

ВІЛЬНА ЛЮДИНА ЗАМІСТЬ ВІЛЬНОГО РИНКУ



ЗАХИСТ ПРАЦІ

наукові дослідження та матеріали

Модернізація українського трудового законодавства: погляд профспілок та спеціалістів з трудового права

Київ-2016



Вступ

Шановні друзі, вже більше року пройшло з того моменту, коли 5 листопада 2015 року Верховна Рада України прийняла у першому читанні проект нового Трудового кодексу, що був свого часу зареєстрований під номером «1658».

Це число для нас, профспілкових активістів, стало відчайдушним поштовхом до рішучих запобіжних дій. Незалежним профспілкам України, лівим активістам та професійним і порядним ученим-правознавцям за дуже невеликий час вдалося створити коаліцію профспілкових організацій, громадських об'єднань і навіть політичних сил, переважно лівих, які свідомо і завзято виступили проти намагань влади перекласти свої чисельні провали у соціальній політиці держави на плечі мільйонів пересічних громадян, найманих працівників.

Всеукраїнська Незалежна професійна спілка «Захист праці» також долучилася до боротьби із навалою хижацького антиробітничого та антипрофспілкового проекту нового Трудового кодексу. Разом із нашими щирими друзями та політичними колегами з німецького **Фонду Рози Люксембург (Rosa-Luxemburg-Stiftung)** ми провели низку регіональних круглих столів з питань актуальної проблематики проекту нового Трудового кодексу. Зокрема, нашим пріоритетним завданням було не просто зібрати до купи думки всеукраїнського активу незалежних профспілок стосовно найбільш брутальних та неприйнятних положень існуючого проекту, а також й спробувати сформулювати альтернативні пропозиції від нашого активу та запропонувати їх широким колам громадськості України. Цілком вдалося нам також й передати перед другим читанням законопроекту наші пропозиції на розгляд Верховній Раді України через тих депутатів, які відчують також цю небезпеку та вирішили наважитися на підтримку наших пропозицій в законодавчому полі.

Протягом 2016 року відбулися круглі столи у **Дніпропетровську** (23-24 квітня 2016 року), **Кривому Розі** (14 травня 2016 року), **Одесі** (10 вересня 2016 року) та **Рівному** (24 вересня 2016 року). **1 травня 2016 року у Дніпропетровську** відбувся єдиний в Україні масовий першотравневий марш протесту, який пройшов саме під гаслами категоричного заперечення нового Трудового кодексу, який демонстрантами одноголосно був охарактеризований як «рабський».

31 травня 2016 року було оприлюднено **Звернення Української національної платформи Форуму громадянського суспільства Східного Партнерства щодо проекту Трудового кодексу України**, де вперше було прямо зазначено, що і сам текст законопроекту, і непрозорий та недемократичний порядок його розгляду у Верховній Раді викликає серйозне занепокоєння у різноманітних інститутах громадянського суспільства України.

Через низку протестних акцій та потужних інформаційних заходів нашої профспілки на початку осені 2016 року все ж таки вдалося на-
решті викликати достатньо масовий суспільний резонанс та приверну-
ти увагу широкої громадськості України до самого питання доцільності
прийняття цього проекту нового Трудового кодексу в скрутних умовах
сьогодення. Наприкінці **вересня 2016 року** парламентська фракція
Радикальної партії Ляшка категорично відмовилася голосувати у
другому читанні за цей проект Трудового кодексу. І варто зазначити,
що саме наша принципова та наполеглива робота викликала та забез-
печила прийняття цього рішення.

Важко переоцінити роль наших дослідників у справі боротьби проти
нового Трудового кодексу. У рамках спільного проекту **ВНПС «Захист
праці»** та **Фонду Рози Люксембург «Модернізація українського тру-
дового законодавства: погляд профспілок та спеціалістів з трудо-
вого права»** 5 наших дослідників – **Віталій Дудін, Наталія Агніщенко,
Олена Ткаліч, Артем Тідва** - здійснили глибокі та надзвичайно цікаві
дослідження із різноманітних питань та аспектів поточного трудового
законодавства України та провели належний компаративний аналіз із
низкою інших держав.

У цій брошурі ми уперше оприлюднюємо разом усі фінальні результа-
ти наших досліджень із зазначеного проекту. Також знайомимо громад-
ськість України із напрацюваннями з питань аналізу проекту нового
Трудового кодексу запрошених нами в якості експертів – **юриста-пра-
возахисника Олександра Палія** та **Голову Всеукраїнської профспіл-
ки «Народна солідарність» юриста Олексія Кляшторного**. Зрештою,
ми також оприлюднюємо повні тексти дуже важливих документів із
нашої проблематики – **«Звернення Української національної плат-
форми Форуму громадянського суспільства Східного Партнерства
щодо проекту Трудового кодексу України»** від 31 травня 2016 року
та **Резолюцію учасників Круглого столу профспілкових та лівих акти-
вістів в Одесі** від 10 вересня 2016 року.

З повагою до всіх та з надією на успіх нашої завершальної конферен-
ції в Києві

Олег ВЕРНИК,

Голова Всеукраїнської незалежної професійної спілки «Захист праці»
tradeunion.org.ua

ІДЕОЛОГІЯ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Віталій Дудін, юрист-правозахисник

В умовах нав'язування реформ в інтересах роботодавців хочеться висловити міркування щодо того, які реформи будуть вигідні для робітників. Є необхідність висловитись не відносно конкретних норм, а щодо концептуальних пріоритетів, які мають лягти в основу. Відчувається брак ідей, що могли б зупинити наступ експлуататорів. Потрібна ідеологія, яка виражає цілісний інтерес робітничого класу та слугує йому орієнтиром. Така ситуація не лише в Україні. Ми живемо у світі, де плоди прогресу не розподіляються рівномірно. Глобальними тенденціями є наступні: зростання продуктивності праці випереджує зростання зарплат; отримання кращої освіти не супроводжується доступом до кращої роботи (багато працівників «перекваліфіковані» для своєї роботи); виснаження і стрес одних працівників супроводжується безробіттям інших. Повальною тенденцією стала «офшоризація праці»: перенесення виробництв до країн з відсутнім робітничим рухом та запровадження нестандартних трудових відносин. На зміну трудовому праву, що принципово стояло на боці більшого слабкої сторони (працівника), йде система вільного трудового договору. Наслідком глобалізації стало поширення нестандартних типів відносин, прекарізація та відмова від гарантії непогіршення становища працівників у колективних договорах. «Типовий трудовий договір на ряді підприємств зберігається лише для привілейованої групи працівників (ядра персоналу)», – зазначав ще у 2007 році український вчений М.Д. Бойко [Бойко, 2007]. В умовах визначального впливу олігархів на процес реформування є ризик, що Україна поєднає недоліки вітчизняної та західної моделей регулювання трудових відносин. У стратегічній перспективі це не лише створює загрози для профспілок, а й для стійкого росту як такого.

Стан трудового права в Україні та світі

Основні тенденції соціально-трудова відносин в Україні

На момент, коли ми пишемо ці рядки, трудове право України залишалося мало не оазисом соціалізму. Зараз же пропонується зробити висновок, що капіталізм в Україні збудовано і потрібно закріпити адекватну систему регулювання праці. За таких умов завдання втримання нинішніх завоювань, втілених у нормах, виглядає найреволюційнішим.

Жорстка економія завдала удару по економіці – на початку 2016 р. констатувалось скорочення не лише офіційної, а й тіньової економіки. Низькі доходи українців заблокували розвиток економіки. Скорочення працівників бюджетної сфери поглиблює кризу. При цьому податкові пільги для бізнесу не призвели до збільшення робочих місць. Неоліберальні методи закономірно не спрацювали. І в цих умовах влада нама-

гається змінити співвідношення між правами роботодавців і працівників, звичайно ж, не на користь останніх.

Держава відмовилась від ролі захисника трудящих. Але не можна сказати, що свої функції вона передала представникам працівників. Ініціатива повністю переходить до роботодавців: мораторій на перевірки трудового законодавства перетворив деякі фірми на феодалні князівства, де працівники можуть працювати по 20-30 годин (!) без перерв.

У цих умовах роботодавці вимагають прийняття нового Трудового кодексу.

Хотілось би нагадати, що „економічне зростання має найбільшу значущість, але не є достатнім для досягнення рівності, соціального прогресу та для викорінення бідності”. Ці слова походять не з якоїсь політичної програми, а з конвенції Міжнародної організації праці (МОП). Хоча у випадку України не йдеться навіть про те, що трудові права будуть принесені в жертву економічному зростанню: за пропонованими рецептами стоїть лише віра в ринкову ортодоксію, а не розрахунки. Воно прикривається слідуванням європейському досвіду або перспективою визнання з боку міжнародних інституцій, але часто реформи суперечать навіть декларованим пріоритетам. Насправді ж, безліч питань зайнятості є політичними: вони можуть бути вирішені у той чи інший спосіб залежно від того, чи хочуть цього профспілки.

Ситуація виглядає відверто дивною на фоні того, що негативного досвіду країн-сусідів більш, ніж достатньо. Нині особливо важливо звернути увагу на шлях країн, що мали з нами подібну структуру економіки та здійснили радикальніші ліберальні перетворення.

Парадокси реформації

Будемо відверті – знищення соціалістичної системи перенесло Україну постіндустріальну епоху, а в доіндустріальну еру, таке собі цифрове ХІХ століття. Високі технології тут межують з абсолютним повновладдям власника, знищення індустрії тут подається як скинення баласту в економіці, а тотальне безправ'я працівника – як повага до корпоративних цінностей. Власники не довіряють працівникам і вважають вміння встановити жорсткі правила мало не вершиною менеджерських талантів.

Соціальна деградація місцями пояснюється занепадом економіки, а в деяких випадках – є наслідком поразки робітничих організацій. Профкоми знищені як непотрібні посередники у відносинах споконвічно рівних одне одному працівника та Боса.

Україну доречно буде порівняти з Німеччиною за деякими параметрами: у нас як і там близько **8 млн** членів профспілок. Однак, знаючи, чим займаються наші профспілки, розумієш „секрет”, чому ми посіли останнє місце за розміром зарплат у Європі.

Можливо, потрібно прийняти новий Трудовий кодекс? Деякі країни колишнього СРСР його вже прийняли, а деякі – навіть двічі. ТК Грузії прийнято у 2006 році, а зарплата там складає 23 долари за даними Світового банку. Загальний рівень зайнятості у країні суттєво не зріс. За даними Doing Business-2016, експлуатувати робітників там можна 7 днів на тиждень, а доплат за надурочні не передбачено. У свою чергу у Киргизії ліберальний ТК прийнято вже вдруге (кодекси приймалися у 1994 та 2004 роках). Однак спрощення звільнень та поширення строкових відносин не призвело до розквіту економіки. Зарплата складає „аж” \$18, що нижче українського показника на \$100. З киргизькими профспілками теж не все добре. З початку 90-их тут зросла зайнятість у агросекторі, але при цьому кількість профспілчан у АПК впала. Членів профспілок нараховується 1,024 млн чол, тоді як працюючих – **503 тисячі** (дані 2005 року).

Білорусь повільно змінювала свою економіку в бік вільного ринку, проте помітно швидко лібералізувала ринок праці. Авторитарна влада допомогла впровадити деякі реформи. У **Росії** дається взнаки більш авторитарний психологічний клімат: у період зростання заборгованості по зарплаті кількість страйків теж спадала. Профспілкові права в **Україні** значно сильніші, але не можна сказати, що ними активно користуються. Одним із національних парадоксів є те, що більшість молоді працює в неформальному секторі, але при цьому висловлює задоволення умовами.

Дикий Захід: що таке англосаксонське право

Говорячи про Європу, реформатори, звісно, мають на увазі не Швецію або Данію, а Угорщину, Румунію та Словаччину. Країни, які зайняли роль внутрішньої периферії ЄС і мають найнижчі соціальні стандарти. Європейський Союз у 70-80-ті роки зробив багато для утвердження високих соціальних стандартів. У багатьох країнах тоді при владі були ліві політичні сили. Саме у той момент виникла міжнародна тенденція „єврокомуністів”, які вбачали у Євросоюзі проект подолання соціальної нерівності. Однак на початку 90-их втягнення східноєвропейських країн у орбіту ЄС здійснювалось на інших принципах. Населення очікувало демократизації та утвердження соціальної справедливості за зразком Скандинавії. Втім, будівництво капіталізму у цьому регіоні здійснювалось за принципами англосаксонської моделі.

Як зазначає українська дослідниця О. Воловик, континентальні системи права обрали різні пріоритети (цінності): в США — це економічний аналіз права з максимією економічної ефективності правових норм, у Німеччині (Франції) — цінності справедливості, етики, соціальної гармонії, прав людини тощо [Воловик, 2014]. Трудове право США та Великобританії передбачає максимальну гнучкість та можливість звільнити будь-кого без вагомих причин. Як пояснює французький економіст

Тома Піккеті, право американських менеджерів майже безконтрольно встановлювати собі бонуси посилює соціальну нерівність у США. Вважається, що, скажімо, американське трудове законодавство мало розходиться з практикою, адже майже всі проголошені норми діють. Профспілки тут відіграють незначну роль: вони не можуть блокувати окремі рішення роботодавців. У кращому випадку профспілки виборюють ті права, що у нас чи країнах ЄС гарантовані законом (щорічна відпустка, доплата за надурочні, попередження про звільнення). Європейське право допускало обмеження свободи договорів на користь слабшої сторони. Тому наше радянське трудове право лише продовжує ці принципи. Саме тому у цій публікації хочеться зосередитись на трудових відносинах Європи, що мають до нас значно тісніший зв'язок.

