



НОВИЙ ТРУДОВИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ ТА ПОЛІТИКО-ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ДО ВИКЛИКІВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

Ходос Л. В.,

*здобувач кафедри цивільно-правових дисциплін
юридичного факультету Київського
національного університету культури і мистецтв*

Стаття присвячена аналізу політико-правових аспектів нового трудового законодавства України, адекватного сучасним викликам та загрозам, пов'язаним з глобалізацією ринків праці.

Ключові слова: Трудовий кодекс, глобалізація, ринок праці, гідна праця.

Статья посвящена анализу политико-правовых аспектов нового трудового законодательства Украины, адекватного современным вызовам и угрозам, повязанным с глобализацией рынков труда.

Ключевые слова: Трудовой кодекс, глобализация, рынок работы, достойная работа.

The article is devoted the analysis of political and legal aspects of the new labor legislation of Ukraine adequate to the modern challenges and threats tied with the globalization of labor markets.

Key words: Labor Code, globalization, labor market, decent work.

Соціально-економічні зміни, які відбуваються в Україні протягом останніх років, істотно трансформують трудові відносини. Формується ринок праці. Відкривається дедалі більше реальних перспектив реалізації громадянами права на гідну працю, передбаченого ст. 43 Конституції України. Відкритий ринок істотно розширив можливості використання найманої праці, збільшив число працедавців. Міняється структура трудової зайнятості, оскільки передній край глобальної конкуренції, у яку ангажована Україна, поступово зміщується від виробництва індустріального до виробництва інтелектуального. Виникло невідоме раніше в Україні явище зовнішньої трудової міграції, та й на внутрішньому ринку праці з'явилося чимало легальних і нелегальних трудових мігрантів. На цьому тлі вкрай анахронічним є українське трудове законодавство, усапдковане від радянських часів.

Розвиток українського ринку праці слід розглядати крізь призму двох паралельних взаємозалежних процесів – короткострокової адаптації й довгострокової реструктуризації (перебудови). Український ринок (як і російський та інші пострадянські ринки праці) має високий адаптивний потенціал й неодноразово доводив спроможність амортизувати й “абсорбувати” надпотужні макроекономічні шоки, що продемонструвало, зокрема, реагування цього ринку на “магнітуду поштовхів” фінансово-економічної кризи 2008-2009 років. Великими випробуванням для молодого українського ринку праці стали зниження народжуваності та постаріння населення, падіння рівня та якості освіти, відсутність ефективної “петлі зворотного зв'язку” між освітою та ринком праці.

Зазначаючи доробок попередників, доречно згадати праці відомих юристів-трудоваків радянського періоду: М.Г. Александрова, Є.І. Астрахана, М.Й. Бару,

О.К. Безіної, Л.Ю. Бугрова, М.Г. Гладкова, Д.А. Колбасіна, В.І. Прокопенка, В.М. Скобелкіна, А.А. Фатуєва, О.С. Хохрякової [3-8].

Аналізу історичного процесу розвитку радянського трудового права присвячені праці О. М. Волкової, В. М. Догадова, С. С. Карінського, О. Є. Пашерстника, В. І. Смолярчука. На особливу увагу заслуговують монографічні дослідження з трудового права І.Я. Кисельова, А. М. Лушникова, Є. Б. Хохлова. Серед сучасних провідних вітчизняних науковців варто назвати імена Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, Г.С. Гончарової, П.І. Жигалкіна, Т.А. Коляди, Р.І. Кондратьєва, В.В. Жернакова, І.В. Зуба, Л.І. Лазор, А.Р. Мацюка, П.Д. Пилипенка, В.І. Прокопенка О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, Г.І. Чанишевої, Н.М. Хуторян.

Метою статті є обґрунтування тези про те, що українська економіка лише номінально має весь набір формальних інститутів, притаманним ринкам праці в зрілих ринкових економіках, але фактично існує за нормативно-правової бази радянської ринкової економіки, оскільки дійсний інституційний та правовий фундамент ринкової економіки становлять не стільки установи та закони, скільки неформальні зв'язки й відносини, а “контракти нічого не варті без “контактів”.

