тому він не залежить від будь-якої форми цього життя, а, навпаки, однаково загальний для всіх її суспільних форм».

**Завдання:** наведіть аргументи «за» і «проти»; запис зробіть у вигляді таблиці.

Аргументи «за»	Аргументи «проти»

6. *Що писав про працю Гегель у «Феноменології духу»?*  
**(можливий лише один варіант правильної відповіді):**

- а) він писав про те, як працею спокутувати гріх;
- б) він описував муки рабів в умовах підневільної праці;
- в) він описував моральні муки пана з приводу катування рабів;
- г) він описував діалектику панування і рабства.

7. *Оберіть судження, яке відповідає точці зору Фоми Аквінського щодо оцінки праці (можливий лише один варіант правильної відповіді):*

- а) необхідна тільки фізична праця і тільки вона є продуктивною;
- б) експлуатувати залежних селян можна без обмежень;
- в) праця богоугодна і сприяє духовному вдосконаленню, виступаючи єдиним правомірним джерелом власності й багатства;
- г) праця не богоугодна і призводить до духовного виродження людства;
- д) корисна тільки розумова праця, а фізична – шкідлива.

8. *Кому з авторів могли б належати наведені нижче міркування?* **Оберіть декілька варіантів відповіді, прокоментуйте текст (обсяг коментаря – не більше 1,5 стор.).**

- а) Ленін;
- б) К. Маркс;
- в) Майя Плісецька;

- г) А. Ейнштейн;
- д) Ф. Бекон;
- е) І. Франко;
- ж) Я. Коменський;
- з) Оноре де Бальзак.

У саду Едему він охоче підкорявся трудовій дисципліні, і його праця була задоволенням. Завдяки послуху він отримав повну владу і контроль над природою. Адама зазвичай описували як садівника і натураліста, але вправним він був і в гірничій справі, і в обробці металів. Окрім того, він умів за допомогою хімічних процесів перетворювати одні метали на інші. Після гріхопадіння Адама було позбавлено всього цього, а його нащадків покарано (приречено виконувати рутинну працю). Але навіть після цього Бог залишив людині можливість змінити ситуацію на краще. Відродженому людству за допомогою покайної праці було дозволено створити впорядковану цивілізацію, в якій умови життя певною мірою були б покращені.

**9. На думку Гегеля, будь-яка праця містить у собі (оберіть лише один варіант правильної відповіді):**

- а) хоча б децицію рабства;
- б) насолоду і веселість;
- в) самореалізацію людини;
- г) відпочинок від неробства;
- д) спокій і врівноваженість.

**10. Визначте правильне співвідношення між політекономічним і аксіологічним підходами до розуміння праці:**

а) аксіологічний підхід відстоює цінність праці, а політекономічний передбачає оцінку праці як другорядної;

б) аксіологічний підхід передбачає тільки економіку в оцінці праці, а політекономічний ґрунтується на політиці;

в) аксіологічний підхід вбачає в цінностях дещо абсолютне й безумовне, а політекономічний – пов'язаний з виявленням домішок небезумовного і неабсолютного в найбільш непорушних, здавалося б, цінностях. Іншими словами, цей підхід допускає виявлення зв'язку праці з міновими процесами;

г) праця в політекономії розглядається як виробнича, а в аксіології – як дозвілля і позавиробнича діяльність;

д) різниця між двома підходами відсутня.

11. *Визначте правильне співвідношення між методологією та ідеологією (можливий лише один варіант правильної відповіді):*

- а) ідеологія завжди повинна визначати методологію;
- б) методологія повинна задавати ідеологію;
- в) методологія та ідеологія ніяк не пов'язані між собою;
- г) методологія частково перебуває під впливом ідеології;
- д) ідеологія частково перебуває під впливом методології.

12. *Вкажіть положення, які, на думку В. Нерсесянца, відповідають методології радянського легізму (можливі декілька варіантів правильних відповідей):*

- а) держава виникає з правового устрою;
- б) держава виникає з класової структури суспільства;
- в) правова система відображає загальнолюдські цінності;
- г) правова система відображає класові цінності;
- д) в умовах глобалізації держава виражає інтереси людства;
- е) ніяких «законів історії» не існує;
- ж) існують об'єктивні закони історії.

