

подальшого життя. Зауважимо, що у мирні часи освіта не унормовувала повсякденність, вона сама була повсякденністю і сприймалася як норма. Воєнна повсякденність цивільного населення – це щоденні дії зі збереження життя та виживання. Тому освіта втрачає функцію реалізації повсякденності, натомість набуває функції її унормування і упорядкування.

За часів минулих війн для функціонування освіти не було жодних можливостей. Мільйони людей, які у мирний період були задіяні в освіті, втрачали роботу та основне заняття. Можливо, тому суспільства тих часів потерпали від стану соціальної аномії. Сучасна освіта завдяки пандемії отримала чудовий досвід онлайн-функціонування. Тому мільйони людей, у тому числі молоде покоління, попри війну, залишаються задіяними в освіті. На нашу думку, функціональність освіти є одним із вагомих чинників, що не дозволяє воєнному українському суспільству навіть наблизитися до стану соціальної аномії (що є типовим для всіх воюючих суспільств). Таким чином, резильєнтність системи освіти під час війни значною мірою забезпечує стійкість суспільства в цілому.

**Наталія ОБУШЕНКО**

професор кафедри цивільно-правових  
дисциплін Дніпропетровського  
державного університету  
внутрішніх справ,  
доктор юридичних наук, доцент

**ДОСЛІДЖЕННЯ ІНОЗЕМНИХ ДОСВІДУ КРАЇН З МЕТОЮ  
ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМАТИЗАЦІЇ ТРУДОВОГО  
ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ**

Формування теоретичного підходу до особливостей систематизації нормативно-правових положень трудової галузі права нашої країни було б неповним без глибокого аналізу зарубіжного досвіду в цій сфері.

Так, якщо говорити про систематизацію трудового законодавства, то це питання не є чимось новелістичним. Відповідні тенденції до цього було напрацьовано в різних країнах світу. Звернемо, зокрема, увагу на досвід Канади. Ця країна Північної Америки має власний досвід систематизації трудового законодавства, про що свідчить наявність власного кодифікованого акта трудової сфери – Трудового кодексу Канади. Структурно трудовий кодекс Канади складається з 16 розділів та 265 статей. Відповідно до тексту нормативно-правового акта він регулює відносини праці або пов'язані з нею відносини, що виникають у будь-якій сфері трудової діяльності, зокрема підприємництва, праці на залізничному транспорті, повітряному або іншому

виді транспорту, праці в органах державної влади, банках тощо [1]. Окрім того, юридичний вплив кодексу розповсюджується також на відносини, пов'язані з діяльністю профспілкових організацій і веденням колективних переговорів, що детально регламентуються в розділі III «Набуття і припинення права на ведення колективних переговорів», розділі IV «Ведення колективних переговорів і колективних договорів» і розділі V «Примирення і перша конвенція» [2, с. 210].

Досить широко у Трудовому кодексі Канади прописуються правові аспекти колективних договорів. Зокрема, у статтях акта передбачено, що відповідальність за функціонування колективно-договірної системи покладено на державні адміністративні органи з управління трудових відносин. Ці органи, по-перше, визначають повноваження сторін колективних переговорів, по-друге, наділяються юрисдикційними повноваженнями з вирішення колективних трудових спорів, визначення законності страйків, локаутів і пікетування, розгляду скарг про недобросовісну трудову практику тощо [2, с. 209].

Важливо також відмітити розділ II частини I Трудового кодексу Канади, котрий закріплює правовий статус та повноваження Ради Канади з трудових відносин. Цей орган є незалежною квазісудовою структурою, відповідальною за тлумачення і застосування Трудового кодексу Канади. Наголошується, що головною метою діяльності Ради Канади з трудових відносин є насамперед підтримка конструктивних відносин між працівником і роботодавцем [3, с. 16].

