

ЛІТЕРАТУРА

1. Сучасний словник іншомовних слів / уклад. О.І. Скопненко та Т.В. Цимбалюк. – К.: Довіра, 2006. – 789 с.
2. Левиант Ф.М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих / Ф.М. Левиант. – Л.: Из-во Ленинградского ун-та, 1960. – С. 26–35.
3. Иванов С.А. Советское трудовое право: вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М.: Наука, 1978. – 366 с.
4. Іншин М.І. Поняття диференціації правового регулювання в сфері державної служби України / М.І. Іншин // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2003. – № 21. – С. 136–143.
5. Шебанова А.И. Дифференциация правового регулирования труда молодежи. / А.И. Шебанова // Советское государство и право. – 1970. – № 5. – С. 121-125.
6. Штивельберг Ф.В. Основания и пределы дифференциации в трудовом праве России: автореферат дисс. ... канд. юрид. наук / Ф.В. Штивельберг. – Екатеринбург, 2004. – 27 с.
7. Процевський В.О. Трудове право України: равчальний посібник / В.О. Процевський – Харків: ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2006. – 264 с.
8. Коляда Т.А. Дифференція правового регулювання праці за трудовим законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право, право соціального забезпечення» / Т.А. Коляда. – Харків, 2004. – 17 с.
9. Ярошенко О.М. Окремі питання єдності та диференціації правового регулювання праці // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки / За ред. В.С. Венедіктова: матер. наук.-практ. конф. (м. Сімферополь, 19-20 травня 2003 р.) – Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – С. 51–55.
10. Пашков А.С. Хозяйственный механизм и трудовое право / А.С. Пашков // Правоведение. – 1982. – № 5. – 235с.
11. Лукаш С.С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: автореф. дис. д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Сергій Станіславович Лукаш. – Київ.: Б.В., 2011. – 32 С..
12. Про сприяння соціального становлення та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 № 2998-XII // Відомості Верховної Ради України від 20.04.1993. – № 16. – Ст. 167.
13. Шапка О. В. Особливості правового регулювання праці молоді в Україні [Текст]: автореферат. канд. юридичних наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. В. Шапка. – Луганськ: Східноукраїнський нац. ун-т ім. В. Даля, 2013. – 20 с.
14. В.В. Москаленко Соціалізація особистості: монографія / В. Москаленко.– К.: Фенікс, 2013. – 540 с.
15. Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: материалы Международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 752 с.

УДК 349.2

ВАЖКИЙ ВЫБОР ВІТЧИЗНЯНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА МІЖ «ПЕРЕГОНАМИ НА ДНО» ТА ЗБЕРЕЖЕННЯМ ПРИНЦИПУ IN FAVOREM

Новіков Д.О.,
к.ю.н., старший викладач

Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди

Стаття присвячена питанню впливу міжнародних інвестицій на стан правового регулювання праці. Зазначається, що основним інтересом міжнародних інвесторів при вкладенні капіталу в економіку держави є зменшення соціальних витрат. У свою чергу, держави, які бажають залучити інвестиції у економіку, мають поступатись пріоритетом інтересів працівника (принципом in favorem) та знижують соціальні стандарти. Такий вибір призводить держави до глобальних «перегонів на дно». Автор приходиться до висновку, що лише збереження та збільшення соціальних стандартів зупинить втягування держави у «перегонів на дно».

Ключові слова: перегони на дно, in favorem, інвестори, глобальний капіталізм, працівники.