13. *Доповніть рівні методології, визначені Д. А. Керимовим:*

- а) діалектично-світоглядний, що визначає.....;
- б) загальнонауковий (міждисциплінарний), який впроваджується у процесі пізнання.....;
- в) конкретно-науковий, застосовуваний при дослідженні.....;
- г) перехідний ступінь від пізнавально-теоретичної до практично-перетворювальної діяльності, спрямованої на.....

14. *Вкажіть можливе співвідношення між правовою аксіологією, онтологією, гносеологією і юридичною практикою (можливий лише один варіант правильної відповіді):*

- а) практика--методологія-онтологія-аксіологія;
- б) аксіологія-онтологія-гносеологія-методологія-практика;
- в) гносеологія-практика-онтологія-аксіологія-методологія;
- г) гносеологія-методологія-аксіологія-практика-онтологія.

15. *Оберіть правильне визначення дискурсу (можливий лише один варіант правильної відповіді):*

- а) діяльність, пов'язана зі створенням значень;
- б) логічна операція щодо розкриття змісту понять;
- в) система взаємопов'язаних значень;
- г) методологія пізнання;
- д) номологія пізнання;
- е) модель мислення, що виникає з відповідної методології;

ж) синонім правової гносеології.

16. *Визначте правильне співвідношення між поняттями (можливий лише один варіант правильної відповіді):*

- а) дискурс залежить від відповідної парадигми;
- б) парадигма залежить від дискурсу;
- в) дискурс виникає з парадигми;
- г) дискурс і парадигма не залежать одне від одного;
- д) жоден із запропонованих варіантів відповідей не є правильним.

17. *Вкажіть на складники дискурсу (можливі декілька варіантів правильних відповідей):*

- а) сукупність аксіом;
- б) сукупність теорій;
- в) тезаурус концептів (фонд понять);
- г) система цінностей;
- д) набір висловлювань учених;
- е) набір знаменитих імен.

18. *Під концептосферою зазвичай розуміють (можливий лише один варіант правильної відповіді):*

- а) поєднання сузір'їв на небі;
- б) імена знаменитих вчених-юристів;
- в) рівень пізнання права;
- г) сукупність понять, поширених дискурсом;
- д) набір теорій держави і права;
- е) сукупність пізнавальних альтернатив у методології пізнання права.

19. *Оберіть правильне співвідношення між рефлексією і дискурсом (можливий лише один варіант правильної відповіді):*

- а) кожен дискурс породжує рефлексію;
- б) будь-яка рефлексія породжує дискурс;
- в) дискурс частково визначає рефлексію;
- г) рефлексія може бути частиною дискурсу;
- д) дискурс може бути частиною рефлексії.

20. *Визначте правильне співвідношення між поняттями і категоріями (можливий лише один варіант правильної відповіді):*

- а) поняття визначають зміст категорій;
- б) категорії повністю визначають зміст понять;
- в) поняття ніяк не залежать від категорій;
- г) категорії частково визначають зміст понять.

21. Визначте правильне співвідношення між поняттями **(можливий лише один варіант правильної відповіді):**

- а) ентропія є синонімом порядку;
- б) ентропія є протилежністю порядку;
- в) ентропія посилює впорядкованість;
- г) ентропія послаблює впорядкованість;
- д) між ентропією і порядком відсутній будь-який логічний зв'язок.

22. **Оберіть правильне визначення синергетики (можливий лише один варіант правильної відповіді):**

- а) синергетика є методологією кількісного аналізу трудового права;
- б) синергетика вивчає людський фактор у трудовому праві;
- в) синергетика вивчає проблеми трудових колективів та профспілок;
- г) предметом синергетики є нелінійні закономірності функціонування і розвитку трудового права;
- д) предметом синергетики є суб'єкти й об'єкти трудового права.

23. **Вкажіть на складники трудового права, між якими виникає синергійна ієрархічна компенсація (можливий лише один варіант правильної відповіді):**

- а) юридичні факти та інститути трудового права;
- б) події й дії;
- в) норми, інститути та інституційні кластери;
- г) події, дії та юридичні факти.

## ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК (ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ)

**Аксіологія трудового права** – розділ філософії трудового права, предметом дослідження якого є проблеми відповідності чинного трудового законодавства ціннісним універсалам вищих (порівняно з правом) соціонормативних систем – релігії, філософії, ідеології, моралі.

**Гносеологія трудового права** – розділ філософії трудового права, предметом дослідження якого є пізнання форм вираження трудового права, в тому числі, інтерпретація та конкретизація його норм, подолання прогалин чинного законодавства.

**Гуманізм** – це філософська, антропологічна, культурна парадигма, певна система знань і методів, яка акумулює найбільш життєздатні погляди на людину. У буденному розумінні гуманізм звільняє людину від необхідності щоразу обґрунтовувати цінності людини і визначати її місце в ієрархії цінностей. Цінність людського буття в парадигмі гуманізму не потребує ані емпіричних, ані теоретичних доказів чи виправдань і має статус аксіоми.

**Гуманізація праці** – зміна змісту і форм організації праці, спрямована на усунення її одноманітності задля підвищення задоволеності працею. Факторами гуманізації праці виступають ступінь відповідальності, різноманітності і складності праці, співвідношення у ній управлінських функцій, рівень творчих можливостей та технічної оснащеності, кваліфікаційне зростання, реалізація здібностей, визнання.

**Дефекти трудового права** – це недоліки, протиріччя, недосконалість трудово-правової норми і трудово-правової конструкції, які призводять до проблем правозастосування, порушення трудових прав і законних інтересів суб'єктів трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин.

**Егалітаризм** – політико-правова доктрина й сукупність теорій, що обґрунтовують рівність майна, доходів, прав як вихідний пункт досягнення справедливості та свободи.

**Ідеологія** – система поглядів та ідей, в яких усвідомлюються й оцінюються ставлення людей до дійсності, відносини між людьми, соціальні проблеми і конфлікти, а також містяться цілі (програми) соціальної діяльності, спрямованої на закріплення або зміну (розвиток) цих суспільних відносин.

**Консерватизм** – ідеологія прихильності до традиційного світоустрою, невід’ємною рисою якого є повага до приватної власності, незмінної ієрархічної структури суспільства, традиційної культури і неприйняття революційних змін.

**Лібералізм** – це філософська, політична й економічна теорія, а також ідеологія, вихідним положенням якої є верховенство індивідуальної свободи людини, що виступає правовим базисом суспільства й економічного ладу, основою політики мінімального втручання держави в приватне життя.

**Методологія трудового права** – розділ філософії трудового права, предметом дослідження якого є механізми пізнання і конструювання трудових норм відповідно до трудових цінностей.

**Нетипові трудові відносини** – трудові відносини, що допускають відхилення від стандартної (класичної) моделі зайнятості. Такі відхилення можуть стосуватися звичної тривалості трудових відносин, звичних норм просторової прив’язаності найманого працівника до виробничого простору, стандартної моделі змісту зобов’язань працівника.

**Нормативно-догматичний дискурс у трудовому праві** – тип дискурсу, пов’язаний із захистом, посиленням, обґрунтуванням, догматизацією трудового права.

**Нормативно-критичний дискурс у трудовому праві** – тип дискурсу, пов’язаний з критикою, ревізією, переглядом норм трудового права та інших його складових.

**Онтологія трудового права** – розділ філософії трудового права, предметом дослідження якого є сутність і буття трудових відносин.

**Позитивне трудове право** – це юридичні норми, які логічно слідують з правових ідей загальної свободи, формальної рівності,

справедливості та гуманізму, незалежно від того, чи відображені вони в джерелах позитивного трудового права.

**Правові аксіоми** – це вироблені юридичною наукою і практикою загальні положення, які через свою простоту, ясність і багатократне підтвердження практикою сприймаються як самоочевидні істини, що не вимагають доказування.

**Праксеологія трудового права** – розділ філософії трудового права, предметом дослідження якого є ефективність норм чинного трудового законодавства з точки зору їх повноти/неповноти, легітимності/іллегітимності тощо.