Свої особливі риси явище систематизації трудового законодавства отримує в межах континентальної моделі нормативного регулювання трудових відносин, що сформувалася в межах функціонування Європейського Союзу. Так, європейська модель державного регулювання трудових відносин є найбільш демократизованою. У Європейському Союзі поширений погляд, згідно з яким соціальний діалог у сфері трудових відносин може відбуватися на всіх рівнях економічних організацій. Будь-які зустрічі соціальних партнерів із метою досягнення порозуміння та підписання угоди, проведення консультацій або обміну інформацією розглядаються як прояв соціального діалогу. Форми діалогу значною мірою відрізняються залежно від рівня інституціоналізації й від того, на якому рівні вони проводяться [3, с. 17]. До загальних характеристик європейської континентальної моделі правового регулювання праці належать:

- високий рівень правової захищеності працівника;
- жорсткі норми трудового права, орієнтовані на збереження робочих місць;
- галузеве (регіонально-галузеве) тарифне регулювання;
- високий законодавчо встановлений мінімум оплати праці;
- відносно невелика диференціація оплати праці [4, с. 2–3].

Ці аспекти впливають на особливості правового регулювання трудових

відносин усередині країн-членів Європейського Союзу. Фактично вони пронизують усе правове поле держав, що входять до складу вказаної міжнародної організації, стосовно організації сфери праці. Крім того, ці особливості юридичного середовища ЄС створюють «європейський стандарт» правового регулювання праці, котрий, у свою чергу, треба втілювати з урахуванням внутрішньої національної специфіки регламенту праці, через що в більшості країн Євросони існують схожі підходи до систематизації трудового законодавства.

Свої особливості має і трудове законодавство Іспанії, котре також має систематизований характер. Багато норм, що регулюють галузь трудового права, закріплено в Основному Законі держави. Конституція, ухвалена в 1978 р., закріплює і регулює право трудящих на свободу об'єднання у профспілки, а також на страйк для захисту своїх інтересів. У цьому документі також надається можливість укладення колективних договорів між представниками робітників і підприємців, а також вказуються правові методи, спрямовані на вирішення трудових конфліктів. Конституція також проголошує право громадян на пенсійне забезпечення [5].

Іншим не менш важливим кодифікованим актом у сфері трудової галузі є документ під назвою «Закон про статус прав трудящих» від 1980 р., що регулює умови укладення трудового договору, а також питання, що стосуються визначення заробітної плати, правил звільнення і тривалості робочого часу. В окремих положеннях закріплено низку пільг для підприємців за рахунок трудящих (регулюються можливості розірвання трудового договору в певних випадках тощо). Порядок формування і функціонування діяльності профспілкових об'єднань регулюється в Іспанії Органічним законом про свободу асоціацій від 1985 р., а підтримка роботи систем, спрямованих на життєзабезпечення під час страйків, – низкою королівських декретів, що існують з 1988 р. [5].

У сучасній Республіці Польщі систематизація трудового законодавства відбулась у формі ухвалення у 1974 р. кодифікованого нормативно-правового акта – Кодексу праці Польщі. Положення цього акта регламентують трудові та пов'язані з ними трудові відносини й визначають права та обов'язки робітників і роботодавців [6]. Варто звернути увагу на актуальність положень Кодексу праці Польщі для правового регулювання сучасних трудових відносин. Зокрема, вказаний кодифікований акт доповнено достатньою кількістю проєвропейських та економічно спрямованих правових норм, що дозволяють йому бути досить гнучким щодо сторін трудового договору та своєчасно реагувати на зміни, у тому числі негативні, що відбуваються в державі [7, с. 187]. Як приклад можна навести ст. 9-1 Кодексу праці Польщі, згідно з якою в разі виправданого фінансового становища роботодавця може бути укладено угоди про призупинення застосування в цілому або стосовно трудових норм, що визначають права та обов'язки сторін і не належать до Кодексу праці, та положень інших законів і нормативних актів. Така угода

укладається між роботодавцем і профспілкою (трудовим колективом), її примірник направляється до інспекції праці відповідного району. Строк дії згаданої угоди не може перевищувати трьох років. Крім того, положення Кодексу праці Польщі, а саме ст. 29-1, чітко закріплюють обов'язкові умови трудового договору з працівниками, що направляються на роботу в країни ЄС на строк, що перевищує один місяць. Такий договір повинен містити положення щодо тривалості трудової діяльності поза межами Польщі, а також вид валюти, в якій буде нараховуватися заробітна платня працівнику [7, с. 187–186].