Новіков Д.О. / ТЯЖЕЛЫЙ ВЫБОР ОТЕЧЕСТВЕННОГО ТРУДОВОГО ПРАВА МЕЖДУ «ГОНКОЙ НА ДНО» И СОХРАНЕНИЕМ ПРИНЦИПА IN FAVOREM / Харьковский национальный педагогический университет имени Г.С. Сковороды, Украина

Статья посвящена вопросу влияния международных инвестиций на состояние правового регулирования труда. Отмечается, что основным интересом международных инвесторов при вложении капитала в экономику государства является уменьшения социальных затрат. В свою очередь, государства, которые желают привлечь инвестиции в экономику, должны уступить приоритетом интересов работника (принципом in favorem) и снизить социальные стандарты. Такой выбор приводит государства к глобальной «гонке на дно». Автор приходит к выводу, что только сохранение и увеличение социальных стандартов остановит втягивание государства в «гонку на дно».

Ключевые слова: гонка на дно, in favorem, инвесторы, глобальный капитализм, работники.

Novikov D.O. / HARD CHOICE OF DOMESTIC LABOUR LAW BETWEEN «RACE TO THE BOTTOM» AND SAVING OF PRINCIPLE IN FAVOREM / Kharkiv National Pedagogical University named after G.S. Skovoroda, Ukraine

The article is devoted to the impact of foreign investment on the state regulation of labour. It is noted that the main interest of international investors in capital investments in country's economy is to reduce social spending. In turn, states that want to attract investment in the economy should refuse the priority of interests of the employee (principle in favorem) and make lower social standards. This choice leads these states to the global «race to the bottom». States that develop, dependent on foreign investment entering the competition to attract international investors cash flows. The winners in this competition are those countries that offer more comfortable environment for capital. These conditions fit in the concept of reducing the social spending. Where the labour of workers is cheapest, there is the better to carry out the production. As a result, the competition to minimize social standards and to reduce control over their implementation between states is begun. However, any state can't win in the «race to the bottom». The winner is always the international investor. The author concludes that only increase of social spending and standards must stop the country's involvement in the «race to the bottom»; only saving of principle in favorem should ensure maximum social welfare and civil freedom of each individual. In addition, the implementation of the anti lowering social standards needs to enhance civil society mechanisms such as a social partnership.

Key words: race to the bottom, in favorem, investors, global capitalism, employees.

Протягом останнього року були прийняті два Закони України, спрямовані на внесення змін до декількох законодавчих актів щодо захисту прав інвесторів, які мають серйозні наслідки для майбутнього трудового права як, насамперед, соціально спрямованої галузі права.

Першим Законом від 13 травня 2014 року ч. 1 ст. 41 КЗпП було доповнено п. 5 такого змісту: «припинення повноважень посадових осіб», а у ст. 44 тепер передбачено виплату вихідної допомоги працівникам, звільненим за цією підставою, у розмірі шестимісячного середнього

заробітку [1]. Тобто, по суті, п. 5 ст. 41 КЗпП закріплює підставу звільнення без самої підстави. Як зауважила Г. С. Гончарова, такі немотивовані підстави для звільнення не відповідають ані міжнародно-правовим стандартам у сфері трудових відносин, ані основним принципам правового регулювання трудових відносин вітчизняного законодавства [2, с. 123]. Дійсно, ст. 4 Конвенції Міжнародної організації праці від 1982 року № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» (ратифікована Україною у 1994 році) встановлює, що трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби [3]. У свою чергу, інвесторам означена підстава звільнення полегшить контроль над посадовцями юридичних осіб, замінюючи їх лише за допомогою прийняття рішення на загальних зборах господарських товариств та не вишукуючи правових виправдань свого рішення. До того ж тепер відповідно до змін у ст. 130 КЗпП на посадових осіб може бути покладена відповідальність за неодержаний прибуток.