**Природне право** – це парадигма праворозуміння у філософії права й юриспруденції, що базується на визначенні права як сукупності невід'ємних принципів і прав, обумовленої релігією, мораллю, ідеологією й іншими соціальними нормативними системами.

**Природне трудове право** – це право, яке закріплене в трудовому законодавстві або в інший спосіб санкціоноване державою (наприклад, локальні нормативні акти, колективні договори й угоди) і відповідає чотирьом універсальним аксіостазисам, які є ядром природного трудового права: свободі, рівності, справедливості, солідарності.

**Радянський легізм** – вчення, що ототожнює право і закон. Стрижнева ідея – беззастережне панування «сильної держави» над «слабким народом». Закон вважається головним інструментом держави, джерелом її сили.

**Синергетика** – це теорія самоорганізації в системах різноманітної природи. Вона має справу з явищами та процесами, в результаті яких в системі – в цілому – можуть з'явитися властивості, якими не володіє жодна з її складових. Основними поняттями, що визначають синергетику трудового права є: подія, ентропія, порядок, хаос, біфуркація, флуктація, атрактор, фрактал, самоорганізація.

**Соціальний дарвінізм** – ідеологія суспільства, яка прагне застосовувати біологічні поняття дарвінізму або еволюційну теорію соціології в політиці, часто з припущенням, що конфлікт між групами в суспільстві призводить до соціального прогресу: боротьба



за існування і природний відбір – головні рушії суспільного розвитку. Згідно з ідеологією, закономірності природного відбору й боротьби за виживання, виявлені Ч. Дарвіном у природі, поширюються на відносини в людському суспільстві.

**Соціальна справедливість** – соціально-етична і морально-правова категорія, основна ідея якої відображена у двох підходах: 1) рівність можливостей у суспільстві, де кожен має змогу реалізувати свої здібності, 2) рівномірний розподіл благ з урахуванням потреб кожного.

**Телеологія трудового права** – розділ філософії трудового права, предметом дослідження якого є цільові настанови норм трудового права, цілевизначення у трудовому праві.

**Юстиціалізм** – це філософсько-правова теорія, яка відстоює цінності справедливості як основоположні для будь-якої правової системи.

**Юридичний позитивізм** – це парадигма праворозуміння у філософії права й юриспруденції, згідно з якою завдання юридичної науки обмежується вивченням позитивного права й розумінням права переважно як продукту діяльності державної влади.

## ПІСЛЯМОВА

Право не може жити одним законодавством, оскільки в задушливому формалізмі останнього часто губиться основна сутність права. Будь-який закон може впливати лише на зовнішню поведінку, натомість внутрішня «цензура» і правосвідомість людини формуються за допомогою моралі. І якщо у людини відсутні ці внутрішні «правоохоронці», то навіть найжорстокіші закони виявляться марними.

Призначення філософії трудового права й полягає у розробці й обґрунтуванні такого порядку регулювання трудових відносин, що був би пронизаний морально-правовими цінностями (аксіологемами) свободи, рівності, справедливості, солідарності, гуманізму тощо. При цьому основний наголос має бути зосереджений на забезпеченні трудових прав працівника, який завжди є слабшою стороною трудових правовідносин, порівняно з роботодавцем.

Філософія трудового права знаходиться на перетині філософії і трудового права. Вона ґрунтується на методологічному і категоріальному апараті як філософії, так і юриспруденції в цілому та трудового права зокрема. Вона дає можливість розглянути трудові явища у філософському ракурсі, глибше зрозуміти змістовні, гносеологічні й аксіологічні аспекти того чи іншого феномену трудового права, дозволяє осмислити й оцінити законодавство про працю і практику його застосування з точки зору філософських категорій.

Філософія трудового права розглядається як єдність нормативно-догматичного і нормативно-критичного дискурсу. Якщо перший пов'язаний з відстоюванням і захистом авторитету чинних норм трудового права, то другий відповідає за критику таких трудових норм. Конструктивна інтелектуальна критика позитивного трудового права дійсно необхідна, оскільки законодавство не завжди відповідає окресленим вище аксіологемам, а інколи відверто демонструє свавілля і беззаконня, завуальоване під респектабельними юридичними конструкціями.