Лише багато років потому дослідники прийшли до висновку, що постсоціалістичним країнам куди сприятливіше було б йти за егалітарнішою моделлю „Євросоюзу зразка 1980-их”. Сформована у Східній Європі модель економік та трудових відносин є досить ліберальною. За виключенням хіба що Польщі, яка зберегла Кодекс праці 1970-их років з численними поправками.

Хочеться привернути увагу до того, що численні рішення, які подавались як невідворотні, були наслідком простої ідеологічної примхи. Часто ринкові реформи йшли всупереч демократії. Прихильники „шокової терапії” вбачали в ній „єдиний спосіб запровадити інституційні зміни раніше, аніж жертви реформ сформуєть політичні рухи, які зупинять (чи утруднять) подальші реформи”, — пише датський дослідник Оле Норґаард.

Постсоціалістична деградація?

Майже всі країни Центральної та Східної Європи пройшли шлях лібералізації (виняток – Україна, де не було проведено радикальної реформи праці та Білорусь, де збережено державний вплив на економіку). Згідно досліджень, скрізь відбулось тимчасове зниження ВВП та довгострокове падіння зайнятості. За поміркованими оцінками, у Латвії показник знизився з 87% у 1989 р. до 75% у 2012 р. „Загальне ділове середовище, у тому числі трудового законодавства та інші інститути ринку праці, значною мірою сприяли таким результатам”, – відзначається у аналітичній доповіді „Трудове законодавство в країнах Азії, Східної та Центральної Європи: Мінімальні норми і практика” [Kuddo, 2009].

Трудове право соціалістичних країн відрізнялось, хоча йому були притаманні спільні принципи. Радянська модель полягала у тривалих трудових відносинах, вони могли тривати все життя з одним роботодавцем. Строкові угоди або неповний робочий день становили виняток, адже натикались на законодавчі обмеження. Зміна власника, банкрутство і групові звільнення були немислимі. Звільнення з ініціативи наймача суворо обмежувалось законом та натикалось на бюрократичні бар'єри,

створені профспілками. Стверджується, що господарська діяльність підприємства відбивалась на добробуті працівників: „Чим кращі економічні результати підприємства та вище його продуктивність, тим більшими були соціальні фонди для колективного споживання і їх частка на користь кожному співробітнику”. На базі підприємств було можливе надання додаткових незарплатних „бонусів”: харчування, оздоровлення, дошкільні заклади та медичне обслуговування. Будівництво дитсадків та житла включалось у плани розвитку підприємств: „Ця точка зору контрастує з суто економічним розумінням підприємства, єдина мета якого полягає в максимізації прибутку”.

Ринок праці у экс-**Югославії** сформувався на засадах самоуправління та суспільної власності. У рамках цієї моделі праця розглядалась не як двосторонні відносини між адміністрацією та підлеглими, а як солідарність між робітниками. Оскільки рішення про організацію праці приймалися робітничими радами, то вони навряд чи могли прийняти рішення, які б привели до втрати роботи внаслідок технологічних змін.

Дослідники вважають, що історичні передумови мали вплив на формування трудового права. Хоча суттєвий перегляд норм відбувся у 1990-2000-х роках, видається, що ідеологія законів про працю в регіоні все одно нагадувала акти 70-х, 80-х чи ранніх 90-х. Лише дві країни регіону не прийняли нових трудових кодексів: **Україна**, де діє кодекс 1971 року („він несе на собі спадщину соціалістичних трудових відносин, забезпечуючи досить надійний захист персоналу і докладне регулювання майже кожного аспекту трудових відносин”), та **Польща**, де діє кодекс 1974 року (гармонізований з актами ЄС). Однак у всіх державах відчувається тяглість традицій: на думку експерта, вони більше пристосовані для великих підприємств.

Сьогодні у більшості постсоціалістичних країн рідко використовується такий інструмент як укладення колективних договорів, тому виписані в законі норми мають більше значення, ніж на Заході.

Традицій соціального партнерства немає: власники звикли витратити більше на протидію профспілкам замість покращення умов праці.

Роль стандартів МОП

Країни по-різному йшли до впровадження міжнародних стандартів. Як відзначають окремі вчені [Flangan, 2002], сама ратифікація **не справляє впливу** на умови праці, але ратифікація, як правило, відображає стан трудових відносин, виступаючи політичним сигналом для інвесторів. Грузія ратифікувала станом на 2012 рік 16 конвенцій МОП, тоді як Польща – 81 конвенцію. Варіюється кількість прийнятих пунктів: від 25 у Латвії до 95 у Словенії. Вживо, що остання країна однією з перших схвалила новий, ринковий ТК – у 1990 році.

Значення конвенцій можна оцінювати по-різному. Так, у деяких питаннях (наприклад, обмеження робочого тижня) вони дають досить при-

близні рекомендації. У той же час інколи закладені у них норми можуть слугувати підставою для досить радикальних покращень на користь робітників. Хоча застосувати норми прямо буде украй складно, але міжнародні акти можна використовувати для тиску на парламент з метою прийняття змін.

Так, конвенція МОП №131 від 1970 року передбачає, що для забезпечення права на зарплату можна застосовувати навіть ув'язнення. Це пояснювалось тим, що у багатьох бідних країнах лише страх покарання примушував до добросовісної поведінки [ILO, 1992];

У свою чергу конвенція МОП №150 від 1978 року передбачає, що держава може відповідно до національного законодавства чи національної практики **передавати або доручати певну сферу діяльності** адміністрації праці неурядовим організаціям, зокрема, організаціям роботодавців і працівників, або, у разі потреби, представникам роботодавців і працівників. Йдеться про можливість виконання функцій інспекторів праці на громадських засадах.

Кабінет Міністрів України ще у 2003 році взяв на себе зобов'язання розширити сферу контролю інспекторів праці. Передбачалось запровадження контролю за умовами праці дітей на малих (у тому числі **сімейних**) підприємствах, у домашньому господарстві,

зокрема у сільській місцевості.

Україна сьогодні: поточна ситуація і проблеми

Чинне трудове законодавство передбачає достатньо високі стандарти правової захищеності найманих працівників і є на сьогоднішній день достатньо адаптованим до ринкових реалій. Проте існує гостра проблема контролю за його виконанням [НІСД, 2012]. Лише у 65 % випадків передання протоколів до суду закінчувалося накладанням на роботодавців штрафних санкцій, середній розмір яких склав 551 грн. Кримінальні провадження тривалий час теж рідко доводилися до вироку. Також є проблема із засобами захисту порушених прав. Навіть на думку експертів, що підтримують ринкові реформи, в Україні склалася **«ліберальна система покарання** за порушення податкового та трудового законодавства» [НІСД, 2015].

На даний момент казати про обтяжливість трудового законодавства недоцільно. Бізнес в Україні користується рядом привілеїв. Так, відчутними є переваги у **податковій** сфері: ставки ряду податків у нас одні з найнижчих у Європі (податок на прибуток, на доходи фізичних осіб, ПДВ, ЄСВ). Український бізнес майже без перешкод може застосовувати інструменти оптимізації з допомогою офшорних юрисдикцій. Існує спрощена система оподаткування, яку використовує і великий бізнес шляхом фіктивного дроблення. Усе це вже зменшує витрати бізнесу. Рівень оплати праці в Україні – найнижчий в Європі.

Найбільш поширеною причиною для звільнення в СНД лишається звільнення за власним бажанням. За даними МОП, в Україні показник був найвищим у 2006 році й складав **25.8%**.

У сфері **праці** слід звернути увагу на те, що значною частиною своїх прав працівники не користуються, якщо реалізація тих чи інших можливостей залежить від їх активної ролі: скажімо, далеко не всі можуть попросити оплачувану відпустку повної тривалості. Профспілки фактично не діють і організовують стихійні акції протесту україн рідко. Державна інспекція праці не здійснювала позапланові перевірки з 2014 року на малих і середніх підприємствах, що взагалі ставить під сумнів існування державного контролю. Зайве казати, що бізнес має перевагу у політичній сфері – саме слідування його інтересам проголошує влада, заявляючи, що основною метою діяльності є підвищення позицій у Doing Business. Більше того, значна частина бізнесу взагалі може не обмежувати себе трудовим законодавством – поширеною є неформальна („тіньова“) праця і укладення цивільно-правових договорів. Усе це у сукупності з високим рівнем безробіття зводить **свободу волевиявлення** нанівець [Прилипка, 2013]. Станом на березень 2016 року рівень безробіття складав 1,9% (близько 500 тис. осіб); падіння зайнятості триває; попит спостерігається лише на кваліфікованих працівників. Судовий спосіб захисту є неефективним і довготривалим (відсутні спеціалізовані трудові суди).

І це все не кажучи про очевидні плюси КЗпП для роботодавців: відсутність обмежень на строкові договори, заборона страйків, відсутність санкцій за затримку зарплат, відсутність обов'язку створювати преференції для працівників із великим стажем роботи, необхідність жорсткого контролю держави, якого зараз не має. Плюсом є і стабільність законодавства і наявність багатої судової практики. Це теж дозволяє економити на кадрових службах. „Досягненням“ для роботодавців є і те, що про значну частину своїх прав працівники навіть і не знають.

Від початку формування ринкової економіки прослідковується тенденція до зниження ролі трудових колективів: „нівелювання ролі трудового колективу у вирішенні управлінських завдань та організації діяльності підприємства“. Це можна розглядати як фактор, що зменшує втручання у право власності [Нікульшин, 2010].

Сьогодні пропонується керуватись поняттям „інтереси“ працівника, що теж не завжди чітко визначено. Тим не менш, на роботодавця покладається тягар доведення того, що такий договір відповідав волі працівника.

Є думка, що якщо КЗпП витримав злам економічних відносин, то він не потребує перегляду. Якщо вважати стабільність правової бази благом, то КЗпП тут гарний приклад. Численні питання його застосування розкриті у багатій судовій практиці.

Як підкреслюють у НІСД, спостерігалось тяжіння до занадто жорсткої та громіздкої системи нормативного регулювання при неефективних механізмах контролю за її дією.

Тінізація: своєрідність та перспектива подолання

Альтернативою для багатьох роботодавців дотриманню „забюрократизованого” законодавство є **тінізована праця**. Це явище називають також „соціальним демпінгом”, який спотворює конкуренцію: одні підприємці будуть використовувати незадекларовану працю, аби здобути у такий спосіб конкурентну перевагу за рахунок скорочення витрат.

Нестача робочих місць із гідними стандартами призвела до того, що чимало роботодавців у вакансіях вказують укладення офіційного договору як привілей.

Незадекларована праця отримала ще більше поширення в тих державах-членах, де у відповідь на економічну кризу були введені програми *жорсткої економії*. Вони, в поєднанні зі скороченням інспекцій праці, стали каталізатором розповсюдження незадекларованої праці. Нещодавнє дослідження Єврофонду підтверджує: «неоліберальні заходи корелюються з більшою часткою незадекларованої праці в економіці, а соціал-демократичні заходи – з меншою» [ФПУ, 2014].

Які категорії працівників найбільш «інтегровані» у неформальний сектор? Найвищий її рівень характерний для осіб у віці 15-24 роки (35,8 %) та у віці 60-70 років (36,2 %), саме ці категорії населення є найбільш уразливими та соціально незахищеними в сучасних умовах господарювання [НІСД, 2015]. Тобто чимало молодих людей сьогодні розпочинають свій шлях без будь-яких соціальних гарантій; це закладає основи для правового нігілізму, адже стає важко усвідомити, що трудові відносини взагалі бувають легальними. З іншого боку пенсійна реформа, яка запровадила оподаткування доходів працюючих пенсіонерів, дала аргументи останнім, щоб уникати легального найму. Свою роль грає ще політика субсидій – високі тарифи на житлово-комунальні послуги стимулюють працівників приховувати легальні заробітки (після зниження ставки ЄСВ для роботодавців тепер економічні причини для тінізації доходів мають працівники). Держава була занепокоєна тривалий час економічними стимулами для підприємців, що й взагалі забула про необхідність стимулів для чесної праці. Невідомо, яким є гендерний склад задіяних у неформальному секторі громадян, однак МОП наголошує, що серед них переважають жінки [МОП, 2006]. Є окремі галузі економіки, які уражені тінізацією тотально: зокрема, мова про торгівлю (80%). За даними МОП, майже половина сільського населення охоплена неформальною зайнятістю [МОП, 2012].

Збереження низької мінімальної зарплати сприяє поширенню «сірих» схем, коли роботодавець виплачує офіційну «мінімалку» і при цьому у кілька разів більшу «у конверті». «Наздоганяюче» збільшення міні-

мальної зарплати, передбачене Законом про державний бюджет, не змінює ситуації. Називаються різні шляхи вирішення проблеми, зокрема, запровадження індикативної зарплати: заробіток певних професій не може бути нижчим за суму, встановлену на централізованому рівні. Однак такий підхід може бути обмеженим лише деякими категоріями працюючих (менеджмент, IT, консалтинг) і межує із суб'єктивізмом.

Однак для того, щоб боротися з тіньовою працею потрібно спочатку вірно діагностувати проблему. Нерідко лунають оцінки, що нелегальний сегмент має і позитивні наслідки: він знижує число реальних безробітних та стримує зростання соціальної напруженості [НІСД, 2015]. Можна почути навіть припущення, що неформальна зайнятість трансформується у самозайнятість, що супроводжується створенням легальних робочих місць (втім, розрахунки відповідного економічного ефекту поки відсутні). Таку постановку теж можна зрозуміти: бізнес, орієнтований на швидку вигоду, зацікавлений у збереженні тіньової праці. Держава ж зацікавлена у соціальній стабільності. Однак втрати у стратегічному відношенні значно перевищують названі вигоди: бюджет втрачає кошти, економіка не модернізується, працівники втрачають стимул до розвитку здібностей. У підготовленому НІСД висновку «Ризики поширення та шляхи мінімізації тіньової зайнятості в Україні» (2015) даються також рекомендації спрямувати програми створення робочих місць на розвиток малого підприємництва. Відзначимо, що фахівці НІСД підкреслюють, що податкові пільги повинні надаватися лише орієнтованим та високоякісну працю підприємцям і не говориться про необхідність урізати трудові права працівників (як це пропонується у проекті ТК).