У даному аспекті інвестори, передбачається, захищають своє право власності, свої інвестиції, втілені у майно юридичної особи, та перспективу прибутків. І, слід відзначити, в Україні створена для цього правова основа. Так, на національному рівні у 1991 році було прийнято Закон України «Про інвестиційну діяльність» [4], що визначає загальні правові умови інвестиційної діяльності на території України. Згодом, у 1996 році, прийнято спеціальний Закон України «Про режим іноземного інвестування» [5], а Конституція України визнала пріоритет правил міжнародних договорів над нормами законів у разі їх протиріччя [6]. У 1997 році Україна ратифікувала Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод і додаткові Протоколи до неї. Згідно зі ст. 1 першого додаткового Протоколу до Конвенції Україна зобов'язалася поважати приватну власність фізичних і юридичних осіб [7]. А після нещодавнього входження України до ВТО та підписання угоди про асоціацію з ЄС в нашій державі виникають додаткові економічні зобов'язання по відношенню до цих організацій, зокрема пов'язані із нав'язуванням певних партнерів з числа міжнародних інвесторів. Як заявляє англійський дослідник, С. Скот: «якщо національні держави вже не відіграють колишньої ролі в прийнятті рішень у сфері бізнесу, оскільки інвестори шукають найбільш високі прибутки по всьому світу, то окремим країнам, які знаходяться під сильним економічним та політичним тиском, прийдеться брати участь у глобальній системі відносин» [8, с. 7]. Із цього приводу також влучно виразився В. І. Горбань: «трансформація національної держави за умов глобалізації, пріоритету міжнародного законодавства над внутрідержавним і обмеження державного суверенітету при входженні до складу наднаціональних управлінських структур» [9, с. 153]. Дійсно, варто констатувати, що більшість країн зараз більш-менш активно прагнуть одержати інвестиції, але необхідною попередньою умовою для цього є підпорядкування корпоративним інтересам, які пов'язані з ринковою практикою (оскільки вона найбільшою мірою виражає інтереси інвесторів) і у той же час не пов'язані певними територіями. Як підкреслив Н. Л. Лютов, міжнародні інвестори юридично перебувають у підлеглому положенні відносно держави на її території, але завдяки свободі руху капіталів можуть не тільки обирати найбільш зручну для інвестицій країну, але й нав'язувати державам вигідну для себе політику [10, с. 12]. Отже, свобода кожного уряду визначати власну національну політику обмежена потребою в іноземних інвестиціях. Залишається лише іронічне запитання: чи можна вважати мотивацію захисту інвестицій та перспективу прибутків виробничою потребою?

Іншим Законом України щодо захисту прав інвесторів від 07 квітня 2015 року у КЗпП з 1 травня 2016 року будуть внесені такі зміни: у ч. 2 ст. 113 слово «інших» замінюється словом «або», в абз. 5 ч. 1 ст. 159 слово «іншу» виключається [11]. На перший погляд, ніякого погіршення становища працівників ці зміни не передбачають. На цьому наголошується й у Висновку Кабінету Міністрів України на проект наведеного Закону України. Зазначається, що вони не мають безпосереднього відношення до захисту прав інвесторів, а зміни до КЗпП за своєю суттю мають, скоріше, редакційний характер [12]. Однак, якщо розібратись зі змістом статей, у які вносяться зміни, то побачимо відвертий наступ на виробничу демократію. Так, ч. 4 ст. 113 КЗпП у чинній редакції встановлює, що «про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган чи бригадира, майстра, інших посадових осіб» [13], а абз. 5 ст. 159 КЗпП у діючій редакції закріплює обов'язок працівника у разі виникнення небезпечної виробничої ситуації «повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу» [13]. Як бачимо, у змінах, прийнятих Законом України від 07 квітня 2015 року здійснюється правове виштовхування з числа виробничих посадовців працівників, які відповідають за організацію роботи (бригадирів, майстрів та ін.), відмежовуючи їх від вищої посадової особи підприємства. Такий остракізм має під собою природне прагнення роботодавців, а тим більше інвесторів, здійснювати абсолютну нормативну, дисциплінарну та організаційну владу і мінімізувати можливість впливу трудового колективу на управління підприємством.