Новизною статі є теза про те, що відсутність неформальних механізмів ринкового регулювання ринків праці породжує спотворені тіньові ринки й тому межа між формальним і неформальним (тіньовим) секторами ринку праці є дуже розмитою.

Доведено, що внаслідок неефективності механізмів судового переслідування порушників закону на ринку праці (enforcement), дуже часто дії навіть провідних західних компаній на українському ринку праці (зрештою, як і дії самої держави) призводять до того,



що зазначені агенти поводять себе як “нелегали”, тобто ігнорують вимоги закону.

Наслідком зазначеного є те, що ринок праці за темпами і ефективністю реструктуризації зайнятості в Україні істотно поступається ринкам не лише розвинених країн Заходу, але й ринкам країн Центральної Європи. Зрештою, можна погодитися з формулою пост-радянських ринків праці як “адаптації без реструктуризації” [1].

Українському ринку праці не вистачає такої характеристики як адаптивність, гнучкість (Labor Market Flexibility, Adaptability), що істотно гальмує динамічний розвиток ринкової економіки, бо лише країни з гнучким адаптивним ринком праці спроможні в епоху глобалізації бути конкурентоспроможними.

Гнучке реагування ринку праці на ситуації в потрібний момент, заради чітко окресленої мети, мають бути присвячені тому, щоб завдяки найрізноманітнішим матеріальним та моральним стимулам частину робочої сили переключити на діяльність у нових перспективних сегментах ринку, попередньо потурбувавшись про перепідготовку, перекваліфікацію робочої сили.

Учасників такого адаптивного ринку праці можна порівняти з досконалою баскетбольною командою, члени якої можуть легко мінятися рольовими функціями й “грати з будь-яких позицій”. Проте важко заперечувати той факт, що подібна динаміка зайнятості суперечить безпеці робочого місця – гарантованому працевлаштуванню – або в західній традиції – “job security” [2].

Якщо всередині ХХ ст. активи розвинених країн оцінювалися як такі, що на 90% складаються з матеріальних цінностей і на 10% – з цінностей нематеріальних, то на початку 90-тих років активи розвинених країн – на 60% склалися з матеріальних активів і на лише на 40% з нематеріальних. На початку ХХІ ст. активи розвинених країн лише на 10% були матеріальними і на 90% – нематеріальними.

Отже, роботу над принципово новим трудовим законодавством в Україні, окрім внутрішніх стимулів, пов’язаних з необхідністю подолання спадщини радянського минулого, мотивують зовнішні стимули, обумовлені процесами глобалізації, які спонукають не лише Україну, але й більшість країн світу (як розвинених, так і нерозвинених) постійно переглядати відносини у чотирикутнику “праця – капітал – держава – міжнародні організації”.

Головною першопричиною уважного ставлення сучасних держав до постійного оновлення трудового законодавства є дедалі гостріша конкуренція на світових та внутрішніх ринках праці. До того ж, йдеться про перманентний тиск, який чинять на національні уряди та парламенти великі транснаціональні корпорації (ТНК).

Звідси виникає серйозне протиріччя, яке позначається й на ривковій праці. Якщо для розвинених країн типовою є **сервісна модель економіки** (а service-based economy), то для країн Третього світу та “перехідного типу”, куди й відноситься Україна, все ще залишається актуальною індустріальна модель, де конкурентна бо-

ротьба особливо загострюється у зв’язку з появою на ринках товарів та послуг таких гігантів, як Китай та Індія.

Глобалізація означає для пересічного громадянина України актуальне або потенційне збільшення свободи вибору як у створенні продукції, так і на трудовому ринку і у сфері споживання. Разом з тим, життя пересічного громадянина дедалі більше ускладнюється, оскільки зростає вразливість бізнесу, економіки та ринку праці до глобальних загроз та викликів. Стан навколишнього середовища є нестійким. Зростає напруга у відносинах між людьми різних культур. Розв’язання усіх цих та інших протиріч мають полегшити норми трудового законодавства України.