Серед пропозицій висловлюється надання профспілкам можливість звертатися до суду від імені працівників, позаяк самі вони часто цього зробити не можуть. Санкцією може бути навіть недопущення до державних тендерів компаній, які використовували нелегальну працю. Можна розглянути ідею оголошувати страйк солідарності працівникам до тих пір, поки окремі працівники не будуть прийняті на роботу в установленому законом порядку. Але головну роль у процесі відіграє політика держави: необхідно стимулювати створення продуктивних галузей економіки і здійснювати контроль за їх виконанням. Іншими словами, держава-«нічний сторож» не буде здатна змінити ситуацію; це може зробити лише держава, яка відіграє активну роль в економіці.

Подолання нелегальної праці нерозривно пов'язане з підвищенням мотивації працівників. Вони повинні зрозуміти, що легальне працевлаштування відкриває шлях до певних юридичних можливостей. Наприклад, право не сплачувати проценти за кредитом, якщо їм затримується зарплатня. І навпаки – право стягнути з роботодавця пеню за таку затримку. Доступ до професійного навчання теж би зміцнив інтерес до легалізації відносин.

КЗпП – європейський кодекс

КЗпП має ознаки, що притаманні європейській моделі трудових відносин: головна роль відводиться закону у визначенні умов праці, правила звільнення є жорсткими, а гнучкість праці реалізується за згодою профспілок.

У порівнянні з деякими іншими країнами наш Кодекс виглядає досить скромно.

Так, відпустки у багатьох країнах довші, наприклад, у Німеччині (5-6 тижнів). У Нідерландах звільнення працівника можливе лише після санкції адміністративного органу [Бойко, 2007]. Окрім цього, звільнення у зв'язку з відсутністю через хворобу складає 2 роки, а не 4 місяці, як в Україні. У сусідній Білорусі, згідно даних Doing Business, зарплата розмір середньої вихідної допомоги при скороченні штатів дорівнює 3-місячному заробітку [DB, 2015].

У багатьох країнах ЄС профспілки дійсно вже не мають широких повноважень по ветоуванню звільнень, як в Україні. Однак у Німеччині функцію профспілок виконують виробничі ради. У Швеції, Нідерландах та Норвегії працівник фактично позбавлявся роботи лише після того, як суд визнає звільнення законним, тобто позов подається ще під час роботи. Це позитивно позначається на психологічному стані особи і відповідає принципу презумпції невинуватості [Бойко, 2007]. Також як було згадано вище, звільнення в ряді країн можливе лише після санкції органу влади. Хоча свобода бізнесу у Норвегії обмежується, становище працівників є дуже сприятливими.

Вважається, що у Франції одне й найжорсткіших трудових законодавств у купі з високим рівнем оподаткування (він складає 62,7% за даними Світового банку, при цьому рівень ЄСВ складає його лівову частку). Як стверджують неоліберали, це призводить до одного з найвищих рівнів безробіття. Тривалий час у цій країні трудове законодавство змінювалось у край довго, тому прийняття змін до Трудового кодексу стало резонансною подією.

У Швейцарії підприємці відраховують частину чистого прибутку до резервного фонду (він може складати до 50% фонду оплати праці); такі роботодавці отримують податкові пільги (зменшення податкової бази).

Якщо роботодавець забезпечить працівникам загалом гідні умови праці, то вони можуть піти на компроміс і не вимагати використання тих прав, які можуть зробити становище роботодавця обтяжливим. Тим більше, навряд чи такий „компромід” викличе негативну реакцію органів державного нагляду, які останнім часом бездіють. Проблема в тому, що роботодавці хочуть підтримувати клімат ієрархії, а не співпраці.

І така гіпотетична ситуація ілюструє як повинні будуватись відносини між соціальними партнерами. Процес модернізації трудового законо-

давства краще відкласти до тих пір, поки між сторонами не буде досягнуто рівності, або ж навпаки потрібно посилювати захист слабкої сторони, щоб прискорити процес зрівняння у правах.

Тому потрібно розглянути, які питання відіграють для працівників найбільше значення, а від яких вони можуть відмовитись. Якщо роботодавці підуть на поступки, то досягнення компромісу є можливим. Загалом досвід Білорусії свідчить про те, що за умов державної підтримки економіки, певна лібералізація трудового законодавства може бути сприйнята масами.

Загалом американська модель дозволяє розірвати трудовий договір без вагомої причини, менеджмент може собі встановлювати бонуси самостійно, а умови праці визначаються у кожному окремому випадку. Усе це посилює нерівність у суспільстві. З огляду на такі репресивні підходи, профспілки відстоювали ідею „закритого цеху”: закріплення у колективному договорі правила, за яким усі працівники мають увійти до профспілки.

Трудові права в умовах неоліберальної гегемонії

Трудове право ЄС після кризи

З 1980-го року розпочався неоліберальний зсув по всьому світу: держави знімали з себе соціальні зобов'язання, а нерівність знову оголошувалась стимулом для економіки. 1990-ті роки стали період глибоких реформ у багатьох країнах, включаючи постсоціалістичні. Криза 2007-2008 років закріпила цю тенденцію, похитнувши принципи соціальної держави у Європі. На останньому питанні хочеться зупинитись докладніше, звернувшись до дослідження МОП «Inventory of labour market policy measures in the EU 2008–13» [Gama, Saget, Eyraud, 2015].

Відносно мінімальної заробітної плати, нестандартних форм зайнятості та допомоги по безробіттю, значний відсоток змін захистив права працівників, в той час як заходи, що охоплюють регулювання звільнень працівників, колективних переговорів і державного сектору в основному змінювалось на користь роботодавців (або уряду). Найбільше заходів (невідомо позитивних чи негативних для працівників) вжила Греція (41). З іншого боку визначені країни, які «були більш консервативні в своїх зусиллях по реформуванню»: Данія, Фінляндія, Німеччина, Люксембург і Мальта. Вважається, що ці країни, як правило, менше постраждали від кризи. Усі вони вважались державами з доволі жорстким трудовим законодавством. Можливо, у тому числі **сильне регулювання** стало запорукою їх стабільності?

Слід відзначити, що такі країни, як Бельгія згодом створили нові прецеденти розширення прав працівників: з 2014 р. там фактично скасовано випробувальний термін. До речі, у цій країні ще у 2009р. було укладено угоду між Урядом та соціальними партнерами про сприяння зменшенню робочого часу для мінімізації скорочень.

Найбільш значна частина антикризових заходів (44%) стосувалась трудових відносин. При цьому 53 зміни стосувались нестандартних трудових відносин, 31 – звільнень. Для порівняння, лише 2 країни внесли зміни в частині індексації зарплат. Відзначається, що заходи у цій сфері не справляють майже **ніякого впливу** на державні витрати. Тому прийняття таких заходів в одному пакеті з мірами бюджетної економії виявилось не більше ніж технологією. Можливо, це мало б сенс у одержавленій економіці.

Як пояснюють в МОП, заходи у сфері нестандартної зайнятості були спрямовані на «захист працівників від зловживань» в більш гнучкіших видах відносин (неодноразове продовження строкових відносин, «залежна самозайнятість» (цивільні угоди) тощо) або на регулювання «агентств тимчасової зайнятості». Як можна здогадатись, йдеться про конкретизацію норм у цій сфері з метою зробити такі відносини поширеними. Якщо вважати це за благо, то можна дійти висновку, що 51% заходів були на користь працівника. Скрізь (окрім Португалії) тимчасові працівники отримують менше за постійних.

Країни, які провели найбільше реформ, мають найвищі показники нестандартних контрактів. Так, у Нідерландах поширена часткова зайнятість, а Іспанія відома великою кількістю тимчасових працівників. Винятком є Польща, яка не прийняла ніяких заходів протягом кризи, хоча кількість строкових працівників сягає аж 25%. Ситуація в Нідерландах пояснюється і тим, що статус частковозайнятих майже прирівняний до постійних працівників (такі принципи закладені у директивах ЄС), тому такі відносини є більш бажаними для працюючих (на відміну від Східної Європи). Загалом тенденція до збільшення строкових відносин спостерігається у більшості країн Євросоюзу. Строкові контракти збільшують кількість строкових контрактів, а не економлять фінанси.

Загалом криза дозволила розкрити певні риси європейського трудового права: воно не заперечує нові гнучкі відносини, але намагається поставити їм зпобіжники. Згідно французького законодавства, часткова зайнятість не може бути меншою ніж **24** години на добу.

Зміни у плані звільнень, зокрема, звелись до скорочення термінів повідомлення і сум вихідної допомоги, і розширення вагомих причин звільнення (у т.ч. з економічних причин).

За словами дослідників, є суперечливі дані щодо впливу спрощення звільнень на безробіття. Автори схиляються до думки, що статистично істотний зв'язок між політичними заходами щодо звільнення та темпами відтоку безробіття відсутній. При цьому у тих країнах, де порядок звільнень радикально спростився це мало радше негативні наслідки. У Нідерландах у 2014 р. була виключена можливість працівника звернутись до суду перед звільненням. Видається, що така система вигідніша роботодавцям: протягом спору працівник приносить виконує роботу,

тоді як у нас працівник отримує гроші за вимушений прогул. Суттєво погіршилась ситуація в Іспанії: тут скоротили розмір вихідної допомоги та прибрали норму про згоду державного органу на колективні звільнення. Всупереч ілюзіям неолібералів, спрощення звільнення не впливає на бажання наймати нових працівників. Зв'язок можна шукати з іншими параметрами. Так, за спостереженням нобелівського лауреата Пола Кругмана, період підвищення ставок податків у США супроводжувався створенням робочих місць.

Аналізуючи досвід Італії, експерти The Guardian відзначають, що більш жорстке тамтешнє трудове законодавство дозволило уникнути різкого зменшення зайнятості під час кризи у порівнянні з Іспанією. Про це йдеться у статті з гучною назвою „Як гнучкі ринки праці зробили Європу безуспішною” (2010). „У той час як безробіття зросло в Іспанії, італійське значне захищене ядро робочої сили і його видатна тіньова економіка створили буфер споживання, що згладив шок безробіття”. Підкреслюється, що ліві політсили Італії, що обрали „третій шлях”, хоча і є прихильниками лівого лібералізму, та все ж принципово захищають жорстке регулювання праці. Автори роблять висновок, що гнучкість ринку праці „спрацьовує” на піку економічного зростання, тоді як під час кризи вони тільки посилюють її руйнівний ефект [Blyth, Hopkin, 2010].

Репресивні моделі

Те, що нинішня система сформована в інтересах власників, не викликає сумнівів. Питання у тому, яким чином забезпечується їхня влада. Узагальнити підходи спробували дослідники з Міжнародної організації праці.

Констатується, що „індустрія **корпоративної соціальної відповідальності**” (КСВ) у глобальних компаніях не зуміла впоратись з асиметрією між працею та капіталом та зарадити їх експоненційному росту [Anner, 2015]. Є припущення, що виробництво йде туди, де зарплата низька, але цей аргумент не може пояснити, чому Китай продовжує домінувати в сфері виробництва одягу, якщо його зарплата в **4 рази вище**, ніж у Бангладеш.

Глобальний бізнес у сфері виробництва одягу хоче не тільки зберегти витрати на низькому рівні, але і зменшити ймовірність перебоїв в ланцюзі постачань, викликаних робітничими організаціями. Як зазначає американський вчений Марк Аннер, перша десятка експортерів одягу в світі відображає три моделі контролю за умовами праці:

1) **Державно-контрольований ринок**: система юридичних і неюридичних механізмів,

призначених для унеможливлення незалежної профдіяльності. Класичними прикладами є Китай та В'єтнам – найбільші експор-

тери одягу до США. У В'єтнамі у 2011 році відбувалось до 1000 страйків. Результативність пов'язана з ризиком зриву негайних замовлень. Через недовіру до профспілок акції організовують самі робітники. Це призводить до значних втрат для підприємців. Недолгом страйків є те, що вони короткотривалі та рідко призводять до виправлення проблем – страйки доводиться повторювати знову. Хоча деякі зміни були суттєвими: підвищення мінімальної зарплати у 2006 р. та задекларована в законі можливість страйків;

2) **Ринковий режим контролю:** несприятливі умови на ринку праці дисциплінують робітників; працівники побоюються, що активні виступи призведуть до втрати робочих місць і безробіття. Країни з низьким рівнем доходів, такі як Бангладеш та Індонезія, служать прикладом деспотичного варіанту режимів контролю над ринком праці. Такі держави вважаються слабкими, що мають гнучке трудове законодавство. „Будь-яка ринкова динаміка, що збільшує почуття уразливості робітників – чи то через розширення неповного робочого дня, короткострокові контракти або аутсорсинг – також збільшить контроль за працею”. Бангладеш є класичною державою з високою бідністю (при цьому доплата за надурочні складає 100% та відсутні обмеження на строкові відносини, як в Україні). Інспекції праці корумповані. Ігнорування позиції контролюючих органів призводило до обвалу цілих будівель із тисячними жертвами. Позитивних зрушень вдалось досягти шляхом міжнародного тиску і укладення глобальної угоди;

3) **Власницький режим контролю праці:** посилено репресивні дії роботодавця проти робітників, в тому числі з використанням насильства або погроз. Низовий контроль є певною мірою найбільш „класичним”. Прикладами є Колумбія, Сальвадор, Гватемала і Гондурас. У цьому переліку є країни, що пережили досвід військової диктатури. Парамілітарні загони активно залучаються роботодавцями до нейтралізації профспілок (приміром, у Колумбії). Держава демонструє бездіяльність. Повсякденними вимогами робітників є забезпечення колективних прав, оскільки рівень оплати праці тут вищий. Кампанії з міжнародного органайзингу включили, зокрема, вимоги до бойкотування продукції компаній, що порушують права (у США). Проблемою є неможливість організовувати транскордонні кампанії у разі труднощів зі створенням профспілок на окремих підприємствах.