Варто відзначити, що шляхом значного звуження виробничої демократії прямує проект Трудового кодексу від 27 грудня 2014 року, який на момент написання статті вже пройшов перше читання. Відповідно до положень цього Проекту обсяг управлінських можливостей працівників зменшений порівняно із діючим КЗпП у наступному: введена категорія нормативних актів роботодавця (ст. 12), яка дозволяє роботодавцю самостійно приймати, по суті, локальні директиви без будь-якого втручання трудового колективу; правила внутрішнього трудового розпорядку приймаються за погодженням з виборним органом профспілки, а роботодавцем-суб'єктом малого підприємництва – самостійно (ст. 254); заміна необхідності отримання згоди профспілки щодо звільнення працівника на «погодження» (ст. 111) [14]. Щодо останнього обмеження, то воно заперечує основні засади виробничої демократії у тому сенсі, що у таких випадках, за словами О. І. Процевського, мова має йти не тільки про факт надання згоди чи відмови у наданні згоди виборним профспілковим органом, а про його участь у справах, які передують розірванню трудового договору [15, с. 19]. При застосуванні ж такої юридичної конструкції як «погодження» питання про звільнення працівника вже вирішене, потрібне тільки його схвалення. Як зазначає О. І. Процевський, профспілка лише перевіряє відповідність пропозиції роботодавця про розірвання трудового договору трудовому законодавству та дотримання процедури розірвання трудового договору [16, с. 17]. Наведену аргументацію можна застосувати й до випадку погодження профспілкою вже прийнятих у якості нормативного акту роботодавця правил внутрішнього трудового розпорядку. Слід нагадати, що у діючому КЗпП правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця на основі типових правил (ст. 142).

Окрім того, проект Трудового кодексу містить такі несприятливі для працівників нововведення як: право роботодавця контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів (ст. 29); можливість встановлення трудових відносин на визначений строк за бажанням працівника (п. 12 ч. 1 ст. 59),

яке в умовах масового безробіття в Україні (лише кількість зареєстрованих безробітних станом на березень 2015 року складає 519 тис. осіб, тобто близько 10 відсотків від працездатного населення [17]) безсумнівно буде трансформуватись у негласну умову прийняття на роботу; пільгові умови розірвання строкового трудового договору (ст. 60) та трудового договору, укладеного із роботодавцями-суб'єктами малого підприємництва (ст. 89).

Звісно, означені норми лише побічно стосуються інтересів інвесторів та були включені у проект Трудового кодексу, виходячи із ринкової спрямованості майбутнього головного закону у сфері правового регулювання праці. Однак, зменшуючи соціальні стандарти та відповідні витрати на працівників, вони у будь-якому разі вигідні інвесторам, які саме на основі пільгових соціальних режимів формують свою позицію відносно вкладення капіталу в економіку держави. Так, на урядовому порталі наведена наступна думка прем'єр-міністра України А. Яценюка: «Країна може бути конкурентна тоді, коли ринок праці правильно відрегульований. Україна прийме новий Трудовий кодекс, який буде конкурентний, ефективний і дасть можливість як працівнику, так і роботодавцю отримати максимальні вигоди і залучити інвестора» [18]. Відповідно, у вітчизняної влади сьогодні у переліку основних завдань знаходиться поліпшення інвестиційного клімату в країні, що має відобразитись у різноманітних міжнародних рейтингах з інвестицій, таких як *Doing Business* чи *Moody's*. Як зазначив заступник глави Адміністрації Президента України, Д. Шимків: «Інвестори не мають впевненості в захищеності та прибутковості своїх інвестицій, оскільки за попередні роки вони втратили довіру до влади, а зараз до цього ще додається складна ситуація на сході та економічна ситуація у країні загалом» [19]. Не ставлячи під сумнів обґрунтованість необхідності виведення української економіки з кризи, варто звернути увагу на те, що цей важливий результат очевидно буде досягнений завдяки найбільш вразливій верстві суспільства – працівникам, а точніше обранню замість основоположного принципу трудового права *in favorem* (пріоритету інтересів працівників) шляху зменшення соціальних витрат на найману працю та зниження соціальних стандартів. Можливо у якості короткострокового заходу така трансформація й може викликати позитивні зрушення в економіці (вивести зайнятість та заробітну плату з тіні, залучити безробітну молодь з вищою освітою до проектів інвесторів), однак у разі затягування реалізації запланованих Урядом реформ України може бути втягнута у так звані «перегони на дно», з яких практично нереально буде вийти переможцем. У даному аспекті для науки трудового права вельми важливо вивчити феномен «перегонів на дно» та спрогнозувати можливі наслідки підключення до неї вітчизняної правової системи.