Одним із викликів глобалізації є інноваційний шлях розвитку, в умовах якого продукування нововведень і союз знань з капіталом та робочою силою є нормою економічного розвитку. Лідери інноваційних економік демонструють нині істотні переваги інноваційного розвитку у сферах зайнятості, захисту довкілля, дотримання високих соціальних стандартів.

Трудове законодавство, адаптоване до вимог ринку й глобальних інноваційних тенденцій, як будь-яке інше законодавство має будуватися на політиці “батога й пряника”, на сполученні каральних та заохочувальних санкцій. “Батіг” у даному разі – це тверде регулювання трудових відносин, а “пряник” – зниження до розумних значень соціальних податків, що стягуються з працевластів.

Разом з тим, досі обмаль наукових джерел, у яких компетентно досліджуються політико-правові механізми формування ринків праці (labour markets) у перехідних економіках, подібних до української. Ще менше праць, присвячених вивченню шляхів розв’язання гострих протиріч між старим законодавством про працю та трудові відносини та новими ринковими реаліями.

Динаміка глобалізація ринків праці має не лише позитивні тенденції до їх оптимізації, але й тенденції негативні у вигляді урізання соціальних та трудових прав працівників, скорочення термінів виплат дотацій з безробіття та інших соціальних пільг й, навпаки, – йдеться про дозволи на видовження до максимуму робочого дня. В ЄС було, зокрема, розроблено проект директиви, покликаної переглянути існуюче в трудовій сфері законодавство (затверджена в 2008 році у Люксембурзі міністрами з працевлаштування та соціальних питань 27 країн ЄС на чолі з тодішнім єврокомісаром з питань зайнятості, соціальних справ та рівних можливостей Владіміром Шпідлюю. Погоджений текст передбачав навіть дозвіл на збільшення тривалості робочого тижня від 48 до 60 годин, а в деяких «виняткових» умовах – навіть до 65 годин. Враховував документ і побажання деяких країн щодо тимчасової зайнятості. Рекомендаційні рішення ЄС є компромісом між різними підходами до проблеми (у Англії максимум тижневої зайнятості становить 78 годин, тоді як у Франції – 48).

Проте ніхто і ніщо не обіцяє новому Трудовому кодексу “легкої долі”. Він є, був і ще довго залишатиметься предметом гострого політичного протистояння,



оскільки зачіпає інтереси надто багатьох економічних та політичних суб'єктів й пересічних людей.

Насамкінець слід зазначити позитивний вплив на створення Трудового кодексу консультативно-технічної допомоги, яку надає Україні Міжнародна організація праці (МОП), що реалізує в нашій країні проект "Гідна праця – Україна".

Європейська соціальна хартія – це регіональний міжнародно-правовий механізм захисту соціальних та економічних прав людини, який у першій версії Рада Європи ухвалила ще в 1961 році, а в другій (оновленій) – у 1996 році. Принагідно варто підкреслити, що існує аналогічний документ в рамках ЄС – Соціальна хартія Європи, і ці документи не слід плутати.

Приєднання до зазначеного модульного європейського закону – європейської соціальної хартії означає обов'язкову імплементацію державою у національне законодавство шести із дев'яти статей Хартії, які закріплюють соціально-трудова права людини.

Першочерговими завданнями профспілок є участь у бюджетному процесі на 2008 р. з метою фінансового забезпечення рівня мінімальної заробітної плати, а також участь у підготовці Стратегії економічного й соціального розвитку країни до 2011 р. для того, щоб вимоги профспілок щодо розміру мінімальної зарплати знайшли в ній належне відображення. Мова йде про конструктивне співробітництво із соціальними партнерами в найважливішому для людей праці й для економіки країни справі – забезпеченні гідної праці в контексті з усіх складових – продуктивної зайнятості та гідної оплати праці, що відповідають умовам й охороні праці.

За участю профспілок нині розроблений проект Закону "Про соціальний діалог в Україні", внесений Президентом України й прийнятий у лютому 2007 р. Верховною Радою в першому читанні. Остаточне прийняття Закону виведе соціальне партнерство на більше високий рівень.