Головною особливістю Кодексу праці Польщі є його грамотна та гармонійна структура. Зазначений акт складається з 15 розділів, кожен із яких має окремі підрозділи та відповідні статті. У цілому кодекс характеризується відсутністю декларативних норм, що не мають юридичного сенсу і регулятивного значення, а саме:

– перший розділ окреслює завдання правового регулювання праці в Польщі в цілому;

– у другому розділі, що має назву «Відносини праці», містяться норми про трудову угоду, її зміст, загальні підстави розірвання і припинення відносин праці;

– у третьому розділі визначено підстави виплати заробітної плати та здійснення з неї відрахувань, встановлено охорону винагороди за працю, відрахування на випадок непрацездатності, пенсійні відрахування, види допомог під час виходу на пенсію тощо [8, с. 192–193].

Схожим на польський є досвід Чеської Республіки, в якій сьогодні діє вже другий, оновлений Трудовий кодекс. Положення цього кодексу охоплюють усі трудові правовідносини між роботодавцем і працівником у приватній сфері. Нове юридичне оформлення дає договірним сторонам більше свободи під час оформлення трудових відносин. Роботодавці можуть укласти з працівниками і такі договори, що буквально не обумовлені в законі, проте вони не повинні суперечити змісту нормативного акта вищого рівня. Варто зазначити, що норми трудового права в Чехії відображають сучасні тенденції розвитку європейського трудового права з урахуванням вимог Міжнародної організації праці. У Трудовому кодексі відображено керівні декрети Ради Європейського Союзу з питань праці, але замало уваги приділено питанням, пов'язаним із соціальним партнерством і державним контролем за виконанням законів про працю, що не дає змоги дослідити більш детально діяльність трудових колективів і державних органів як неіндивідуальних суб'єктів трудових відносин. На сьогодні колективний договір – це основний інструмент регулювання соціально-трудових відносин у Чехії, бо галузевих угод тут переважно не ухвалюють, а в бюджетній сфері немає тарифної сітки, що вказує на неналежну діяльність державних органів як неіндивідуальних суб'єктів трудових правовідносин у регулюванні та контролі за цією сферою в країні [9, с. 91–93].

Проте слід зауважити, що кодифікація трудового права не виступає правилом систематизації для всіх країн Європейського Союзу.

Таким чином, узятий до уваги досвід багатьох зарубіжних країн, а саме таких держав, як Канада, держав Європейського Союзу – Іспанії, Чеської Республіки та Польщі, засвідчив різноплановість підходу до систематизації трудового законодавства. В одних державах цей аспект втілюється в ухвалення декількох консолідованих актів, що формують базис правового регулювання трудової галузі, в інших модель систематизації передбачає створення єдиного кодифікованого акта, на підставі та відповідно до якого формується додаткова підзаконна нормативно-правова база. Досить важко визначити, який підхід є кращим, адже в багатьох випадках цей вибір обґрунтовується особливостями національних правових реалій та ставленням до сфери праці загалом. Але якщо узагальнити отриману інформацію, то безпосередньо для України корисним стане запозичення зарубіжного досвіду у таких аспектах, як:

– по-перше, ухвалення нового Трудового кодексу, у положеннях якого слід передбачити всі вироблені на сьогодні міжнародні стандарти та гарантії у сфері праці;

– по-друге, поглиблення систематизації – відмова від численних додаткових законодавчих і підзаконних нормативно-правових актів шляхом розширення регуляторної юрисдикції єдиного кодифікованого Трудового кодексу;

– по-третє, передбачення у Трудовому кодексі положень, що регулюватимуть правовий статус і компетенцію контрольно-наглядових та регуляторних органів у трудовій сфері;

– по-четверте, відмова від декларативних, позбавлених сенсу положень Трудового кодексу, наповнення його виключно нормами прямої дії зі зрозумілим змістом [10, с. 118].

