

freedom of an individual, is the external form of consolidation, which is able to be implemented in the mechanism of legal regulation.

The freedom of an individual has a legal basis - the constitutional principle of freedom, the common principle of social freedom, the liberal concept of human rights. This creates the appropriate legal possibilities for implementation, protection and freedom of the individual and adapting civil legislation of Ukraine in matters of the company, intellectual property, contractual relations, consumer protection, health and life, etc. EU legislation.

The principle of freedom of an individual is influenced by socio-economic, political and ideological factors. Based on the said it could be considered in civil law as a foundation for further democratic development of the mechanism of civil and moral regulation of property relations. Adherence to this principle is one of the main objectives of the State to which it should aspire in all areas of its activity.

Key words: *civil law, individual freedom, transformation, concept «idea», concept «principles», principle of social freedom, the content of civil law.*

УДК 349.2

Д. О. Новіков

ПРОБЛЕМА ЕФЕКТИВНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Автором окреслено перспективи дієвості національного правового механізму регулювання трудових відносин в умовах реалізації неоліберального вектору глобалізації. Підкреслюється, що національне трудове право через об'єктивні причини підпорядковане інтересам транснаціональних корпорацій, адже свобода кожного уряду визначати власну національну політику обмежена потребою в іноземних інвестиціях. На переконання автора, ідея соціального партнерства, незважаючи на серйозні труднощі щодо її втілення в епоху глобалізації, має залишатися визначальним фактором забезпечення стабільності в суспільстві, не піддаючись факторам «гнучкого» регулювання. Результатом соціального партнерства на глобальному рівні повинні стати укладення міжнародних колективних договорів про загальні та універсальні умови праці.

Ключові слова: *глобалізація, національне трудове право, гнучкість, перегони на дно, транснаціональні корпорації, прекаріат, міжнародний колективний договір.*

Постановка проблеми. В останні десятиліття традиційна парадигма трудових відносин трансформується під тиском глобалізації ринку праці, транснаціоналізації капіталу, деіндустріалізації виробництва та формування широкого ринку послуг у розвинених країнах, економічної й технологічної диспропорції розвитку країн Півночі і Півдня та інших двояких за своїм характером явищ сучасності. В ареалі ринку праці з'явилися нібито нові форми зайнятості на кшталт неповної зайнятості, позикової та дистанційної праці. У багатьох країнах (особливо у тих, які міжнародні рейтинги відносять до країн, що розвиваються) проявилася тенденція до лібералізації правового регулювання трудових відносин. Ця лібералізація по своїй суті, і де б вона не проводилася, означає зменшення та звуження соціальних гарантій для працівників під приводом необхідності надання свободи ринковим відносинам та гнучкості трудової поведінки трудящих. За

цих умов класичні важелі впливу на сферу трудової діяльності, такі як державне регулювання та внутрішньонаціональне соціальне партнерство, зменшують свою ефективність через залежність держави від іноземного інвестування. Відповідно, у цьому аспекті набуває актуальності проблема ефективності національного трудового права в умовах глобалізації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасному вимірі вітчизняної наукової думки з трудового права фундаментально розглядали майбутнє цієї соціально орієнтованої галузі права О.І. Процевський [1] та В.О. Процевський [2], які пов'язують ефективність трудового права із розвитком правової та соціальної держави і соціального партнерства. Окремі тенденції та явища сучасного розвитку трудових відносин, так і як «гнучкість», «перегони на дно», «прекаріат», «інформаційна праця» і т.п. досліджувались автором цієї статті [3; 4; 5; 6]. Дане дослідження представляє собою спробу узагальнення відмічених тенденцій у світі праці та окреслити перспективи дієвості національного правового механізму регулювання трудових відносин в умовах реалізації неоліберального вектору глобалізації

Формування цілей. Автор має на меті розкрити проблему ефективності національного трудового права в умовах глобалізації.

Виклад основного матеріалу. Витоки концепції «гнучкості» (дерегулювання трудових відносин на національному рівні) позначилися в західних державах під час економічної кризи початку 70-х рр. ХХ ст., коли прискорення процесу глобалізації поставило на порядок денний питання про пошук нової, більш дієвої, ніж фордистсько-тейллірівська, моделі управління виробництвом. У західній літературі необхідність посилення «гнучкості» державно-правового регулювання ринку праці здебільшого розцінювалася як викликаний об'єктивними вимогами імператив сучасної економіки. Підкреслювалося, що від здатності сучасного трудового права отримати необхідну «гнучкість» значною мірою залежить його виживання як необхідного та важливого для суспільства соціального інституту [7, с. 67-68].