Термін «перегони на дно» був вперше використаний Луїсом Брандейсом, суддею Верховного суду США в справі 1933 року, коли окремі штати намагалися стати більш привабливими для створення корпорацій. Схожі процеси відбувалися наприкінці XIX ст. у Європі, де законодавство про акціонерні товариства швидко лібералізувалось. Різні країни приймали все більш ліберальні закони, щоб зберегти конкурентоспроможність місцевих підприємств [20]. У період, який почався з розпаду європейських колоніальних імперій (кінець 1940-х років), в еволюції поглядів на економічний розвиток під впливом моделі Харрода-Домара, серед економістів широко поширилося переконання, що головною перешкодою для економічного росту молодих незалежних держав є так звані «інвестиційний розрив». Ці економісти виходили із припущення, що країнам, які розвиваються, подібні розвиненим, просто бракує капіталу. Як вказує Ф. Фукуяма, стратегії розвитку, запропоновані США або міжнародними інститутами, наприклад, Світовим банком, ставлять в основу великі інфраструктур-

ні та інвестиційні проекти, здійснення яких повинні забезпечувати існуючі уряди [21, с. 207].

Так, у 1993 році Мексика підписала Північноамериканську угоду з вільної торгівлі (NAFTA) із США та Канадою. Протягом семи років у країні на кордоні із США виникло 3500 заводів, які виробляли все – від меблів до одягу і телевізорів, на яких було створено 1,4 мільйони нових робочих місць, головним чином на конвеєрних лініях для робітників з усієї Мексики. Але наприкінці 1990-х років Китай вступив у конкурентні перегони, заманоючи американські компанії низькими витратами на оплату праці. У результаті близько 250-300 тис. мексиканських робочих місць перекочували за маршрутом з Тихий океан. Е. Тоффлер наводить розповідь про менеджера фірми з виробництва телефонних аксесуарів, якому було наказано конкурувати за одержання кожного замовлення нарівні з іншими. Але менеджер платив своїм працівникам у середньому 2,20 долари на годину (включаючи преміальні), а повинен був суперничати з китайськими виробниками, чії працівники одержували у середньому тільки по 60 центів [22, с. 111]. Логічно, що усі зусилля менеджера були марними. Адже, як вказує З. Бауман, глобальні інвестори, бажаючи скоротити очікувані збитки, упаковують речі та переводять свої активи, доручаючи місцевій владі розчищати руїни та витягати жертви із ще більшої бідності [23, с. 200-211].

У свою чергу, З. Бауман припускає наступне: «якщо громадяни жадають від своїх керівників відновити колишні правила пристойності та норми справедливості, уряди більшості країн змушені будуть заявити, що не можуть нічого зробити, тому що побоюються «відлякати інвесторів», тим самим поставивши під загрозу ріст валового національного продукту і, відповідно, благополуччя як країни, так і всіх її громадян» [24, с. 60]. На переконання У. Бека, усередині себе соціальна держава – чим більш успішно вона розвивалася, тим помітніше – натрапляє на опір приватних інвесторів, які відповідають на зростання прямих і побічних витрат на заробітну плату зменшенням інвестиційної готовності або ж раціоналізаціями, які інтенсивно вивільняють робочу силу [25, с. 287]. Ю. Хабермас зазначає, що додаткові витрати на зарплату підсилюють готовність до раціоналізаторських інвестицій, які – у другу промислову революцію – настільки значно підвищують продуктивність праці та настільки значно знижують кількість робочого часу, необхідного для всього суспільства, то, незважаючи на тенденцію до скорочення робочого дня, вивільняється усе більше робочої сили [26, с. 96]. Відповідно інвестиційні передбачають скорочення, а не зростання числа робочих місць.

