

**Хмельницький університет управління та права
Львівський національний університет імені Івана Франка
Євразійська асоціація правничих шкіл та правників**

**СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ
ТА ПРАВОВІ ПІДСТАВИ
ВДОСКОНАЛЕННЯ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА
НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ**

Матеріали

*Міжнародної науково-практичної конференції
(м. Хмельницький, 21 жовтня 2016 року)*

Хмельницький
2016

УДК 349.2/3
ББК 67.405
С 69

*Рекомендовано до друку вченою радою
Хмельницького університету управління та права
(протокол № 2 від 27 вересня 2016 року)*

**Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення
С 69 трудового законодавства на сучасному етапі** : матеріали
Міжнародної науково-практичної конференції (м. Хмельницький,
21 жовтня 2016 року). — Хмельницький : Хмельницький
університет управління та права, 2016. — 358 с.
ISBN 978-617-7169-82-5

У збірнику містяться матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі», проведеної 21 жовтня 2016 року в Хмельницькому університеті управління та права.

Призначений для наукових та науково-педагогічних працівників, здобувачів вищої освіти, працівників соціальних служб, юристконсультів, усіх, хто цікавиться проблемами трудового права та права соціального забезпечення.

УДК 349.2/3
ББК 67.405

ISBN 978-617-7169-82-5

© Колектив авторів, 2016
© Хмельницький університет
управління та права, 2016

ВПЛИВ «ПЕРЕГОНІВ НА ДНО» НА ТРУДОВЕ ПРАВО ЯК СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНУ ГАЛУЗЬ ПРАВА

НОВІКОВ Денис Олександрович,

кандидат юридичних наук, доцент кафедри

цивільно-правових дисциплін, господарського і трудового права

Харківського національного педагогічного університету

ім. Г. С. Сковороди (м. Харків, Україна)

Протягом останніх двох років 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 р. ч. 1 ст. 41 КЗпП України 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 України закріплює підставу звільнення без самої підстави. 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 [2]. 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.

Іншим Законом України щодо захисту прав інвесторів від 7 квітня 2015 р. у КЗпП України з 1 травня 2016 р. будуть внесені такі зміни: у ч. 2 ст. 113 слово «інших» замінюється словом «або», в абз. 5 ч. 1 ст. 159 слово «іншу» виключається [3]. На перший погляд, ніякого погіршення становища працівників ці зміни не передвіщають. 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 України за своєю суттю мають, скоріше, редакційний характер [4]. Однак, якщо розібратись зі змістом статей, у які вносяться зміни, то побачимо відвертий наступ на виробничу демократію. Так, ч. 2 ст. 113 КЗпП України 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» [5], а абз. 5 ст. 159 КЗпП України у діючій редакції закріплює обов'язок працівника у разі виникнення небезпечної виробничої ситуації «повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу» [5]. Як бачимо, у змінах, прийнятих Законом України від 7 квітня 2015 р. 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 р., який на момент написання статті вже пройшов перше читання. Відповідно до положень цього Проекту обсяг управлінських можливостей працівників зменшений порівняно із діючим КЗпП України 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) [6]. Звісно, означені норми лише побічно стосуються інтересів інвесторів та були включені у проект Трудового кодексу, виходячи із ринкової спрямованості майбутнього головного закону у сфері правого 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.

Не ставлячи під сумнів обґрунтованість необхідності виведення української економіки з кризи, варто звернути увагу на те, що цей важливий результат очевидно буде досягаться 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 проєктів 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.

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 [7]. 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 званий «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 інфраструктурні та інвестиційні проєкти, здійснення яких повинні забезпечувати існуючі уряди [8, с. 207]. 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 [9, с. 200–201].

Щодо можливого опору «перегонам на дно» З. Бауман припускає наступне: «якщо громадяни зажадають 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» [10, 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 [11, 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 [12, с. 96]. Відповідно інвестиції передбачають скорочення, а не зростання числа робочих місць.

Як бачимо, сучасні інвестори у силу мобільності їх ліквідних засобів не наштовхуються на твердий опір держаної влади. Єдиними обмеженнями, які вони відчули б і прийняли до виконання, можуть стати адміністративно встановлювані перешкоди для переміщення грошей. Як продовжує З. Бауман, глобальний характер свободи вибору інвесторів, протиставлюваний 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 щаблі в різному ступені піддаються просторовим обмеженням [13, с. 149–150]. Так, вільне переміщення капіталів призвело до його концентрації у найбільших транснаціональних корпораціях і закріплення поділу країн на багаті та бідні. 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».

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 мінімального контролю над їх виконанням. Однак, як вже підкреслювалося, виграти у таких «перегонах на дно» неможливо.

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 нормалізуватися 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 [12, 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. У даному аспекті трудовому праву має бути відведена ключова роль у забезпеченні протидії «перегонам на дно» та встановленні соціальної справедливості.

Список використаних джерел

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів : Закон України від 13.05.2014 р. № 1255–VIII // Офіційний вісник України. 2014. № 45. Ст. 1180.
2. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця : Конвенція МОП № 158 від 22.06.1982 р. / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_005.
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів : Закон України від 07.04.2015 р. № 289–VIII // Офіційний вісник України. 2015. № 37. Ст. 1110.

4. Висновок на проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» / Верховна Рада України. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54219.
5. Кодекс законів про працю України : затв. Законом Української РСР від 10.12.1971 р. № 322–VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток № 50. Ст. 375.
6. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 р. / Верховна Рада України. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pis/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
7. *Meisel N.* Governance Culture and Development: A Different Perspective on Corporate Governance. URL : <http://www.afd.fr/webdav/shared/PORTAILS/RECHERCHE/Meisel/Meisel-Etude2004%20E-Governance%20CultureVA.pdf>.
8. *Фукуяма Ф.* Америка на распутье: Демократия, власть и неоконсервативное наследие. М. : АСТ, 2007. 282 с.
9. *Бауман З.* Текучая современность. СПб. : Питер, 2008. 240 с.
10. *Бауман З.* Индивидуализированное общество. М. : Логос, 2005. 390 с.
11. *Бек У.* Общество риска. На пути к другому модерну. М. : Прогресс-Традиция, 2000. 384 с.
12. *Хабермас Ю.* Политические работы. М. : Праксис, 2005. 368 с.
13. *Бауман З.* Глобализация. Последствия для человека и общества. М. : Весь Мир, 2004. 188 с.



ДО ПИТАННЯ ПРО ПРАВОВИЙ СТАТУС КАПІТАНА СУДНА

ОРЛОВА Наталія Геннадіївна,

асистент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (м. Харків, Україна)

Ефективність трудового законодавства безпосередньо залежить від ефективності правового регулювання статусу працівника. Капітан, будучи одночасно членом екіпажу судна, наділений особливим правовим статусом, так як виступає суб'єктом багатьох спеціальних правовідносин. Різноманіття і складність проблем, які доводиться постійно вирішувати капітану судна в процесі здійснення мореплавства, наявність у капітана цілого ряду надзвичайних прав і обов'язків, наданих йому як на основі міжнародних і національних