Це вистачає спосіб боротьби. У країні з високим рівнем безробіття страйк призведе до миттєвої заміни страйкарів. Водночас, дикі страйки поширені в авторитарних країнах типу В'єтнаму, бо ініціювати легальний спір складно. У країнах, де є високий ризик тілесних покарань, застосовуються міжнародні кампанії солідарності та укладення глобальних угод.

У розвинених країнах тактиками нейтралізації є: аутсорсинг та гнучкість (США), пропаганда міжкласової співпраці (Нова Зеландія), прове-

дення досліджень про шкоду профспілок (Канада), монополізація повноважень у руках лояльних до влади профспілок – наприклад, право на страйк неможливе без згоди вищестоящої профспілки (Швеція).

Маніфест неолібералів

Неолібералізм сьогодні крокує планетою. В Україні він поширюється навіть у наукових колах, які вважались консервативними. Так, висловлювались тези, що нинішнє законодавство „занадто захищає” працівників, через що вони постійно страждають. Мабуть працівників хочуть змусити таким чином стидатися своїх прав. Твердження про те, що звільнення бізнесу від соціальних зобов’язань сприятиме розвитку економіки, навіть не викликає полеміки.

Щирі ліберальні економісти заявляють, що гнучка зайнятість – це та, яка залежить від ринкових сил, а не від держави і, що важливо, не від профспілок [**Economics Help**]. Тобто йдеться не про діалог, а при смиренності із законами ринку. Водночас навіть неоліберальні економісти кажуть про недоліки для роботодавців від нетривалих відносин: „тимчасовий персонал не може отримати достатню підготовку від фірм, тому що вони мають тільки короткострокові контракти”. Їх кваліфікація і мотивація до навчання залишається нижчою. До того ж, саме у цьому середовищі спостерігається найвищий рівень виробничого травматизму. Якщо контракти і продовжуються, то зростання заробітної плати відбувається значно повільніше, аніж у працівників, що працюють постійно і об’єднані у профспілку. Усе це підриває стимули до продуктивної праці.

Як вважається, співробітники можуть спрямувати свої зусилля до сфер, які генерують найбільшу віддачу, в той час як роботодавці інвестують і зосереджують увагу на видах підприємництва, які забезпечують максимальний прибуток [**Fraser Institute, 2009**]. Більше того, ринкові фундаменталісти вважають проблему у створенні профспілок.

Звучить і теза, що праця – це такий же товар, як і всі інші, тому підходи до регулювання мають бути однакові.

Стверджується, що виникнення профспілок змушує корпорації менше інвестувати в розвиток. Окремі вчені дійшли висновку, що юніонізація фірми справляє такий же ефект за рік, як підвищення корпоративного податку на 33 процентні пункти [**Fallick, Bruce, and Kevin Hassett, 1999**].

Реформи у бік гнучкості ринку праці систематично стають частиною кредитних програм МВФ. Приклади включають Грецію, де з умовами кредитування були пов’язані підвищення гнучкості зарплати, скорочення витрат на робочу силу, зниження мінімальної заробітної плати і підвищення гнучкості використання робочого часу, а також Португалію, де позика супроводжувалась скороченням вихідної допомоги та переглядом визначення поважних причин звільнення.

Вже з початку 2010-х років Всесвітній банк не радить включати до рейтингу легкості ведення бізнесу регулювання праці (Employing Workers Index), а також рекомендує не використовувати відповідні реформи в якості умови надання позик. Було замовлено низку незалежних досліджень, які визнали, що попередні дослідження оцінки враховували головним чином витрати від регулювання ринку праці, але ігнорували вигоди. Однак, приміром, Інститут Фрейзера ігнорує ці висновки, визнані Світовим банком.

Світовий банк кваліфікував реформи Грузії 2006-го року як **„найбільш далекоюсяжні реформи регулювання праці”**, назвав Грузію „топ-виконавцем”, і дав високу оцінку реформі як такій, що „допомагає працівникам перейти до більш якісних робочих місць”. Насправді, ця реформа викликала обурення як національної, так і міжнародної спільноти, в тому числі МОП і ЄС, а її прийняття здійснювалось без тристороннього соціального діалогу. Новий Трудовий кодекс суперечить конвенціям МОП, які країна ратифікувала. У результаті співпраці між МОП, Урядом Грузії та соціальними партнерами в наступні роки, Грузія істотно змінила Кодекс законів про працю в 2013 році, що забезпечило більшу відповідність стандартам МОП. Слід зазначити, що Трудовий кодекс 2013 року містить нові статті щодо підстав і процедур припинення трудових відносин, відсутні у кодексі 2006-го року.

Загалом роботодавці хочуть перекласти **комерційні ризики** на працівників (можливість відправити у відпустки на час кризи, як у Польщі).

Для України ж масштабна дерегуляція у сфері праці означатиме щось подібне на 90-ті роки. Тому влада не бажає втрачати повний контроль і готує Трудовий кодекс, схожий на російський. Він хоч і неоліберальний, але зберігає численні радянські норми.

Поради щодо лібералізації ринку праці, виходячи з логіки авторів, спрацьовують, якщо країна **має зарегульоване** законодавство (а що буде наступним стимулом для розвитку, коли трудове законодавство зникне?). Автори вказують, що регулювання праці навпаки є корисним для обох сторін відносин: це включає стабільність зайнятості, нижчі транзакційні витрати на підшукування та підготовку персоналу, покращення якості роботи, менший абсентеїзм працівників та їх вищу віддачу та більші інвестиції у розвиток здібностей.

ТРУДОВА РЕФОРМА В ІНТЕРЕСАХ СУСПІЛЬСТВА

Праця vs економіка

Відсутні емпіричні дані про те, що дотримання трудових норм шкодить торгівлі і навпаки. Однак соціально-трудова питання були вилученні з компетенції СОТ. Трудові питання сприймаються як щось само собою зрозуміле у глобальній торгівлі. Близько половини торговельних угод, що набрали чинність після 2008 року, включають застереження щодо мінімальних умов праці (або **80%** від укладених після 2013 року). По-

дібні угоди укладалися ще з XIX століття, коли в таких угодах прописували заборону примусової чи тюремної праці. Тобто ці положення розглядались як гарантія добросовісної конкуренції. Сьогодні висловлюється побоювання, що лібералізація торгівлі без необхідних запобіжників може призвести до „гонки на дно”.

Таким чином, трудові норми можуть стати елементом ділової культури. Українські профспілки повинні використати Угоду про Асоціацію для того, щоб закріпити неможливість встановлення мінімальної зарплати на нижчому рівні, аніж у західних країнах-сусідах. Це стане на перешкоді демпінгу.

На жаль, є спостереження, що глобалізація торгівлі знижує войовничість профспілок (та збільшує неформальну економіку). Результати показують, що включення або не включення трудових застережень до торгових угод, не створює імпульсу для розвитку торгівлі [ILO, 2016].

Багато в чому збереження радянських норм пояснювалась необхідністю захистити працівників від свавілля „дикого ринку” (зокрема, йдеться про привілеї для певних категорій працівників). Але значення цих норм більше – саме наявність високих соціальних стандартів може стати „драйвером” економіки і стимулом для її розвитку. Так це, принаймні, мало бути у цивілізованих країнах. Як слушно зазначав у період прийняття ТК РФ російських вчених К.Д. Крилов, трудове законодавство має орієнтуватись не лише на нинішні (тим паче кризові) моделі відносин, а й на створення нового економічного рівня, на стимулювання високопродуктивної праці і на розвиток економіки у цілому.

Говориться, що трудове право має шукати баланс між соціальною функцією та виробничою. При чому інтереси роботодавця часто ототожнюються з інтересами виробництва; немов те, що корисно для нього – це корисно для всієї економіки. Однак те, що приносить вигоду окремому капіталісту далеко не завжди корисне країні. Якщо роботодавці зможуть ще простіше реалізуватись у сфері торгівлі та інших низькотехнологічних галузях, то яка від цього буде користь суспільству?

Профспілкова активність може сприяти прогресу. Так, за даними МОП, колективно-договірний процес у 1980-ті роки сприяв поширенню новітніх технологій. Якість соціального діалогу особливо важлива, коли бурхливий розвиток нових технологій може супроводжуватись швидким знищенням робочих місць [ILO, 2005].

У Франції профспілки стоять на сторожі державного сектору. Так, там вже вкотре відкладається приватизація залізниці. При цьому дослідники вказують, що державні компанії приносять більшу користь: «Держава має довгострокове бачення технічних інновацій і фінансових показників, отже період окупності може бути довгим».

Причиною відставання **Канади** від США у 1970-их було безробіття, зумовлене юніонізацією та випереджаючим ростом зарплати. Доходить

до того, що профспілки звинувачують навіть у підвищенні ціни на продукцію (адже у такий спосіб власники намагаються компенсувати втрату частини прибутку). Капітал перетикатиме у неюніонізовані сектори. Профспілки, як правило, організовуються там, де прибутки вищі [Mihlar, 1997].

Що копіювати?

Як зазначає український вчений М.Д. Бойко, сліпе копіювання норм є шкідливим і може створити прецедент невдалої трансплантації. Найвищий ступінь приживлюваності демонструють інститути індивідуального трудового права, особливо якщо країна-донор і країна прийому мають рівний рівень економічного розвитку [Бойко, 2007]. У той же час, інколи певна модель трудових відносин („надбудова”) може справляти вплив на економіку („базис”).

Угода про Асоціацію з ЄС змушує імплементувати низку директив ЄС: найбільший позитив мають ті норми, що сприяють рівномірному розподілу сімейних обов’язків, забороняють дискримінацію, вимагають встановити рівноправність тимчасових і постійних працівників, обмежують строкові відносини на особливо-шкідливих роботах.

ПРОПОЗИЦІЇ ЗМІН ДО ЗАКОНОДАВСТВА

1. Слід визнати, що значна частина побажань до реформи трудового законодавства, насправді, вирішується шляхом зміни інших галузей права – кримінального, податкового, законодавства про зайнятість і навіть соціального законодавства.

2. Нестандартні відносини. Потрібно зробити їх використання максимально не вигідним для роботодавця. Цивільні договори мають укладатись на одноразові роботи або загальною тривалістю не більше місяця. Мінімальна оплата праці за ЦПД, строковими договорами і позиковою працею має бути у 1,5 рази вищою за мінімальні установлені стандарти. Слід передбачити перелік професій і галузей, де укладення таких договорів замість трудових є неприпустимим (у 2009-2010 роках 68% нещасних випадків припадали на такі галузі, як вугледобувна та хімічна промисловість, сільське господарство, транспорт і будівництво [МОП, 2012]). На строкових працівників мають поширюватись усі права: право на страйк, право на відпустку, вихідну допомогу, створення профспілки, право розірвати трудовий договір при затримці зарплати, право бути попередженим про майбутнє розірвання трудового договору (або навіть попередження про намір **не** продовжувати відносини після настання дати, до якої укладено договір). Також «тимчасові» працівники повинні інформуватись про «постійні» вакансії. На рівні закону слід закріпити максимальну квоту працівників, які можуть працювати за строковими/аутсорсінговими договорами на підприємстві: наприклад, не більше **20%** від трудового колективу. В італійському законодавстві реалізовано такий підхід з 2014 року (хоча приблизно 58% контрактів,

укладених після 2012 р. є строковими). Стабільні відносини. Держава примушує укласти договори земельної оренди тривалістю не менше 7 років. Чому це недоречно тут?

3. Зарплата. У деяких країнах (Німеччина) обов'язок по виплаті зарплати на неплатоспроможних підприємствах несуть об'єднання роботодавців [Бойко, 2007]. Таким чином, вони несуть колективну відповідальність за власників. Мінімальна зарплата має бути встановлена на рівні не менше 50% від ринкової (у Канаді озвучується вимога 2/3). В Італії передбачені податкові пільги при підвищенні зарплат, передбаченому у колективних договорах. Підвищення „мінімалки” справляє безліч позитивних ефектів: - підвищує загальний рівень зарплат, - найбільше допомагає найбіднішим, - посилює купівельну спроможність, - робить не вигідною сіру зайнятість (виплата частини у конверті), - зменшує соціальну нерівність, - слугує сигналом для інвесторів про зростання, - підвищує податкові надходження [Eyraud, Sage, 2005]. Дослідження Світового банку кажуть, що підвищення зарплат не веде до зменшення кількості зайнятих: підприємці при звичаються до нових умов.