З. Бауман наводить історичну аналогію, яка полягає у тому, що нова свобода капіталу змушує згадати колишніх лендлордів, які здавали свої землі в оренду та які прославились волаючою зневагою до потреб населення, яке їх годувало. «Зняття вершків» у вигляді «прибавочного продукту» із належних їм земель – от усе, що цікавило цих поміщиків [24, с. 313]. Однак, на відміну від лендлордів, які не жили на своїй землі, сучасні інвестори у силу мобільності їх ліквідних засобів не нашттовхуються на твердий опір їх влади. Єдиними обмеженнями, які вони відчували б і прийняли до виконання, можуть стати адміністративно встановлені перешкоди для переміщення грошей. Як продовжує З. Бауман, глобальний характер свободи вибору інвесторів, протиставлений лише місцевому характеру обмеженої свободи вибору трудящих, і забезпечує цю асиметрію, що, у свою чергу, перетворюється в основу панування перших над останніми – «верхівка» нової піраміди екстериторіальна: більш низькі її шаблі в різному ступені піддаються просторовим обмеженням [27, с. 149-150]. Так, вільне переміщення капіталів призвело до його концентрації у найбільших транснаціональних корпораціях і закріплення поділу країн на багаті та бідні. М. Кастельс зазначає, що найбільш значними агентами нової структури прямих іно-

земних інвестицій є транснаціональні корпорації та пов'язані з ними мережі. Разом узяті, вони організують ядро робочої сили у глобальній економіці. Робоча сила, розміщена у різних країнах, залежить від поділу праці між різними функціями та стратегіями таких транснаціональних мереж [28, с. 196].

Відповідно, значна частина працівників не циркулює у мережі, але стає залежною від функції, еволюції та поведінки інших сегментів у мережі. Результатом є процес ієрархічної сегментованої взаємозалежності працівників під впливом безперервного руху фірм у ланцюгах глобальної мережі. Означену схему економісти називають міжнародним поділом праці. Але насправді у ній можна побачити силове нав'язування державам, які розвиваються, тих мережевих сегментів, які задовольняють інтереси інвесторів у низьких соціальних витратах та можливостях виконання певної роботи. Міжнародний розподіл праці призводить до ще значнішої ригідності злиднів, у яких перебувають споконвічно країни з низьким рівнем так званого «людського капіталу».

Постіндустріальні країни українського типу з високим рівнем освіти виступають лише дешевим виконавцем робіт у таких сферах як ІТ, тоді як інші визначальні галузі економіки залишаються у стані застою чи регресу. Означене наочно підтверджується тим, що в Україну активно переносять свій бізнес зарубіжні ІТ-компанії: американські Lohika Systems, Inc., німецька N-iX, іспанські Grupo Delaware та Ulybin, датська Mita-Teknik тощо [29]. Головним, що цікавить ці компанії, є набагато нижчі, порівняно із країнами Західної Європи чи США, соціальні витрати на висококваліфікованих інформаційних працівників. Тому, звісно, можна сказати, що інвестування в ІТ сферу призведе до підвищення інноваційного потенціалу України. Однак орієнтування на ринкову привабливість інновацій неминуче призводить до того, що науково-технічний потенціал відволікається від рішення суспільно значимих проблем – від поліпшення охорони здоров'я, комунального розвитку, підвищення якості праці та охорони навколишнього середовища. Університети і наукові організації у результаті такої політики змінюють стратегію свого розвитку, в усе більшій мірі зосереджуючись на дослідженнях, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності, і тим самим перетворюючи ринок у єдиний критерій оцінки технологічних інновацій. Окрім того, створений в інноваційній сфері продукт у будь-якому разі є власністю інвесторів та буде використовуватись за призначення лише у країні-замовника. Україна, як і будь-яка держава, що піддається інвестиційному впливу, виступає у якості засобу виробництва для міжнародного інвестора, ніяким чином не зацікавленого у її розвитку. Після завершення інвестиційного циклу усі наукові розробки виявляться непридатними до у цілому нерозвинутої інфраструктури держави, а підготовлені для виконання певного проекту працівники не матимуть жодних перспектив на внутрішньому ринку праці. Єдиним шансом для їх працевлаштування за напрямком підготовки буде міграція разом із інвестиціями в інші країни.