З точки зору людей праці найважливіше у новому Трудовому кодексі те, що він повертає під захист трудового законодавства людей, з якими укладаються цивільно-правові угоди на виконання робіт, на яких поширюються норми законодавства про охорону праці. Включені положення щодо недопущення дискримінації у сфері праці, заборонена примусова праця. Значно обмежені можливості звільнення працівника з ініціативи працедавця з підстави невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі. Це можливо за умови відмови працівника від переведення на іншу роботу, яка відповідає стану його здоров'я і спеціальності (кваліфікації). Роботодавець має провести навчання працівника новій професії тощо. Встановлюються гарантії при прийнятті на роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей, а також при звільненні таких працівників за ініціативою роботодавця. Встановлюється відповідальність працедавця перед працівником: за небезпечення майна працівника, за ненадання працівникові благ чи послуг, передбачених трудовим договором, за моральну шкоду, зокрема, при невиконанні обов'язку шанувати честь і гідність працівника.

Щодо працедавців, то законодавчо закріплюється тестування кандидата і співбесіда з ним при працевлаштуванні, а також встановлюються обмеження в цих діях, якщо вони мають дискримінаційні ознаки або принижують честь і гідність людини. Оцінка професійного рівня кваліфікації працюючих на відповідність займаній посаді передбачається через проведення атестації: визначаються періодичність, порядок її проведення, коло осіб, які не підлягають атестації, юридичні наслідки її результатів.

Істотною вадою нового Трудового кодексу є те, що він слабко прописує права профспілок, через що він неодноразово наражався на критику профспілок. Встановлюється обов'язок працедавця щодо отримання згоди на звільнення працівників з ініціативи роботодавця та здійснення певних заходів щодо запобігання масовим звільненням працівників. Чітко визначається порядок проведення таких звільнень. Профспілковому органу надається право на звернення до суду у разі звільнення працівника всупереч позиціям цього органу.

У проекті Кодексу дається визначення соціального діалогу, як такого, що стимулює представників сторін соціального діалогу, органів та представників різноманітних форм цього діалогу до проведення взаємних консультацій.

Визначається порядок ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів (угод), зміст, дія, сторони колективного договору (угоди), вирішуються питання розгляду колективних трудових спорів, конфліктів.

Професійні спілки як найактивніші учасники зазначеного діалогу наділяються правом здійснення громадського контролю за дотриманням працедавцями трудового законодавства. Але новий законопроект Трудового законодавства України зовсім не деталізує механізми, форми та гарантії подібного профспілкового контролю, чим наражає себе на додаткову критику.

Висновки:

1. Дійсна проблема доопрацювання законопроектів Трудового кодексу полягає у тому, щоб із врахуванням реалій українського нерозвиненого ринку та міжнародного досвіду регулювання соціальної політики та ринку праці максимально прописати права й функціональні обов'язки професійних спілок як таких, що наділені правом здійснення громадського контролю за дотриманням працедавцями трудового законодавства.

2. Світовий досвід переконливо доводить, що без такої посередницької інстанції як профспілки наймані працівники неспроможні самотужки розібратися у хитросплетіннях сучасного права та сучасної трудової політики, у реально існуючих можливостях захисту своїх прав.

3. Позитивом нового Кодексу є те, що у ньому дається визначення соціального діалогу у трикутнику "працедавець – найманий працівник (профспілки) – держава", органи та форми соціального діалогу, проведення взаємних консультацій тощо. Так само вдало регулює новий кодекс порядок ведення колективних пе-



реговорів та укладання колективних договорів (угод), зміст, дію й сторони колективного договору (угоди), вирішує засадничі питання розгляду колективних трудових спорів, конфліктів.

4. Проблемаю нового Кодексу, яку він, на жаль, не вирішує полягає у стимулюванні роботи, пов'язаної із високою кваліфікацією, а відповідно і високою оплатою. Але із дешевою робочою силою нічого думати про економічні реформи та європейські стандарти, а низька зарплата не дозволить сформувати ефективний трудовий потенціал й право на справедливую винагороду за працю.