4. Право на страйк. Слід змінити ставлення до страйку як до негативного явища: за умови вмілого соціального керування й установлення розумних рамок, страйк зміцнює суспільну систему і направляє невдоволення в легітимне русло. У Франції та Італії було піддано критиці визначення страйку як колективного права – визнається можливість його реалізувати в індивідуальному порядку [Бойко, 2007]. Працівники на відміну від роботодавців через обмеженість своїх ресурсів звикли діяти лише у правовому руслі, тому потрібно розширювати їх правові інструменти. Якщо вони зможуть реалізовувати право на індивідуальний страйк, то це додасть їм упевненості у відносинах з роботодавцями і сприятиме реальному, а не декларативному соціальному діалогу. Право оголосити страйк у відповідь на очевидні порушення законодавства (затримка зарплати, ненадання відпустки) має бути безперечним. Строк попередження про «наступальний» страйк має бути скорочене до 5 днів, що підвищить його ефективність. Згідно Конституції, кожен має право на страйк. Однак скористатися цим правом можна лише колективно, якщо цього забажає більшість працівників. Право на страйк має отримати меншість – наприклад, профспілка має приймати рішення щодо здійснення страйку своїх членів. Необхідно ліквідувати усі штучні обмеження страйків: як за галузями (наприклад, транспортників), так і за вимогами. Потрібно уточнити, що захист соціально-економічних інтересів не має обмежуватись спорами, що впливає із трудових відносин. Працівники мають поєднувати свої вимоги із політичними, що відповідатиме демократичному праву на участь у суспільному житті. Звернімо увагу на практику передових країн Європи. У 1974 році Конституційний Суд Італії дав більш широке трактування економічним

інтересам – вони включають гарантовані Конституцією права на соціальне забезпечення, медицину, державну політику зайнятості, освіту. Рішення КСІ довело законність страйкових дій «на захист базових соціальних реформ», спрямованих проти влади (центральної та місцевої), як єдиного суб'єкта, спроможного задовольнити ці конституційні інтереси. «Чисті» політичні страйки й далі визнавались незаконними, якщо вони будуть здійснені проти уряду як такого або «проти його загальної політичної орієнтації» [Treu, 2011]. Схожу позицію висловлює і МОП: «промислові дії» повинні сприяти пошуку кращих рішень у сфері соціально-економічної політики [ILO, 2007].

Погано керовані конфлікти призводять до величезних витрат у вигляді змарнованого управлінням часу та нижчої продуктивності. Коли люди втягнені до деструктивного конфлікту, вони починають роз'єднуватись, припиняють спілкування, втрачають мотивацію, а також створюють негативне робоче середовище. Коли менеджери витрачають час на конфлікт, а не зосереджуються на місії організації або допомозі персоналу по обслуговуванню клієнтів, продуктивність відстає. Аналогічно, можна назвати і проблеми для працівників: вони зосереджуються на скаргах своїм колегам, уникають виходити на роботу або покидають організацію. Деякі матеріальні витрати, такі як прогули і судові процеси легше розрахувати, але втрати від низької продуктивності, втрати довіри, неефективних рішень, непродуктивного зв'язку і погіршення трудових відносин можуть виявитися дорожчими. Менеджери витрачають 20-40% часу на вирішення конфлікту.

У сучасних економіках витрати на пошук і навчання нових працівників можуть сягнути річної зарплатні покидаючих фірму. Не можна обійти стороною і витрати, пов'язані зі здоров'ям: працівники, що піддаються стресу, витрачають на медицину на 50% більше. У Німеччині на конфлікти витрачається близько кількох сот мільйонів євро. У США щотижня працівниками втрачається час, еквівалентний 359 млрд доларів. При ефективному підході з самого початку, такі питання можуть бути вирішені у неформальній обстановці зі значно меншими витратами. У той же час керівники недооцінюють позитивне значення конфлікту: у деяких випадках він може перебудувати організацію та породити нові ідеї [Talvik, 2014].

Працівники завжди намагаються діяти в межах правових норм, адже не мають можливості вчиняти порушення. Вони не мають грошей на юристів, тому як правило намагаються до останнього моменту ігнорувати конфлікт. Тому закріплення права на страйк без попередження, скажімо, у відповідь на не виплату зарплати може зробити відносини стабільнішими.

5. Права профспілок. Профспілки повинні отримати повноваження інспекцій праці та накладати штрафи у певному розмірі. Це особливо

актуально в умовах паралічу системи державного контролю. Необхідно вилучити статтю 32 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», яка передбачає можливість звільнення організаторів незаконного страйку без дотримання гарантій для членів виборного профспілкового органу.

6. Унеможливлення звільнення. Збереження зайнятості є гарантією стабільності економіки. У деяких країнах запроваджено жорсткі правила, які змушують роботодавця виважено підходити до питання розірвання трудового договору. Працівники в Італії мають право на вихідну допомогу незалежно від підстави звільнення; розмір виплати визначається як сума місячної зарплати, помножена на кількість відпрацьованих років на підприємстві [с.218, Бойко, 2007]. Потрібно на рівні законодавства чи колективних договорів встановити загальне право, що звільнення неможливе, якщо господарські показники підприємства не погіршились.

7. Управління підприємством. В Україні відсутня система робітничого самоврядування і навіть участі працівників в управлінні виробництвом. «Виробнича рада, власне кажучи, є «ідеальним» засобом здійснення політики соціального партнерства на підприємстві», вважає М.Д.Бойко [Бойко, 2007]. Вони регулюють соціальні і кадрові питання, а в деяких випадках і економічні. Без цього елементу соціальне партнерство неможливе. У ФРН наглядові ради підприємств, де зайняті понад 1 тис. працівників, складаються наполовину з представників власників капіталу та працівників. Важливим було б забезпечити представництво профспілок в органах управління як на підприємствах, так і на рівні холдингу.

8. Нематеріальна мотивація. Матеріальну мотивацію складають підвищення оплати праці у собівартості продукції, розподіл прибутків, підвищення стабільної частки в оплаті праці. Слід рішуче відкинути необхідність підвищеної оплати понаднормової та нічної праці. У нинішніх умовах це ніщо інше, аніж стимул до самоексплуатації. Корисним був експеримент по скороченню робочого дня у Швеції, що супроводжувався добровільним обмеженням права на перегляд соцмереж. Можливість піти на кілька годин раніше додому підвищила мотивацію працівників. Зазначимо, що питання підвищення доплат за роботу у вихідні дні чи надурочну працю є спірним.

Згідно даних досліджень, роботодавцям легше мати відносно незначну кількість працівників, яких можна залучити до надурочних робіт під час пікового навантаження, аніж розширювати штат.

Стимулювати працівника до високопродуктивної праці можна, якщо людина є учасником змін, розуміє, що її інтереси враховані, і тоді вона стає прихильником цих перетворень. Якщо ж становище особи пропонується погіршити, то вона стає противником таких перемін. Тому

всі форми участі працівника треба «не згортати, а розгортати», і давати відповідні права профспілкам, вказує чіткий орієнтир К.Д. Крилов [Бюро МОТ, 2001].

Окремі права для менеджменту доступні лише за згодою профспілки. Наприклад, зарплата керівництва не може перевищувати більш як у 10 разів зарплату працівника. Але з санкції усіх існуючих профспілок це можливо. Тоді власники будуть зацікавлені у створенні профспілки.

9. Гендерна рівність. Забезпечення поваги до жінок означає розкриття додаткового продуктивного потенціалу. У сучасній економіці значення мають ідеї, а не тільки фізичний внесок. Жінки можуть висловлюватись щодо оптимізації виробничого процесу і тим самим його покращувати.

10. Тіньова праця. Потрібно створити умови, за яких роботодавцям вигідно наймати офіційно. Наприклад, закріпити гарантії збереження працівника на роботі у разі професійного навчання. Тоді буде стимул вкладати гроші у розвиток. Чиста ліберальна концепція полягає у тому, що неформальні компанії будуть витіснені більш продуктивними формальними. Хоча в Україні це не завжди так. Дрібний та сімейний бізнес слід включати у великі виробничі ланцюжки, роблячи його більш залежним від репутації.

11. Робочий час. Тривалість робочого часу не може визнаватись мірилом розвиненості економіки. Так, у Франції ще з кінця 1990-х років існує 35-годинний робочий тиждень, а нещодавно Швеція перейшла на 30-годинний. Перепрацювання одних робітників і безробіття для інших може піти в минуле, якщо налагодити планування.

12. Монетизація пільг. Окремі права можуть бути монетизовані без втрат для роботодавців та працівників. Слушною є думка, що працівник, який не має чітких перспектив, не буде працювати максимально ефективно. Тому доцільно строк попередження замінити виплатою компенсації. Аналогічним прикладом може слугувати **пенсійна реформа**, яка не дає економічних вигод у найближчій перспективі, але при цьому підриває мотивацію вже зараз.

ВИСНОВКИ

1. Більшість аргументів за зміну трудового законодавства є пропагандистськими. Їх потрібно розбити, вказавши на їх демагогічну сутність. Не працівники винні у кризі, а власники капіталу. Тому й відправні точки для реформування мають бути інші.
2. Реформування слід починати з тих змін, які вигідні і працівнику, і роботодавцеві.
3. Політика скасування трудових гарантій не веде до зростання економіки чи економії державних витрат. І навпаки є побою-

вання, що послаблення захисту працівників зробить підприємство ще менш прогнозованим і відповідальним. Політика здешевлення праці спрацьовує лише у своєму максимальному вираженні – наприклад, у Китаї. Там це створило умови для притоку капіталу. У Прибалтиці ж це призвело до відтоку робочої сили. Окрім того, слід визначити конфігурацію економіки, яку має обслуговувати нове трудове право. Є небезпека, що ліберальний ТК лише максимізує слабкі сторони економіки, поглибивши її аграрний і сировинний характер.

4. Доцільно по-новому визначити, які обов'язки несе держава, а які – роботодавці. Слід розглянути питання про перерозподіл матеріального забезпечення таких гарантій як створення робочих місць для молоді, оплата підвищення кваліфікації, виплата вихідної допомоги і т.д. Особливо це могло би покращити стан малого бізнесу. Держава має виділяти кошти на здійснення активних заходів на ринку праці.
5. Питання низької оплати праці є одним з найпріоритетніших. Працівники можуть утримуватись від реалізації певних своїх прав, якщо отримують достатню компенсацію та гідне ставлення. Словом, якщо на підприємстві створено належний клімат і забезпечено високу зарплату, то працівники будуть готові закривати очі на залучення до понаднормових робіт. Добросовісний підприємець завжди зможе домовитись з трудовим колективом. Щодо інших умов праці, то пріоритет повинні мати: охорона праці, легальність та стабільність відносин, участь в управлінні підприємством.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

Canadian Provincial Investment Climate. 2009 Report. By Milagros Palacios, Alex Gainer, Charles Lammam and Niels Veldhuis. 2009. [Електронний ресурс] / The Fraser Institute. – Режим доступу: <https://www.fraserinstitute.org/sites/default/files/CdnProvincialInvestmentClimate2009.pdf>

Francois Eyraud and Catherine Sage. 2005. «The fundamentals of minimum wage fixing». ILO. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_208814.pdf

Fazil Mihlar. Unions and Right-to-Work Laws: The Global Evidence of Their Impact on Employment. 1997. [Електронний ресурс] / The Fraser Institute. – Режим доступу: <https://www.fraserinstitute.org/sites/default/files/UnionsandRightToWorkLaws.pdf>

Flanagan Robert. 2002. «Labor standards and international competitive advantage» https://www.iza.org/iza/en/papers/transatlantic/1_flanagan.pdf

Шедяков В.Е. «Тенденції змін трудових відносин як джерело потенційних загроз стратегічного рівня: перспективи проекту Трудового Кодек-

су України». Аналітична записка. [Електронний ресурс] / Національний інститут стратегічних досліджень. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/890/>

ILO. 2016. «Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements». Studies on growth with equity: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_498944.pdf

ILO. 2005. Youth: Pathways to decent work. Report VI. http://www.ilo.org/youthmakingithappen/PDF/rep-vi_en.pdf

Fallick, Bruce, and Kevin Hassett (1999). Investment and Union Certification. Journal of Labour Economics 17, 3 (July): 570 – 82.

Talvik A. 2014. «Best practices in resolving employment disputes in international organizations». http://www.coe.int/T/AdministrativeTribunal/Source/ILO_ConferenceProceedings.pdf

ILO. 2007. «Measures taken by the Government of Belarus to implement the recommendations of the Commission of Inquiry established to examine the observance of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)» http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_gb_298_6_en.pdf

Mark Blyth and Jonathan Hopkin. How the flexible labour markets failed Europe. 2010 [Електронний ресурс] / The Guardian. – Режим доступу: <http://www.theguardian.com/commentisfree/2010/may/20/italy-spain-debt-crisis-markets>

Kuddo Arvo. 2009. «Labor Laws in Eastern European and Central Asian Countries: Minimum Norms and Practices». World Bank. <http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Labor-Market-DP/0920.pdf>

Treu Tiziano. Labour Law in Italy. 3rd revised edition. 2011. [Електронний ресурс] / Google books. – Режим доступу: <http://tinyurl.com/grsk9eb>

Anner, M. 2015. «Worker resistance in global supply chains». International Journal of Labour Research. Vol.7. Issue 1–2 [Електронний ресурс] / ILO.ORG. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_433853.pdf

Advantages and Disadvantages of Flexible Labour Markets. [Електронний ресурс] / Economics Help. – Режим доступу: <http://www.economicshelp.org/labour-markets/adv-disadv-flexible-lm/>

ILO, 2016. Assessment of labour provisions in trade and investment arrangement. [Електронний ресурс] / ILO.ORG. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_498944.pdf

Воловик О.А. Погляд на право і розвиток економіко-правового дискурсу : монографія / О.А.Воловик. — К. : Юрінком Інтер, 2014 р. — 272 с.

Бюро МОТ. 2001. «Реформа трудового законодавства в Росії». http://www.coe.int/T/AdministrativeTribunal/Source/ILO_ConferenceProceedings.pdf

Нікульшин Д.О. Соціальна роль трудового колективу в умовах ринкової економіки / Д.О. Нікульшин // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля – 2010. – № 16. – С.292-293.