В реальності сучасні тенденції посилення гнучкості регулювання трудових відносин позначили зниження ступеня соціального захисту працюючих, заробітної плати найманих працівників, а заклик до посилення гнучкості став лише погано приховуваною спробою позбавити трудящих завоювань, набутих ними у ході багаторічної політичної та профспілкової активності.

Слід зауважити, що гнучкість – це соціально-виробнича, а не правова конструкція, яка сформувалася як результат протистояння різних соціальних сил у боротьбі за контроль над організацією праці. В цілому ж гнучкість – це лише спрощена форма організації праці та виробництва, вона не гарна й не погана сама по собі. Поганою вона стає тоді, коли порушується оптимальне співвідношення, баланс сил між сторонами соціально-трудова відносин. Оскільки те, що добре для однієї зі сторін (наприклад, роботодавця), не обов'язково буде добрим для іншої (наприклад, працівника) або для усього суспільства.

Наслідком впровадження гнучкого регулювання трудових відносин у багатьох країнах стала поява цілої верстви населення, зайнятого на «нестійких» робочих місцях, та геометричного збільшення перманентного безробіття, особливо серед молоді. Цю верству у зарубіжній науці вже назвали прекаріатом – групою людей, які не мають повної гарантованої зайнятості, перебувають у нижній частині «піраміди» суспільства, у мінімальному ступені ідентифікують себе із професійним співтовариством, у якому перебувають. Звісна річ, так званий прекаріат щодним чином не представляє нової соціально-економічної верстви. Однак це вдалий евфемізм для відображення результату становлення міжнародного поділу праці ХХІ ст. Як у національних державах раннього індустріального суспільства безробітні визнавалися «резервною армією праці», так безробітні та нестійко зайняті сьогодення є такою ж армією глобального корпоративного капіталізму: почасти – резервною, а у значній мірі – постійною.

При цьому в офіційному дискурсі прекарізованих людей обвинувачують у власній непристосованості до мінливих умов сучасності, називаючи «юрбою ледарів», нездатних опанувати нові форми та способи роботи. Наприклад, у сенсі працівників індустріальної сфери поширеним є міф про нібито ригідність професійного потенціалу зайнятих у ній працівників. Саме тому вони виявляються недостойними захисних норм. А «інформаційним працівникам» захист і не потрібний, адже вони є представниками нової «трудової етики», вони не шукають надійності й захищеності, їх тішить можливість виявити свої сили та реалізуватись на рівні вищих досягнень у своїй галузі.

Що стосується окресленого міфу про невідповідність трудових навичок індустріальних працівників із критеріями, які висуваються до них при виходу нової продукції, то означене припущення базується на концепції «безперервної освіти», яка передбачає, що зміни у виробництві відбуваються постійно і працівник має бути до них адаптований. Однак якщо проблеми професійного навчання та перекваліфікації в індустріальну епоху вирішувались разом із роботодавцем, який організовував відповідні навчальні програми, то за сучасної ситуації у суспільстві працівник має власноруч отримувати необхідні знання й навички. Передбачається, що працівник завжди здатний сам себе перенавчати, він уважний до новітніх течій думки у своїй галузі, пильно стежить за коливаннями на мінливому ринку праці, змінами у суспільних настроях і завжди може вдосконалити продукт. Такий працівник хоче переходити від проекту до проекту, укладаючи строковий трудовий договір, залучаючи свої мережеві зв'язки та постійно оновлюванні знання для ефективного виконання трудової функції.

Однак у дійсності не має вельми принципового значення, хто й у якому темпі потребує підвищення кваліфікації – слюсар чи програміст. Важливе те, на кого покладається увесь вантаж відповідальності за її здійснення та якість. Індивідуалістичний підхід до «гнучкої» виробничої освіти зображує професійну невдачу й відсталість не виявом соціальної нерівності, а персональним програшем людини на ринку праці. Єдине, що залишається

цій людині – це переходити у розряд прекаріату й сподіватись на мізерну допомогу із безробіття чи поширюваний в європейських країнах експеримент виплати базового основного доходу, що має надати будь-якому громадянину мінімальний дохід в незалежності від наявності чи відсутності роботи. Тут слід відзначити, що сама поява прекаріату генерує питання можливості соціального бунту знедолених у глобальному та локальному масштабах і необхідності пошуку соціальних технологій, здатних стримати, зменшити напругу та переналаштувати, наприклад, на споживання революційний потенціал мас безробітних. Безумовний основний дохід є однією з таких соціальних технологій.