Таким чином, держави, які розвиваються, залежні від іноземних інвестицій, вступають у конкуренцію для залучення грошових потоків міжнародних інвесторів. Виграють у цій конкуренції ті країни, які пропонують більш комфортні умови для розміщення капіталу. Ці умови укладаються у концепцію скорочення соціальних витрат. Тобто, чим дешевша праця працівника у тій або іншій країні, тим вигідніше там здійснювати виробництво. У підсумку між державами, які розвиваються, починається змагання з максимального зниження соціальних норм та мінімально-го контролю над їх виконанням. Однак, як вже підкреслювалось, виграти у таких «перегонах на дно» неможливо. Виграє завжди міжнародний інвестор. Цікаво, що американський режисер Дж. Цукер у фільмі «Щурячі перегони» (Rat race, 2001) практично ідентично міждержавним «перегонам на дно» зобразив неординарну кінематографічну історію: групі незнайомих, нічим не пов'язаних між собою осіб із різних верств суспільства, пропонують прийняти участь у незвичайних змаганнях – пройти дистанцію у 700 км та отримати 2 млн. доларів. Приз дістанеться тому, хто добереться до грошей першим. Але це не просто перегони. Їх організатор зібрав компанію багатіїв, щоб улаштувати своєрідний тоталізатор на перемогу одного з учасників. А ще в цій гонці є одне правило, яке полягає у тому, що ніяких правил немає. До речі й у назві фільму криється дуже яскрава алегорія, яка полягає у тому, що щурячими перегонами в американському слензі називають нескінчену, приречену на провал, безглузду погоню, яка асоціюється з марними спробами лабораторного пацюка втекти, бігаючи по лабіринту або у білячому колесі. Приблизно так само відчуває себе населення країн, які підключились до «перегонів на дно».

Ю. Хабермас вважає, що у даній ситуації компромісу соціальної держави та ослаблення класових антагонізмів варто досягати за допомогою втручання демократично легітимізованої державної влади заради збереження та згладжування природного процесу капіталістичного росту. Статус працівників має нормалізуватись за допомогою громадянських і соціальних прав на участь у прибутках, а більшість населення одержить шанс жити при свободі, соціальній справедливості та зростаючому добробуті. При цьому дослідник передбачає, що шляхом державного втручання можна забезпечити мирне співіснування між демократією та капіталізмом, навіть глобального зразку [26, с. 96]. Таким чином, саме підвищення соціальних витрат та стандартів має зупинити втягування країни у «перегони на дно»; саме збереження принципу *in favorem* має забезпечити соціальне благополуччя та максимальну громадянську свободу в Україні кожному індивіду. Окрім того, при здійсненні протидії зниженню соціальних стандартів активізації потребують такі механізми громадянського суспільства як соціальне партнерство, сутність якого у системі глобального капіталізму стане предметом дослідження у наступних статтях.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів : Закон України від 13 травня 2014 року № 1255-VII // Офіційний вісник України. – 2014. – № 45. – Ст. 1180.
2. Гончарова Г. С. Нові доповнення статті 41 КЗпП України щодо «припинення повноважень посадових осіб» потребують уточнення // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення : проблеми і перспективи розвитку : тези доповідей та наукових повідомлень учасників VI Міжнародної науково-практичної конференції (Харків, 3-4 жовтня 2014 року) / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2014. – С. 118–124.
3. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця : Конвенція МОП № 158 від 22 червня 1982 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_005
4. Про інвестиційну діяльність : Закон України від 18 вересня 1991 року № 1560-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 47. – Ст. 646.
5. Про режим іноземного інвестування : Закон України від 19 березня 1996 року № 93/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 19. – Ст. 80.
6. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
7. Протокол до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод // Офіційний вісник України. – 2006. – № 32. – Ст. 2372.
8. Scott J. Capitalist Property and Financial Power / J. Scott. – Brighton : Wheatsheaf, 1986.
9. Горбань В. І. Державний суверенітет України 1991-2011 рр. в реалізаціях і перспективах / В. І. Горбань // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО». – 2011. – Випуск 16. – С. 151–159.