5. "Гідна праця" – це не лише висока зарплата, оскільки можна отримувати чималі гроші, але потерпати від шкідливого виробництва, розвалювати власну сім'ю, відмовитися від процесу виховання дітей тощо. Можна, у свою чергу, радіти "конвертам", які абсолютно не захищають людину на випадок хвороби або травми, не кажучи уже про те, що вони зовсім не гарантують гідну старість, оскільки без сплати внесків до Пенсійного фонду нормальної пенсії не заробиш.

6. Гідна праця нормативно-правової точки зору це весь системний комплекс якісних стандартів життя, досягти яких можна лише у разі консолідації зусиль усіх трьох соціальних партнерів, – уряду, профспілок та працедавців. Україна матиме усі шанси на розуміння та міжнародну допомогу світової спільноти, якщо рухатиметься у зазначеному напрямі.

мі. Адже допомагають, зазвичай, лише тим, хто хоче й може допомогти собі сам.

7. Забезпечення гарантій гідної праці й справедливої винагороди за працю в рамках роботи над проектом Трудового кодексу України є фактичним підтвердженням й удосконаленням норми Закону України "Про оплату праці", прийнятого ще в 1995 році із істотною поправкою на те, що зарплата працівника повинна не лише забезпечувати їм та їхній сім'ї достатній життєвий рівень, але й повинна їх стимулювати до пошуку праці на рідній землі, а не на закордонне "заробітчанство".

8. До впровадження трудового законодавства Україну зобов'язує не лише внутрішня ситуація, але й відповідна норма Соціальної хартії Європи, адекватна нормі статті 48 Конституції України.

9. Якщо українська влада послідовно діятиме у напрямі протидії соціальному демпінгові й міграції трудового люду України за кордон, слід закласти у новий Кодекс ("Трудову Конституцію") такі "стримування й противаги", які стимулювали б Уряд та працівників й представників капіталу як соціальних партнерів працювати так, щоб серед зайнятих повний робочий день працівників офіційно бідних не було "за визначенням", а мінімальна зарплата завжди була стабільною не нижчою прожиткового мінімуму, а сам прожитковий мінімум був обрахований справедливо і методи його обрахунку при приховувалися від народу, як це робиться зараз.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации : автореф. дис. в виде моногр. на соиск. ученой степени докт. эконом. наук : спец. 08.00.01 "Экономическая теория" / Р. И. Капелюшников. – М., 2003. – 46 с.
2. Шаповал Е. А. Источники Российского трудового права : Автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 "Трудовое право; Право социального обеспечения" / Е. А. Шаповал. – М., 2002. – 27 с.
3. Вишневецька С. В. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права / С. В. Вишневецька // Юридичний вісник. – 2009. – №1 (10). – С. 57-61.
4. Головина С. Ю. Формирование понятийного аппарата трудового права / С. Ю. Головина // Государство и право. – 1998. – № 8. – С. 82–89.
5. Дергачова В.С. Право на працю в нормах міжнародного права та національного законодавства / В.С. Дергачова // Збірник наукових праць Харківськ. нац. пед. ун-ту імені Г. С. Сковороди. Право. – 2007. – № 9. – С. 71-74.
6. Коляда Т. А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України : автореф. дис... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 "Трудове право; право соціального забезпечення" / Т. А. Коляда ; НУВС. – Х., 2001. – 18 с.
7. Парпан Т. В. Істотні умови трудового договору : Автореф. дис... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 "Трудове право; право соціального забезпечення" / Т. В. Парпан ; КНУ. – К., 2005. – 18 с.
8. Покришка В. О. Колективний договір як засіб досягнення соціального миру / В. О. Покришка // Форум права. – 2008. – № 1. – С. 347-352 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-1/08pvodcm.pdf>.
9. Трудовий кодекс України. Редакція. 2009.12.10 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ua/JF0US00I.html.