Можна було б припустити, що національні держави спробують протистояти означеним тенденціям, однак насправді вони, намагаючись скорегувати наслідки деіндустріалізації та глобалізації, змушені йти на зустріч глобальним інвесторам – транснаціональним корпораціям (далі – ТНК). Варто зауважити, що інвесторів треба відрізнити від роботодавців в їх класичному розумінні, які «прив'язані» до певної території як засобами виробництва, так і капіталом. Національні роботодавці змушені діяти в межах встановленого у державі правопорядку здійснення господарської діяльності та використання найманої праці. Натомість глобальний інвестор незалежний від державного правопорядку, оскільки він має транснаціональний характер та може обирати той регіон чи ту країну, яка надасть йому найбільш вигідні, у тому числі й правові, умови для вкладення капіталу. Відповідно, національні держави вже не відіграють колишньої ролі у прийнятті рішень у сфері бізнесу, оскільки інвестори шукають найбільш високі прибутки по усьому світу, а окремим країнам, які знаходяться під сильним економічним та політичним тиском, приходится брати участь у глобальній системі капіталістичних відносин.

Високий рівень безробіття до останнього часу у країнах, що розвиваються, а тепер і у економічно розвинутих країнах Європи та Північної Америки приневолює уряди цих країн вести економічну політику, орієнтовану на експорт, – на шкоду соціальним і екологічним стандартам. Завдяки низькій заробітній платі, найчастіше поганим умовам праці країни конкурують одна з одною у прагненні залучити капітал ТНК, які стають провідними суб'єктами формування глобальної економіки.

Одержання інвестицій досягається завдяки найбільш вразливій верстві суспільства – працівникам, а точніше обранню замість основоположного принципу пріоритету інтересів працівників (in favorem) шляху зменшення соціальних витрат на найману працю та зниження соціальних стандартів, через що можна побачити занурення багатьох держав у так звані «перегони на дно». Сутність цих перегонів полягає у наступному: держави 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. 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.

Ті держави, які найбільше приваблюють ТНК низькими соціальними витратами, отримують інвестиції, у цих країнах створюються робочі місця – тим самим забезпечується зайнятість населення. Однак тільки-но в іншій країні з належними виробничими умовами створюються ще більш сприятлива ситуація для інвестора, він одразу закриває свої підприємства у «нерентабельній» країні та «переїжджає». Масовому вивільненню працівники держава практично не в змозі зарадити, адже способом її впливу на ТНК є тільки ще більше зниження соціальних витрат, яке має свої об'єктивні межі та не може здійснюватись без того, щоб не викликати у суспільстві кризовий стан. Крім того, створений на підприємствах ТНК продукт, як і використовувані технології, у будь-якому разі є власністю інвесторів. 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 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.

Отже, свобода кожного уряду визначати власну національну політику, у тому числі у сфері трудового права, обмежена потребою в іноземних інвестиціях.

Наприклад, 13 травня 2014 р. був прийнятий Закон України, спрямований на внесення змін до декількох законодавчих актів щодо захисту прав інвесторів, яким ч. 1 ст. 41 КЗпП було доповнено п. 5 такого змісту: «припинення повноважень посадових осіб» [8], а у ст. 44 тепер передбачено виплату вихідної допомоги працівникам, звільненим за цією підставою, у розмірі шестимісячного середнього заробітку. Тобто, по суті, п. 5 ст. 41 КЗпП закріплює підставу звільнення без самої підстави. До того ж тепер відповідно до змін у ст. 130 КЗпП на посадових осіб може бути покладена відповідальність за неoderжаний прибуток. Мотивація законодавця зрозуміла. Глобальні інвестори природно воліють повністю контролювати вищих менеджерів та головних бухгалтерів своїх підприємств. Законом України щодо захисту прав інвесторів від 07 квітня 2015 р. [9], незважаючи на зовнішню редакційну складову змін, відбулось правове виштовхування з числа виробничих посадовців працівників, які відповідають за організацію роботи (бригадирів, майстрів та ін.), відмежування їх від вищої посадової особи підприємства. Такий остракізм має під собою прагнення інвесторів здійснювати абсолютну нормативну, дисциплінарну та організаційну владу і мінімізувати можливість впливу трудового колективу на управління підприємством.

Чинна редакція ст. 3 Закону «Про оплату праці» [10] передбачає, що отримання мінімальної заробітної плати не залежить від складності

виконуваної роботи чи вимог до кваліфікованості її виконання, у чому проглядається ліквідація фундаментального регулюючого аспекту в оплаті праці. Таке посилення економізації правового регулювання трудових відносин вигідно інвесторам, адже відбувається вирівнювання кваліфікованих та некваліфікованих працівників, що робить робочу силу в державі гнучкою, не прив'язаною до певної професії чи підприємства.