10. Лютов Н. Л. Структурные изменения трудовых отношений в современном мире / Н. Л. Лютов // Сборник материалов Пятой конференции ассоциации «Юристы за трудовые права». 20-21 мая 2011 года, Москва. – М. : НП «Юристы за трудовые права», 2012. – С. 11–16.
11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів : Закон України від 07 квітня 2015 року № 289-VIII // Офіційний вісник України. – 2015. – № 37. – Ст. 1110.
12. Висновок на проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54219
13. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток № 50.
14. Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
15. Процевський О. І. Правова природа згоди профспілки на розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця / О. І. Процевський // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО». – 2011. – Випуск 16. – С. 17–24.
16. Процевський О. І. Чи забезпечує чинне законодавство можливість профспілкам України реально впливати на регулювання трудових відносин / О. І. Процевський // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО». – 2012. – Випуск 18. – С. 13–18.
17. Основні показники ринку праці (квартальні дані) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
18. Уряд виступає за скасування системи радянських пільг і трансформацію системи охорони здоров'я [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=247836436
19. Потрібно повернути довіру інвесторів // Відділ новин «Урядового кур'єра» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukurier.gov.ua/uk/news/potribno-povernuti-doviru-investoriv/>
20. Meisel N. Governance Culture and Development : A Different Perspective on Corporate Governance / N. Meisel [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.afd.fr/webdav/shared/PORTAILS/RECHERCHE/Meisel/Meisel-Etude2004%20E-Governance%20CultureVA.pdf>
21. Фукуяма Ф. Америка на распутье : Демократия, власть и неоконсервативное наследие / Ф. Фукуяма. – М. : АСТ, 2007. – 282 с.
22. Тоффлер Э. Революционное богатство / Э. Тоффлер. – М. : АСТ, 2008. – 569 с.
23. Бауман З. Текущая современность / З. Бауман. – СПб. : Питер, 2008. – 240 с.
24. Бауман З. Индивидуализированное общество / З. Бауман. – М. : Логос, 2005. – 390 с.
25. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну / У. Бек. – М. : Прогресс-Традиция, 2000. – 384 с.
26. Хабермас Ю. Политические работы / Ю. Хабермас. – М. : Праксис, 2005. – 368 с.
27. Бауман З. Глобализация. Последствия для человека и общества / З. Бауман. – М. : Издательство «Весь Мир», 2004. – 188 с.
28. Кастельс М. Информационная эпоха. Экономика, общество и культура / М. Кастельс. – М. : ГУ ВШЭ, 2000. – 606 с.
29. Munk A. Software Development in Ukraine. Ukraine IT Outsourcing Report / A. Munk [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.hightechhire.com/reports/Ukraine_IT_Outsourcing_report.pdf