Inventory of labour market policy measures in the EU 2008–13: The crisis and beyond/André Gama, Catherine Saget, François Eyraud; International Labour Office, Research Department. – Geneva: ILO, 2015 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_436119.pdf

«Щодо стану соціально-трудових відносин в Україні та основних напрямів їхнього реформування». Аналітична записка. 2012. [Електронний ресурс] / Національний інститут стратегічних досліджень. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/958/>

«Щодо окремих новацій Трудового кодексу України». Аналітична записка. 2009. [Електронний ресурс] / Національний інститут стратегічних досліджень. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/2194/>

Minimum wages: wage-fixing machinery, application and supervision, Report III (Part 4B), International Labour Conference, 79th Session, Geneva, 1992 <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661%281992-79-4B%29.pdf>

Programmers create unlikely IT boom in Belarus. 2015. [Електронний ресурс] / Phys.org. – Режим доступу: <http://phys.org/news/2015-12-programmers-boom-belarus.html>

«Ризики поширення та шляхи мінімізації тіньової зайнятості в Україні». 2015. [Електронний ресурс] / Національний інститут стратегічних досліджень. – Режим доступу: www.niss.gov.ua/content/articles/files/tinyova_zaynatist-71558.pdf

ПРАВА ЖЕНЩИН-РАБОТНИЦ В ПРОЕКТЕ ТРУДОВОГО КОДЕКСА, ИЛИ ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ

Наталія Агніщенко, магістр соціології, Голова Жіночого Бюро ВНПС 'Захист праці'

1.

Профсоюзное движение на улицах и заводах украинских городов пока еще не столь массово. Даже те, кто в нём участвует, далеко не всегда присматриваются и анализируют, а чем, собственно, их деятельность полезна всем гражданам, ищущим средства к достойному человеческому существованию, то есть настоящим и будущим наемным работникам и работницам различных профессий?

Давайте по-новому взглянем на известные вам, мои читатели, факты. Вы – участники вот уже годы выплескивающейся на улицы и экраны активности противодействия принятию нового трудового кодекса, очередной проект которого рассмотрен украинским парламентом в первом чтении в ноябре 2015 года. Какое она и он – активность сопротивления и трудовой кодекс – имеют отношение к каждому украинскому наемному работнику, и, особенно, работнице?

Раскрою карты, эта статья посвящена правам наёмных работниц. И, чтобы по-новому, более образно и живо, увидеть данную проблему, мы рассмотрим гендерные аспекты трудовых отношений, регулируемых украинским законодательством.

Что же собой представляют гендерные аспекты трудовых отношений, и зачем вам загружать в свой активный словарь эти дополнительные термины? Надеюсь сделать эту необходимость очевидной.

Термин «гендерный» пришел в трудовое право через социальные науки из сексологии, и на этом пути он обзавелся массой оттенков значения, позволяющих раскрыть тонкости различных социальных отношений, составляющих ткань нашей с вами жизни. Не будет преувеличением отметить, что в основе вышеупомянутой жизни лежит сексуальность во всем многообразии значений этого слова – и биологических, и социальных. Секс обеспечивает индустриальное производство воспроизводством рабочей силы. А носители ресурсов воспроизводства рабочей силы сами этой силой являются. Это переплетение столь привычно глазу, что наше внимание на нём не задерживается. Но именно участие полов как в воспроизводстве себя самое, так и в товарном производстве определяло и всё еще определяет их судьбу – и описывается в современном трудовом праве термином «гендерные аспекты».

Социологи различают понятие «пол» (классификацию при рождении), категорию принадлежности по признаку пола (социальную принадлежность к группе) и гендер – процессуальное подтверждение этой

принадлежности. Почему возникает необходимость процессуального подтверждения? Мы можем ежегодно наблюдать его в «мире животных» в брачный период – когда в расписании природы остро стоит вопрос размножения и в ход идут яркие наряды, брачные песни и танцы, ритуальные бои соперников.

Человеческая сексуальность не имеет временной привязки – потому процессуальность для нас актуальна всегда, и всегда, всегда социально значима. Социальная принадлежность к группе на самом деле никогда не определяется лишь принадлежностью по признаку пола (хромосомного, гормонального, морфофункционального, анатомического) – у пола всегда есть возраст, раса, национальность, класс отношения к средствам производства, имущественная страта и ориентация.

Возьмём сравнение: звуковые сигналы, становясь языком, обретают многоуровневую систему взаимосвязи единиц разной природы (фонетика, лексика, морфология, синтаксис, стилистика) – и в качестве текстов различной стилистики определяют судьбу человеческих сообществ – и определяются ею. Так способ биологической репликации становится в сотнях вариантов соединения с системами родства языком культур. И так он был использован для организации производственных отношений.

В не столь отдалённую эпоху промышленной революции получить максимальную прибыль от вложения капиталов оказалось возможным самым «простым» способом – создав гражданское общество, защищающее интересы свободного капитала, не создавая категорию «гражданок». Разделение двух полов на пол биологический (выделенный для воспроизводства общества) и пол социальный (выделенный для построения цивилизации) не литературно, а законодательно до сих пор чарует многие умы. Казалось бы, очевидно, что у каждой из двух частей мощного ресурса воспроизводства жизни есть и биологическая и социальная составляющая. Однако, простейшее шарлатанство позволило сотню с хвостиком лет продержаться примитивный способ увеличения прибыли от капитала, поместив всех женщин от пяток до макушки в ресурс воспроизводства и обслуживания рабочей силы.

Как это работало? Женщины, не включаемые в профессиональные наемные работники, вынуждены были продавать исключительно свою сексуальность, желательно «оптом», т.е. заключать брачный союз, рожать детей, выращивать их и обслуживать жизненные потребности своего мужа-рабочего, сокращая в целом материальные затраты на поддержание и воспроизводство рабочей силы, что позволяло держать минимальную заработную плату при максимальной нагрузке. К нашему общественному стыду, эта схема, уж более века утратившая свою юридическую актуальность, до сих пор влияет на нашу жизнь. А причина в том, что в своей примитивности такая модель устойчива и актуальна для низкого экономического уровня.

Каковы другие модели? Легко заметить основной минус вышеописанной ситуации для роста производства – половина потенциальной рабочей силы исключается из участия в производственных отношениях. То есть другие модели будут избегать исключения, принимая в игру женщину-работницу, и получая тем самым как основной минус открытые вопросы воспроизводства рабочей силы и поддержания её жизнедеятельности.

К началу 1906 года в Российской империи, в состав которой входила часть современной Украины, шёл экономический подъём, растущее производство нуждалось в рабочих руках здесь и сейчас, актуализировалась модель привлечения женщин к наёмному труду – с сохранением предшествующей схемы обслуживания ими жизнедеятельности рабочих и детей. По всей империи, охваченной революцией 1905-1907 годов, насчитывалось более 600 профсоюзов, объединяющие более 245 тысяч человек. В Киеве в октябре 1905 года в Троицком народном доме (ул. Большая Васильковская, 53/3) были организованы первые в Киеве профсоюзы рабочих, работало Центральное профсоюзное бюро, закрытое к концу 1907 года, после поражения первой русской революции. На пике своего роста, в 1905-1907 годах, профсоюзы стремились к активному вовлечению женщин в свои ряды, создавая специальные комиссии по агитации и пропаганде среди работниц, поскольку руководили созданием профсоюзов грамотные люди, понимающие, что от степени участия женщин в рабочем и профессиональном движении зависит успех экономической борьбы в целом.

Пробившая собственным лбом стену отказа женщинам в профессиональном обучении и трудоустройстве председательница «Русского женского взаимно-благотворительного общества» доктор Анна Николаевна Шабанова, сыгравшая немалую роль в доступности врачебного дела гражданкам российской империи и развитии педиатрии, выступила с инициативой проведения женского съезда. Он открылся 10 декабря 1908 года в Санкт-Петербурге – и результатами рассмотрения вопроса о трудовых правах женщин стали практические меры: рост женских кружков рабочих артелей, общества дешевых квартир, ясли для детей. 2 марта 1913 года в Петрограде в здании хлебной биржи на женский митинг собралось полторы тысяч человек. Повестка дня научных чтений включала вопросы: право голоса для женщин; государственное обеспечение материнства; о дороговизне жизни. Спустя несколько лет и революций, выступая в декабре 1917 на III Всероссийской конференции профсоюзов с докладом “Профессиональные союзы и женский труд”, Александра Коллонтай инициировала постановление об охране материнства и младенчества.

Так зарождалась гендерная политика в области трудовых прав. В отличие от гражданско-политических прав, называемых негативными правами, социально-экономические права квалифицируются как по-

зитивные права. Название «негативные» отражает тот факт, что гражданско-политические права связаны с защитой от вмешательства (в том числе и государственного) в осуществление гражданских прав и свобод человека. Чтобы получить избирательное право, нужно просто отменить запрет на участие женщин. Социально-экономические права имеют иную природу. Для их обеспечения государству недостаточно только лишь воздерживаться от вмешательства в данную сферу – реальное осуществление социально-экономических прав становится возможным лишь путем создания необходимых социальных институтов и инструментов, позволяющих на практике гарантировать реализацию этих прав. Таким образом, для реализации «позитивных» прав необходима целенаправленная деятельность. Лев Троцкий писал, что невозможно освободить женщину от рабского домашнего труда, не создав общественных столовых, прачечных и детских учреждений.

Наше предыдущее государственное образование, будучи внутренне социально противоречивым, то есть одной своей частью удовлетворяя интересы рабочего класса, а другой «рукой» отвергая их, шло по пути создания институтов, гарантирующих решение обеспечения воспроизводства рабочей силы на государственном уровне, с переменным успехом. Уже Декретом СНК РСФСР от 15 октября 1921 г. социальное страхование стало осуществляться за счет средств работодателей, а 9 декабря 1921 г. Декретом «О социальном обеспечении при временной нетрудоспособности и материнстве» пособие по материнству устанавливается в размере фактического заработка. В КЗоТе 1922 г. впервые появилась специальная глава XIII «Труд женщин и несовершеннолетних». В этом Кодексе были сохранены нормы об освобождении беременных женщин от трудовой повинности, как и женщин, кормящих грудью, а также имеющих детей до восьми лет, при отсутствии лиц, ухаживающих за ними (ст. 13). Для беременных и кормящих матерей запрещались ночные и сверхурочные работы, женщины освобождались от физического труда на восемь недель до и восемь недель после родов, а от конторского соответственно – на шесть недель. Устанавливались дополнительные перерывы для кормления ребенка, а с пятого месяца беременности запрещались командировки без согласия работницы (ст. 131-134). Социальное страхование включало выдачу пособия по беременности и родам, а также по уходу за больным членом семьи (ст. 176). Родители и опекуны несовершеннолетних имели право требовать расторжения трудового договора, когда его продолжение угрожало здоровью несовершеннолетних или клонилось к ущербу для него. С 1937 г. расходы на оказание медицинской помощи женщинам (женские консультации, родильные дома и др.), а также финансирование детских садов и яслей начали осуществляться исключительно за счет государства. (Мы помним, что одновременно была восстановлена дореволюционная уголовная ответственность за аборт, отменённая в 1956 году, что под-

чёркивает утилитарность государственной заботы о воспроизводстве, но при этом важно, что ставится государственная задача дать воспроизводству ресурсы). Женщинам запрещалась работа на особо тяжелых и вредных для здоровья производствах, а также на подземных работах и работах в ночное время. Еще до принятия нового КЗоТа в 1922 г. в подзаконном порядке предписывалось отдавать предпочтение в оставлении на работе при сокращении штата одиноким женщинам с детьми в возрасте до года. Увольнение беременных женщин по инициативе администрации допускалось производить только в исключительных случаях и только с санкции инспектора труда. Дальнейшая политика трудовых норм касалась ограничения подъёма тяжестей и облегчённого труда беременных женщин (КЗоТ 1971 г., ст. 160 и 161).

Успех отягощался половинчатыми мерами недостаточности финансирования социальных проектов ввиду отсутствия их приоритетности в государственной политике. Тем не менее, к 70-м годам удалось выйти на уверенное создание дешёвого жилья, общественных столовых, прачечных, детских садов, комфортных лагерей и домов отдыха. Эти блага и раньше в небольших объемах строились и снабжались, но законодательно эта политика не была связана с трудовым правом, а шла само собой разумеющимся поощрением. С новым законом о труде 1971 года ситуация изменилась. То, что делает советский КЗоТ 70-х особенно ценным – это закрепление в трудовом праве создания условий достаточно комфортного воспроизводства рабочей силы: ясли, детские сады, комнаты для кормления грудных детей и т.д. В главе XII ПРАЦЯ ЖІНОК статья 186 КЗоТа УССР «Обслуговування матері на підприємствах, в організаціях»: «На підприємствах і в організаціях з широким застосуванням жіночої праці організовуються дитячі ясла, дитячі садки, кімнати для годування грудних дітей, а також кімнати особистої гігієни жінок».

Для обеспечения этих потребностей создавались специальные фонды. Статья 101 КЗоТа РСФСР «Материально-бытовое и культурное обслуживание рабочих и служащих за счет общественных фондов потребления»: «Кроме заработной платы рабочим и служащим за счет общественных фондов потребления выплачиваются пособия по государственному социальному страхованию и пенсии, предоставляются путевки в санатории, дома отдыха и туристские базы, обеспечиваются бесплатная медицинская помощь и бесплатное обучение, производятся другие выплаты и предоставляются иные льготы. Средства из указанных фондов направляются также на строительство жилищ, школ, культурно-бытовых и медицинских учреждений, на улучшение культурно-бытового обслуживания рабочих и служащих, а также на содержание детей в детских дошкольных учреждениях».

Статья 231 КЗоТа РСФСР предписывала профсоюзам следить за жилищно-бытовым обслуживанием рабочих и служащих: «Для осуществления контроля над соблюдением законодательства о труде, правил

по охране труда, за выполнением коллективных договоров и за жилищно-бытовым обслуживанием рабочих и служащих члены фабричных, заводских, местных комитетов профессиональных союзов и вышестоящих профсоюзных органов, а также другие правомочные представители этих органов имеют право проверять работу предприятий торговли и общественного питания, а также работу поликлиник, детских яслей и садов, общежитий, бань и других коммунально-бытовых предприятий, обслуживающих рабочих и служащих данного предприятия, учреждения, организации.