За розглянутої ситуації напрощується ключове питання нашого дослідження: чи може національне трудове право бути ефективним інструментом регулювання трудових відносин? Якщо розуміти ефективність з традиційної філософської точки зору як істотне відношення змін на виході системи до змін на вході чи як реалізацію енергії певної причини у наслідок, то відповідь буде: звісно може (інвестор одержує прибуток більший, ніж має перед вкладенням капіталу). Але для кого? Право є вираженням суспільних інтересів, сукупною волею громадян країни. Як зазначав О.І. Процевський, саме в забезпеченні економічних, політичних, ідеологічних інтересів народу в цілому і міститься найвища соціальна цінність права як явища. Саме соціальна цінність права розкриває значення трудового права як регулятора суспільних відносин, які виникають між працівником і роботодавцем. Саме загальнонародний інтерес, уособлений у правових приписах норм трудового права, і є тим джерелом, що має обумовити необхідність балансу інтересів працівника і роботодавця і бути втіленим в партнерських соціально-трудовах відносинах [1, с. 54]. Коли ж пріоритетом стає захист прав фактично більш сильної сторони та на її користь приймаються нормативно-правові акти, котрі звужують трудові права фактично більш слабкої сторони, то мова може йти лише про одностороннє спрямування національного трудового права. Воно налаштоване на збільшення суто економічної ефективності ринку праці, максимізацію перспективи прибутку ТНК та затягування глобальних інвесторів низькими стандартами трудящих. Як ми бачимо, трудове право на національному рівні як галузь законодавства все важче називати соціальною галуззю права, котре у практиці діяльності багатьох глобальних компаній вже замінюється технологіями управління людськими ресурсами (human resource management), головне завдання яких – збільшити ефективність робочої сили для примноження прибутку ТНК.

Однак не треба забувати, що трудове право – це таке ж глобальне право, як і глобальним є транснаціональний капітал. Праця, як і прибуток, не мають виключної територіальної прив'язки, а їх антагонізм набагато більш давній, ніж національна держава й національне право. Поки існують ті, хто продає свою робочу силу, та ті, хто її купує та отримує з цього зиск, трудове право залишатиметься інтернаціональним правом народів.

У цьому сенсі слід погодитись з О.І. Процевським, що баланс інтересів працівників і роботодавців має бути втіленим у партнерських соціально-трудовах відносинах. Тільки ці відносини повинні продовжуватись поза кордонами та правовими режимами держав, ґрунтуючись на міжнародному трудові праві, створеному Міжнародною організацією праці. Національне

трудове право має сприяти такому соціальному партнерству, заохочуючи об'єднання працівників на загальнонаціональному та міжнародному рівні.

Результатом соціального партнерства на глобальному рівні повинно стати укладення міжнародних колективних договорів про загальні та універсальні умови праці, обмежуючи свавілля ТНК. Цей міжнародний документ ще наприкінці 70-х рр. ХХ ст. був компромісним варіантом, запропонованим Міжнародною організацією праці, у світлі врегулювання соціальних і трудових стандартів, застосовуваних у діяльності ТНК. У сучасному світі міжнародні солідарні дії представників працівників та укладення (або наміри) міжнародного колективного договору є реальним засобом захисту інтересів трудящих, що має високу ефективність. Навіть за відсутності міжнародних угод та нормативно-правових актів національних держав, у яких був би легалізований цей рівень соціального партнерства, саме результати укладення міжнародних колективних договорів все частіше забезпечують в глобальному масштабі баланс інтересів працівників та роботодавців.

Висновки. Глобальний ринок із його транснаціональними інвесторами повинен бути інтегрований у правову державу та громадянське суспільство, у якому права та обов'язки трудящих визначені як протидія владі ринку. У цьому сенсі загальнонародний інтерес, уособлений у традиційному призначенні трудового права, і є тим джерелом, що має обумовити баланс інтересів працівника та роботодавця й має втілитись у партнерських соціально-трудових відносинах. Ідея соціального партнерства, незважаючи на серйозні труднощі щодо її втілення в епоху глобалізації, має залишатися визначальним фактором забезпечення стабільності в суспільстві, не піддаючись факторам «гнучкого» регулювання. Значення національного трудового права за таких умов – зберегти завоювання працюючого населення та здійснити легітимацію міжнародного колективного договору в якості акту соціального партнерства, поширення практики укладення якого сприятиме зміцненню соціального захисту трудящих, збільшенню їхнього життєвого рівня, збереженню балансу інтересів працівників, роботодавців та держави на глобальному рівні. У цьому контексті перспективним є проведення окремого дослідження, присвяченого міжнародному колективному договору як джерелу трудового права.