У даному разі критика має чітко визначену мету – віднайти «слабкі місця» галузевого законодавства, а виявивши останні,

вказати на шляхи їх вирішення. У такий спосіб філософія трудового права не лише виявляє проблеми у сфері правового регулювання трудових відносин, але і сприяє їх вирішенню, забезпечуючи максимальню повне втілення (матеріалізацію) аксіологічних цінностей у позитивне право.

У пропонованому посібнику філософія трудового права розглядається як інтегральний міждисциплінарний напрям філософських і правових досліджень складових частин трудового права, його окремих норм, інститутів, галузі як цілого щодо їх відповідності ціннісним універсаліям світової культури – свободі, рівності, справедливості, солідарності, представлених в органічному законодавстві, міжнародному праві, джерелах природного права й аксіосферах релігій, філософій та ідеологій.

У межах філософії трудового права виокремлюються її розділи (галузі). Наголошується на першості аксіології трудового права – розділі, предметом дослідження якого є цінності трудового права та їх ієрархія. Саме аксіологія вибудовує той каркас, на якому тримається (має триматися) уся конструкція трудового права.

Також важливе місце обіймають телеологія (вчення про цілі), онтологія (вчення про сутність і буття норм), гносеологія (вчення про пізнання, тлумачення норм), методологія (вчення про методи, засоби дослідження) і праксеологія (вчення про ефективність, дієвість норм) трудового права. Важливо, що названі розділи (галузі) тісно пов'язані між собою і певною мірою є взаємозалежними.

Сучасні доктринальні дослідження у сфері трудового права показують, що існуючі проблеми неможливо вирішити шляхом внесення точкових змін. Такий підхід (який, на жаль, часто превалює) лише посилює суперечності та неузгодженості норм трудового права і породжує нові прогалини.

Переконані, що окреслені питання потребують комплексного підходу і можуть бути вирішені «поверхом вище», на рівні філософії трудового права, яка здатна запропонувати цілісну концепцію (ідеологію) правового регулювання трудових відносин.

З таких міркувань, вивчення філософії трудового права на юридичних факультетах і відділеннях вищих навчальних закладів є не лише бажаним, але і вкрай необхідним.

## **ВІДПОВІДІ ДО КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ**

### **МОДУЛЬНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА (ТЕМИ 1-3)**

1. егалітарний підхід до розуміння справедливості
2. –
3. утилітарний (цілераціональний) підхід до розуміння справедливості
4. А, В, Г, Д
5. теологічна концепція рівності
6. –
7. А
8. В
9. –

### **МОДУЛЬНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА (ТЕМИ 4-5)**

1. Б
2. В, Г
3. Б
4. А, Б, В – юридичний позитивізм; Г, Д, Е, Ж – природне право.
5. Остін
6. Руссо
7. Джефферсон
8. Есмен
9. юридичний позитивізм
10. юридичний позитивізм

### **МОДУЛЬНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА (ТЕМИ 6-9)**

1. Г
2. Ж
3. А) консерватизмі; Б) лібералізм; В) соціалізм; Г) фашизм
4. В
5. В
6. –
7. –
8. –
9. –

**МОДУЛЬНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА (ТЕМИ 10–11)**

1. Б
2. А
3. А, Г, Д
4. А, Г, Д
5. –
6. Г
7. В
8. Д, Ж
9. А
10. В
11. Г
12. Б, Г, Ж
13. –
14. Б
15. Е
16. В
17. А, Б, В
18. Г
19. В
20. Г
21. Г
22. Г
23. В

Навчальне видання

**Занфірова** Тетяна Анатоліївна

**ФІЛОСОФІЯ  
ТРУДОВОГО ПРАВА**

---

---

Навчально-методичний посібник

Дизайн обкладинки Я. В. Зоська

Підп. до друку 23.10.2018. Формат 60×84/16.  
Ум. друк. арк. 29,99. Обл.-вид. арк. 26,75. Тир. 500 пр. Зам. № 2018-21.  
Видавець і виготовлювач – Видавництво «Константа» Україна,  
Харківська область, м. Харків, вул. Космічна, 26  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК №376 від 22.01.2001