Профсоюзные органы в случае необходимости вносят в соответствующие организации предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности руководящих работников, которые нарушают законодательство о труде и правила по охране труда. Эти организации обязаны в месячный срок сообщить профсоюзному органу о принятых мерах».

Можно сколько угодно твердить о бумажном характере этой буквы закона, но почему же, начиная с 1986 года, поправки к законодательству о труде быстренько убрали из КЗоТов эти социальные гарантии, переместив их в «другое ведомство» соцобеспечения?

Покромсанный и урезанный, действующий ныне в Украине Кодекс закона о труде 1971 года сохраняет следы социальной ориентированности – и, конечно, нуждается в обновлении – в обновлении, соответствующем требованиям времени и современной социально-экономической ситуации.

Но какие же обновления мы видим в проекте 2015 года?

В проекте целый один раз появилось слово «гендерный». Глава 1, статья 2, пятый пункт основных принципов правового регулирования трудовых отношений - *«рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці»*.

Путём единства и дифференцирования условий труда можно обеспечить равенство прав и возможностей работников – но не гендерное равенство, сиротливо засунутое в этот ряд и больше в документе не возникающее. Гендерное равенство – равенство процессуальности воспроизведения половой принадлежности – касается непосредственно вопросов воспроизводства. То есть, помимо условий для беременных и кормящих женщин, родительских обязанностей по уходу за ребёнком. Когда законодательно уход за ребёнком связан лишь с беременностью и грудным вскармливанием, это необходимое условие никак не обеспечивает гендерное равенство за пределами первого шага воспроизводства трудовых ресурсов. И никак не является современным правовым документом.

2.

Готовящийся проект Трудового кодекса Украины был недавно прокомментирован Международной Организацией Труда, сокращённо МОТ (это сокращение я буду дальше использовать). Полученный комментарий позволяет понять, насколько предлагаемый проект соответствует своей главной цели – адаптации к той экономической ситуации, в которой видит себя сегодня «цивилизованный мир».

Отметим, что точка зрения европейского трудового права на протяжении двадцатого века мало отличалась от трудовой политики Советского Союза – и во многом, собственно, ею определялась. Европейский работодатель, стремясь избежать социального взрыва под руководством всё лучше организовывающегося профсоюзного движения своих стран, был вовлечен в позитивную социальную политику обеспечения достойной жизни пролетариата и прав и свобод для каждого.

Военная экономика Второй мировой ускорила мировую интеграцию женщин в ряды наемных работниц, и вопрос обеспечения жизненных потребностей трудящихся, ранее возложенный на «второй пол», был поставлен перед всеми передовыми государствами.

Всеобщая декларация прав человека 1948 года включила в число социально-экономических прав право на социальное обеспечение (в том числе в случае безработицы, старости, болезни или инвалидности), право на отдых (включая право на оплачиваемый отпуск), право на бесплатное начальное и среднее образование, право на свободное участие в культурной жизни общества.

Комплекс трудовых прав, зафиксированных в статье 23 Декларации:

1. Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы.
2. Каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд.
3. Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое, при необходимости другими средствами социального обеспечения.
4. Каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Декларация прав человека заявила: «Идеал свободной человеческой личности, свободной от страха и нужды, может быть осуществлен только, если будут созданы такие условия, при которых каждый может пользоваться своими экономическими, социальными и культурными правами, также как и своими гражданскими и политическими правами».

Условия во многом были созданы - и названы (с лёгкой руки английского социалиста Уильяма Бевериджа, получившего по иронии судьбы за свои заслуги экономиста титул барона) Welfare state. «Welfare state» - это государство всеобщего благосостояния, полученное в результате давления организованных профсоюзов и соревнования с Советским Союзом в деле социальной защиты трудящихся.

Однако, доказывая преимущества свободной экономики с регулируемой социальной защищённостью, европейские трудовые законодательства шли по пути выделения социальных благ в отдельную от трудовых прав сферу. И вот почему. Принятие государствами обязательства обеспечить реализацию социальных прав предполагает серьезное государственное вмешательство в экономику, мало совместимое с требованием «экономической свободы и равенства условий конкуренции для всех экономических агентов».

Существование международного норматива в области социально-экономических прав призвано способствовать утверждению в массовом сознании более высоких стандартов в отношении прав личности и в целом увеличивать «договорную силу» работников во взаимоотношениях с другими социальными партнерами. Но, будучи фактически разделёнными с трудовым законодательством, социальные гарантии не так уж стабильны, что и доказал в очередной раз имеющий место вот уже восемь лет мировой экономический кризис. За эти годы «государство благосостояния» сильно скукожилось, социальные гарантии полиняли и выглядят бледнее бледного, напоминая лишь старожилам о былой европейской стабильности благосостояния наёмного работника/работницы.

Рабочий класс европейского союза не собирается сдавать свои подвинутые кризисом позиции и продолжает борьбу за достойные условия жизни для каждого. Но изменившаяся экономическая и политическая ситуация требует изменения принципов достижения приемлемой как для наёмных работников, так и для работодателей ситуации.

Именно потому первый комментарий МОТ по проекту ТК указывает на жизненную необходимость заявления в этом важнейшем документе о поиске социального диалога. Второй же отмечает необходимость пояснения в начале документа используемой терминологии. И действительно – например, в том, как используется термин «гендерное равенство», можно усмотреть отсутствие понимания, что же этот термин означает.

В процессе рассмотрения гендерных аспектов трудового законодательства мы увидели, что это трёхсторонняя совокупность. Первая сторона - социальные традиции репрезентации воспроизводства членов данного общества. Вторая - производственные и материальные условия обеспечения репродуктивного процесса. Третья - особенности физио-

логического устройства наёмных работниц и работников, связанные с их возможностью воспроизводить рабочую силу.

Социальная репрезентация воспроизводства иначе называется гендерными ролями членов общества. Она представлена нам везде – каждый лояльный член общества своим поведением обязательно подчёркивает исполняемую гендерную роль. С самых первых минут жизни нового человека мы ожидаем информацию – голубые или розовые ленточки на конверте с новорожденным, красные или синие одежки на малыше – и делаем прогнозы на будущее. Пол представляется одним из главных критериев выбора – от одежды до еды, от увлечений до образа жизни, от профессии до материальных возможностей. Таким же критерием выбора гендерная роль наёмного работника долгие годы представлялась работодателю.

Проект нового ТК декларирует приверженность принципу «равная оплата за равный труд». МОТ корректирует: равная оплата за труд равной ценности. Эта формулировка была выработана в процессе борьбы с сексистской дельтой в оплате труда.

После массового прихода женщин на производство наравне с мужчинами, которые длительное время были единственными «кормильцами семьи», возникло явление «гендерного разрыва оплаты труда» - неравная оплата за равный труд. В 40-е годы этот разрыв казался настолько естественным, что его даже не обсуждали. Однако послевоенная экономика получила новую тенденцию: пока мужчины воевали, к станкам встали женщины, и они не собирались уходить с занятых позиций. В 1951 году МОТ принимает Конвенцию №100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности». Это было продолжение разработки «таких условий, при которых каждый может пользоваться своими экономическими, социальными и культурными правами, также как и своими гражданскими и политическими правами». А функционирование конвенции №100 стало еще одним доказательством того факта, что «права берут» - долгими годами борьбы. Потому что ситуация с разрывом в оплате труда еще долгое время оставалась неизменной, подкрепляемая высоким уровнем общественного сексизма.

После поражения активной борьбы молодёжи 60-х годов на сцену вышло феминистское движение, поставившее задачу борьбы с насилием, коим держат в повиновении незащищённые социальные группы. Одновременно с появлением радикальных феминистских групп, оформился и обрёл голос «черный феминизм», поставивший на повестку дня пересечение угнетённых по разным признакам – расы и пола - групп. Это впоследствии дало возможность сформировать в 80-е годы развитую гендерную теорию, охватывающую большое число аспектов функционирования личности в социальной среде.

Современная стратегия «первого мира» - это «гендерный подход», что значит, по определению ООН, процесс оценки любого планируемого мероприятия с точки зрения его воздействия на женщин и мужчин. То есть учитывают интересы и опыт женщин, равно как и мужчин: подходы по включению гендерного измерения не изолируют женщин, а обращаются как к мужчинам, так и женщинам - обоим полам, как бенефициариям и полноправным участникам процесса развития (из доклада Экономического и Социального Совета, ООН, 1997.) Подходы по включению гендерного измерения отличаются от подходов “женщины в развитии” тем, что отправной точкой является тщательный и строгий анализ ситуации, а не априорные предположения о ролях и проблемах женщин.

Гендерные проблемы различаются по странам, регионам и конкретным ситуациям. Вместе с тем, опыт также показал, что строгий анализ с учетом гендерных обстоятельств неизменно раскрывает нужды и приоритеты, различаемые по гендерному признаку: проблемы окружающей среды, т.е. рабочей обстановки (корпоративной организации, учреждения, офиса), в которой политика и программы формируются и реализуются. По рекомендациям по искоренению неравенства Международной организации труда, стратегия по интегрированию гендерных вопросов в программы должна сопровождаться стратегией по обеспечению того, чтобы рабочая обстановка была чуткой по отношению к гендерным обстоятельствам и гарантировала равные возможности и обращение как с мужчинами, так и с женщинами. Вот перечень из рекомендаций МОТ контрольных вопросов для определения гендерно сбалансированного состава участников рабочей группы какого-либо документа:

Принимают ли следующие лица или группы участие в процессе стратегического и/или проектного цикла:

- сотрудники министерств и ведомств, отвечающие за гендерные вопросы;
- партнеры из организаций по развитию с мандатом продвижения гендерного равенства;
- государственный служащий или независимый экономист со знанием гендерной проблематики;
- мужчины и женщины, - представители интересов частного сектора;
- зонтичная организация, объединяющая женские или гендерные неправительственные объединения;
- неправительственные организации или организации граждан по месту жительства, представляющие интересы мужчин с позиции гендера;
- представляющие конкретный сектор или “отдельные интересы”

- неправительственные организации или объединения граждан, располагающие знаниями в области гендера;
- группы в защиту прав человека;
- неправительственные организации или группы, лоббирующие присоединение к Европейскому Союзу;
- группы или стратегические аналитики, располагающие знаниями и опытом в гендерной проблематике;
- представители научных кругов и университетские исследователи-сотрудники подразделений, занимающихся проблемами гендера?

Термин «гендер» используется МОТ для анализа потребностей, возможностей, ответственности и ограничений для мужчин и женщин во всех сферах и любом социальном контексте труда. Равные возможности для получения достойной работы и гендерное равенство, с точки зрения МОТ, являются критичным элементом стратегических целей устойчивого и эффективного развития человеческого сообщества. Это продвижение и реализация стандартов и основных прав и принципов на рабочем месте, создание возможностей для женщин и мужчин для защиты достойной занятости и доходов, улучшение социальной защиты и эффективности кросс классового диалога. Потому в МОТ было создано бюро по вопросам гендерного равенства, осуществляющее, в частности, гендерный аудит. Бюро по вопросам гендерного равенства ищет варианты усиления возможностей персонала и других сторон социального диалога по вопросам равенства на рабочих местах. В частности, вопросы такие: равенство возможностей занятости, равная оплата за труд равной ценности, равное обеспечение безопасности и гигиены на рабочих местах, равенство социального обеспечения, равенство возможностей карьерного роста, баланс работы и семейных обязанностей, справедливый как для женщин, так и для мужчин, свобода от сексуальных домогательств.

Когда женщины получили равные с мужчинами права на труд, в общественном сознании господствовали представления о принципиальном отличии анатомо-физиологических особенностей женского организма при трудовом функционировании. Потому было запрещено применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию). Как было отмечено выше, в современном обществе меры, направленные на защиту женщин, являются предметом спора, так как они могут служить препятствием для женщин в определенных работах, тем самым отрицательно влияя на гендерную сегрегацию рынка труда. В случае с охраной материнства эти меры необходимы для защиты репродуктивной роли женщин. Однако, поскольку пособия по беременности и родам увеличивают затраты предприятий и

тем самым отрицательно влияют на привлечение женщин к наёмному труду, МОТ рекомендует оплачивать пособия по беременности и родам из фондов социального страхования и ограничивать обстоятельства, в которых работодатель несет ответственность за выплату этих пособий.

В начале 1950-х годов усилия трудового права были приложены к продвижению равенства между мужчинами и женщинами в сфере занятости и признанию того факта, что равенство подразумевает разделение семейных обязанностей мужчинами и женщинами. Конвенция №100, рассмотренная выше, содержит основные принципы равной оплаты равноценного труда независимо от половой принадлежности. В 1965 году была принята Рекомендация №123 о работниках с семейными обязанностями, чтобы трудящиеся женщины имели возможность гармонично сочетать различные обязанности. Факт в том, что изменение семейной роли женщин должно сопровождаться изменением роли мужчин, их более активным участием в жизни семьи и домашнем хозяйстве. Конвенция о работниках с семейными обязанностями №156 и соответствующая Рекомендация №165 приняты в 1981 году и призваны не допустить дискриминацию мужчин и женщин, осуществляющих семейные обязанности по отношению к несовершеннолетним детям или другим членам их семей.

Рекомендация МОТ по проекту ТК, отмечающая несоответствие международной практике термина «равная оплата за равный труд», отсылает к ратифицированной Украиной Конвенции №100 про равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности 1951 года. Как определяется ценность труда? Вопрос для трудового права судьбоносный. Изобретение всеобщего эквивалента для товаров позволило экономике прыгнуть из огородов в открытый космос. Думаю, изобретение всеобщего эквивалента для труда будет прорывом подобной степени важности, то есть изменит практически всё.