Використані джерела:

1. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія / О. І. Процевський ; Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. – Харків : ХНАДУ, 2014. – 259 с.
2. Процевський В.О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудових відносин : монографія / В.О. Процевський. – Х. : ХНАДУ, 2012. – 330 с.
3. Новіков Д.О. Феномен «гнучкості» трудового права у соціальній філософії / Д.О. Новіков, А.І. Жукова // Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки. – 2014. – Вип. 4. – Ч. 2. – С. 194-202.

4. Новіков Д.О. Важкий вибір вітчизняного трудового права між перегонами на дно та збереженням принципу *in favorem* / Д.О. Новіков // Юридичний науковий електронний журнал. – 2015. – № 4. – С. 128-132.

5. Новіков Д.О. *Pluralitas non est ponedata sine necessitate* або місце теорій прекаріату у науці трудового права / Д.О. Новіков // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2015. – Вип. 34. – Т. 2. – С. 22-26.

6. Новіков Д.О. Праця в інформаційному суспільстві: висновки для трудового права / Д.О. Новіков // Право і суспільство. – 2015. – № 5-2. – Ч. 2 – С. 96-103.

7. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И.Я. Киселев. – М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2003. – 158 с.

8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів : Закон України від 13 травня 2014 р. № 1255-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 27. – Ст. 912.

9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів: Закон України від 07 квітня 2015 р. № 289-VIII // Офіційний вісник України. – 2015. – № 35. – Ст. 1110.

10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 6 грудня 2016 року № 1774-VIII // Офіційний вісник України від 06.01.2017 – 2017 р., № 2.

Стаття надійшла до редколегії 14.06.2017

Новиков Д.А. Проблема ефективності національного трудового права в умовах глобалізації

Автором очерчені перспективи дійсності національного правового механізму регулювання трудових відносин в умовах реалізації неоліберального вектора глобалізації. Підкреслюється, що національне трудове право по об'єктивним причинам підчинено інтересам транснаціональних корпорацій, так як свобода кожного уряду визначає власну національну політику обмежена потребою в іноземних інвестиціях. По переконанню автора, ідея соціального партнерства, незважаючи на серйозні труднощі її здійснення в епоху глобалізації, повинна залишатися визначальним фактором забезпечення стабільності в суспільстві, не піддаючись факторам «гнучкого» регулювання. Результатом соціального партнерства на глобальному рівні повинно стати укладення міжнародних колективних договорів про загальні та універсальні умови праці.

Ключевые слова: глобализация, национальное трудовое право, гибкость, перегоны на дно, транснациональные корпорации, прекариат, международный коллективный договор.

Novikov D. Problem of Effectiveness of National Labour Law in Globalized World

The article is devoted to the disclosure of the problem of the effectiveness of national labour law in the conditions of globalization. The author outlines the prospects for the effectiveness of the national legal mechanism for regulating labour relations in the context of the implementation of the neo-liberal vector of globalization, where the

main priority of national labour law is the provision of flexibility of the labour force. Modern tendencies of increasing flexibility in the regulation of labour relations indicated a reduction in the degree of social protection of employees, wages and other working conditions. The call for increasing of flexibility was only a poorly concealed attempt to deprive the rights of employees that they gained during many years of political and trade union activity.

It's emphasized that national labour law is, for objective reasons, subordinated to the interests of transnational corporations, since the freedom of each government to determine its own national policy is limited by the need for foreign investment. Investments are achieved through the most vulnerable sectors of society – employees by choosing rather than the fundamental principle of the priority of employees' interests (*in favorem*), the way of reducing social costs for labour force and lowering social standards. That way is drawing many national states in the so-called "run to the bottom" – the competition between governments for the ordering investment money.

According to the author, the idea of social partnership, in spite of the serious difficulties of its realization in the era of globalization, should remain the determining factor in ensuring stability in society without being subjected to factors of "flexible" regulation. The author believes that the importance of national labour law under such conditions is to preserve the rights of employees and to legitimize the international framework agreement as an act of social partnership. The spread of framework agreement will contribute to strengthening the social protection of employees; increase their living standards, preserving the balance of interests of employees, employers and state at the global level.

Key words: *globalization, national labour law, flexibility, race to the bottom, transnational corporations, precariat, international framework agreement.*