#### Список використаних джерел

1. Canada Labour Code : 1985. *Justice Laws Website*. URL : <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/index.html>.
2. Волинець В. В. Практика США, Канади та Латинської Америки правового регулювання організаційно-управлінських відносин в трудовому праві. *Митна справа*. 2015. № 4(100). Ч. 2. С. 208-214.
3. Рихлі Л., Прітцер Р. Соціальний діалог на національному рівні у країнах-кандидатах на вступ до Європейського Союзу. Женева : Міжнародне Бюро Праці, 2003. 54 с.
4. Жадан О. В. Європейська модель державного регулювання соціально-трудоких відносин: вітчизняні інтерпретації. *Державне будівництво*. 2013. № 2. С. 4–5. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu\\_2013\\_2\\_26](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2013_2_26).
5. Конституція Іспанії : закон від 07.12.1978 // Офіційний веб-портал парламенту Іспанії. URL: [http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Hist\\_Normas/Norm/const\\_espa\\_texto\\_ingles\\_0.pdf](http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Hist_Normas/Norm/const_espa_texto_ingles_0.pdf).

6. Kodeks pracy 2019 – Tekst jednolity (sierpień 2019). *gratka blog*. URL : <https://gratka.pl/blog/praca/kodeks-pracy-2019-tekst-jednolity-sierpien-2019/67021/>.

7. Спіцина Г. О. Особливості правового регулювання трудових відносин у Республіці Польща. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2015. Вип. 30. Т. 1. С. 186–189.

8. Андрушко А. В. Деякі особливості регулювання трудових відносин за законодавством України та Польщі: порівняльно-правовий аспект. *Університетські наукові записки*. 2008. № 3. С. 192–193.

9. The Labour Code (Act No. 262/2006). *ILO*. URL : [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=&p\\_isn=74435&p\\_classification=01.02](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=&p_isn=74435&p_classification=01.02).

### **Тетяна ПАВЛОВА**

професор кафедри філософії  
Дніпровського національного  
університету імені Олеся Гончара?  
доктор філософських наук, професор

### **Роман ПАВЛОВ**

доцент кафедри економіки,  
підприємництва та управління  
підприємствами  
Дніпровського національного  
університету імені Олеся Гончара?  
кандидат економічних наук, доцент

## **СОЦІАЛЬНИЙ ІНТЕРЕС ЯК ФАКТОР ЛЮДСЬКОГО БУТТЯ**

У сучасній філософії намагаються віднайти нові шляхи і напрями розвитку суспільства, способи інтерпретації соціального буття, що постійно змінюється. І хоча сьогодні є трендовою тенденція критики капіталізму, все ж таки можна констатувати, що людина сьогодні залишається суб'єктом відносин власності, а також прагне до свободи, індивідуалізму.

Можна погодитися з тією точкою зору, що лише індивіди є реальними, тоді як групи, структури, інститути являють собою конструкти, що відображають колективну поведінку індивідів. Усі соціальні феномени врешті-решт повинні бути проаналізовані з точки зору мотивацій індивідуальних акторів. Усі загальні судження про взаємовідносини індивідів можуть бути зведеними без втрати значення до якостей, настанов і дій самих індивідів [2, с. 372]. Дійсно, звернення до когнітивних процесів окремої особистості дозволяє пізнати і загальні соціальні тенденції. Але коли ми говоримо про соціально активну особистість, то маємо на увазі, що її когнітивні процеси відбуваються завжди у зв'язку із соціальними факторами.