Труд равной ценности не является пока таблично измеряемым веществом, но, видимо, это верное направление движения. Как ни странно, на его пути, по мнению многих исследователей, стоит, в том числе, и выделение в особую область права женского труда. Например, специальная глава «Труд женщин» ныне действующего кодекса описывает не только труд беременных женщин и женщин, кормящих грудью - всем женщинам запрещена работа на особо тяжелых и вредных для здоровья производствах, на подземных работах и работах в ночное время, а также ограничен подъём тяжестей. Эти меры были вызваны к жизни необходимостью здорового репродуктивного ресурса индустриализирующейся страны, требующей прироста рабочих рук. До сих пор в гинекологических консультациях на карточках молодых женщин используется пометка «родовой резерв», объясняющая и большое количество специальных ограничительно-охранительных трудовых норм,

очевидно снижающих конкурентоспособность женщин на рынке труда и не способствующих преодолению гендерного разрыва.

Украина, с одной стороны, в свой независимый период большей частью деиндустриализовалась и, в силу этого, и государство, и работодатели не особо заинтересованы в обеспечении гендерной эффективности производства. Потому более тридцати лет активно идёт пропаганда доиндустриальной патриархальной модели «женщина дома». Но женщина дома благодаря немыслимому тридцать лет назад техническому прорыву теперь работает на «удалённой» работе и требует совершенно иной защиты своего труда. Потому МОТ рекомендует изъять из проекта все ограничения для женщин, не касающиеся материнства. Если и государство, и население надеется примкнуть к лагерю развитых стран, элиминация защитной функции трудового права, которую ратуют закрепить в новом трудовом кодексе, должна быть сопровождается внедрением антидискриминационного гендерного аспекта. Из-за противоречий рыночной экономики, подверженной жестоким кризисам, наблюдается фундаментальное противоречие защитной функции трудового права, базирующееся на его гендерном аспекте. Пытаясь избежать этого противоречия, современные подходы к гендерному аспекту в трудовых законодательствах развитых стран стремятся заменить защитный метод антидискриминационным. Для развитых стран, утративших заинтересованность в серийной рождаемости, нет необходимости ни выделять женщин-работниц в особую группу родового резерва, ни поощрять гетеросексуальную нормативность, обеспечивающую продуктивное воспроизводство.

Принцип гендерного равенства требует сместить акцент с защиты женщин от поднятия тяжестей на реальную охрану труда, и этому вопросу МОТ адресует свою третью и четвертую рекомендацию. Вопросы гигиены труда и безопасности рабочего места имеют прямое отношение к гендерным аспектам трудового законодательства, и нам следует уделить им пристальное внимание. Переходя к их рассмотрению, отметим еще раз, что, исходя из рекомендаций МОТ, проект нового Трудового Кодекса явно не готов к европейским стандартам труда и требует очень серьезной проработки и, возможно, повышения квалификации рабочей группы.

Дело в следующем: в проекте нового Трудового кодекса больше нет главы «Труд женщин». Её место заняла глава с гендерно-сбалансированным названием: «Особенности труда работников с семейными обязанностями». Статья 287 сообщает, кто включается в эту категорию: мать, отец, усыновитель, опекун, попечитель, приёмные родители и в особых случаях, предусмотренных этим Кодексом – другие члены семьи. Однако уже статья 288, забыв о целях модернизации ТК, посвящена перечислению ограничений для женского труда аки подземные работы и подъём тяжестей. Далее рассматриваются беременные и кормя-

щие женщины и ночной женский труд. И лишь последняя статья главы, статья 294, рассматривает «других работников с семейными обязанностями». И там совсем чудно: «Гарантии, установленные частью третьей статьи 132, статьёй 139, пунктом 1 части 2 статьи 180, пунктом 4 части 2 статьи 181, статьёй 195, 197, пунктами 1, 3, 4 части 1 статьи 196, частью 3 статьи 254, статьёй 291 этого Кодекса, предоставляются одному из родителей, опекунов, попечителей по их выбору в порядке, установленном законодательством». Вот заглядывает работник с семейными обязанностями в ТК – и что он там видит? А видит он издевательскую ухмылку чиновника-крючкотвора.

О чём идёт речь в этом скомканном перечислении пунктов, помимо сегрегации «работников с семейными обязанностями» на женщин и «других»? Часть 3 статьи 132: «Работодатель обязан установить неполный рабочий день по письменному заявлению беременной женщине, женщине, которая имеет ребёнка до 15 лет или ребёнка-инвалида, работнику, который осуществляет уход за больным членом семьи согласно медицинскому заключению, членом семьи – инвалидом 1 группы, а также инвалидом согласно медицинскому заключению». Кодекс сам себе противоречит: если установлена категория «работников с семейными обязанностями», то в неё попадает «женщина, которая имеет ребёнка», и использование последней формулировки дискриминирует остальных фигурантов данной категории, которые в случае такого использования понятий не попадают в число «имеющих ребёнка».

Смотрим дальше. Статья 139, сообщающая нормы продолжительности смены, внезапно вспоминает, что имеют детей до 15 лет, согласно новой терминологии, работники с семейными обязанностями, и вот их можно привлекать к труду в ночные смены только с письменного согласия. Продолжает помнить о смене имиджа и статья 180, позволяющая в пункте 1 части 2 работникам с семейными обязанностями, имеющим двоих детей до 15 лет или ребёнка-инвалида, просить полноценный отпуск до полугода непрерывной работы на новом месте. Однако здесь уже наступает прокол европейского имиджа проекта ТК: перед работниками с семейными обязанностями в списке претендующих на право просить полноценный отпуск до полугода непрерывной работы на новом месте стоят женщины в отпуске в связи с беременностью перед родами или после оных. Ведь известно, что после родов наступает время отпуска по уходу за ребёнком, вокруг которого ломается такое множество гендерных копий. Отпуск по уходу за ребёнком, то «святое место», на котором современные европейцы взращивают сознательность гендерного равенства своих сограждан, в проекте украинского ТК вдруг оказывается «пусто» и заполняется правом взять свой годовой отпуск, если вдруг есть такое желание. В пункте 4 статьи 180 упоминается, что такое желание может возникнуть у мужей беременных женщин. Но про это забывает изучаемая нами статья 294 – конечно же

потому, что желание мужа беременной женщины никак не соотносит его с работниками с семейными обязанностями, поскольку проект ТК не рассматривает отпуск по уходу за ребёнком как фактор создания условий для декларируемого гендерного равенства и равной оплаты за труд равной ценности.

Потому, видимо, в усложнённый безликой цифирью перечень статей, имеющих отношение к правам работников с семейными обязанностями, и не попала статья 194, в которой рассматривается вопрос отпуска по уходу за ребёнком до трёх лет. Эта статья предоставляет право родившей женщине по желанию взять отпуск по уходу за ребёнком, либо предоставить справку о приостановлении ей выплат, чтобы правом на оплачиваемый отпуск по уходу за ребёнком до трёх лет мог воспользоваться отец ребёнка либо другой член семьи. Во втором пункте статьи отмечается, что при медицинской необходимости женщина может взять отпуск без сохранения заработной платы до шестилетнего возраста ребёнка. А также этим правом могут воспользоваться другие osoby с семейными обязанностями. Такая формулировка противоречит определению работников с семейными обязанностями в статье 287, где мать и отец перечисляются без сегрегации.

Современные тенденции трудового права во многих странах поощряют равенство возможностей работников с семейными обязанностями, порой даже в принудительном порядке. В Швеции все работающие родители имеют право на 18 месяцев отпуска, во время которого их заработная плата компенсируется в равных долях правительством и работодателем. Для поощрения родителей как минимум 3 месяца из 18 должны быть использованы вторым родителем. В Китае во время отпуска по уходу за ребёнком и у женщин и у мужчин зарплата, а также другие выплаты сохраняются на 100 % уровне, причем отпуск полагается как для матери, так и для отца, и зависит от возраста родящей (длительность 90 или 120 дней). По финскому законодательству право на декретный отпуск имеет и мама, и папа. Десять месяцев работник с семейными обязанностями может нанять младенца, получая 80 % заработной платы и не рискуя при этом потерять рабочее место.

В связи с историческим изменением принципа охраны наёмного труда и репродукции в настоящее время существуют различные виды отпусков, которые разрешены женщинам (или женщинам и мужчинам) во время родов, усыновления, или других семейных нужд.

- **Материнский отпуск (Maternity leave)** или «Отпуск по беременности и родам» или «Декретный отпуск» относится к оплаченному отпуску непосредственно в течение предродового и послеродового периодов.
- **Отцовский отпуск (Paternity leave)** - отпуск, предоставляемый работодателем отцу. Обычно подобный отпуск намного короче, чем материнский отпуск и действует как дополнение к нему.

- Родительский отпуск (Parental leave) - гендерно-нейтральные отпуска, которые следуют обычно за отпусками по беременности и родам и дают возможность родителям воспользоваться льготами и преимуществами системы отпусков, распределяя между собой или выбирая, кто будет пользоваться ими. Часть отпуска обычно берет мать, обеспечивая себе период физического выздоровления и восстановления после родов. С недавнего времени в ряде стран некоторая часть родительского отпуска предназначается только для отцов.

- Отпуск по уходу за ребенком (childcare/child rearing leave) - отпуска, которые в ряде стран развивались как дополнение к отпуску по беременности и родам или как разновидность родительского отпуска.

Впервые в мире отпуск по беременности и родам был введен в Советской России — 14 (27) ноября 1917 года Советом народных комиссаров (СНК) был принят Декрет «О пособии по беременности и родам». Согласно ему женщина имела право на сохранение рабочего места и оплачиваемый отпуск по беременности и родам в 112 дней (8 недель до родов и 8 недель после родов). Именно поэтому в России и бывших Советских республиках отпуск по беременности и родам называют «Декретный отпуск».

Отпуск по беременности был разработан в соответствии с Конвенцией об охране материнства, принятой 28 июня 1952 года на генеральной конференции Международной Организации Труда, проходившей в Женеве.

Среди 15 стран Европейского Союза средняя продолжительность отпусков, имеющих отношение к рождению ребенка (отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком) составляет 44 недели. Средняя продолжительность оплачиваемого отпуска - 36 недель, обычно включающих отпуск по беременности и родам с добавлением отпуска по уходу за ребенком. 7 стран предоставляют оплачиваемый отцовский отпуск (paternity leave): Австрия (6 месяцев), Бельгия (3 дня), Дания (1 месяц), Испания (2 дня), Франция (3 дня), Финляндия (1 неделю) и Швеция (1 месяц). В начале 70-х годов только Австрия и Италия предоставляли отпуск по уходу за ребёнком, а в настоящее время во всех странах ЕС существует этот вид отпуска, точнее, несколько видов отпуска по уходу за ребенком.

Шведская страховая система родительских отпусков - это пример для сторонников родительских отпусков и гендерного равенства. Из 18-ти месяцев родительского отпуска, включая 14 недель отпуска по беременности и родам, дополненного 6 неделями перед родами и двумя неделями после родов родительского отпуска, одномесечный отпуск, предоставляемый только отцу, в случае отказа отца теряется. Первый год отпуска оплачивается в размере 80% от зарплаты (был снижен с 90% в начале 90-х годов), а для государственных служащих - 100%. Сле-

дующие три месяца оплачиваются по фиксированной ставке, и последние три месяца - не оплачиваются, но все же предоставляется право возвращения на работу. Кроме того, родители, чьи дети не достигли 8 лет, имеют право на 75% рабочий день, но оплачиваемый по соответствующей ставке. Отпуск может быть предоставлен обоим родителям, и денежные пособия, которые предоставляются через социальную страховую систему, могут компенсировать частичную или полную занятость. В результате такой политики более 75% отцов частично используют отпуска. В среднем отцы были в отпуске 44 дня. Кроме того, работающие дедушка и бабушка также имеют право на отпуск по уходу за больным внуком, если это более подходит. Наконец, всем детям работающих родителей (старше 1 года) гарантировано место в детских садах, а один из родителей имеет право на оплачиваемое время для сопровождения ребенка в его первый учебный день.

Приблизительно в половине стран отпуск по уходу за ребенком не оплачивается, в то время как в других комбинируются системы пособия с проверкой дохода. Самые длинные отпуска по уходу за ребенком (2-3 года) существуют в Финляндии и Германии. Наибольший интерес представляет Финляндия, поддерживающая родительский выбор денежными пособиями, которые могут быть использованы по выбору родителей как дополнительный доход или же на оплату услуг по уходу за ребенком. В Финляндии существует необычный комплекс отпусков, объединенный с системой охраны детства. Он включает 18 недель отпуска в связи с беременностью и родами, начинающийся за 30-50 дней до ожидаемой даты родов, сопровождаемый 26 недельным родительским отпуском и дополнительным отпуском для отца. Отпуска могут быть продлены в случае многоплодных или сложных родов. Отпуска оплачиваются пособиями, которые замещают 70% от предшествующей заработной платы. В Финляндии предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, оплачиваемый по минимальной тарифной ставке и используемый любым из родителей. Этот отпуск может быть заменен местом в неоплачиваемом общественном дошкольном учреждении или же оплачиваемым услуги домашних сиделок. Родители могут участвовать в оплачиваемой программе по охране детей после того, как их ребенок достиг трех лет (в случае, если они не использовали пособие по уходу за ребенком до 3-х лет). Родителям гарантируется право на неполную занятость, и они имеют право на оплачиваемый отпуск в случае болезни ребенка.

Германия также предоставляет родительские отпуска. Отпуска по беременности и родам составляют 14 недель (6 недель до и 8 недель после родов) с предоставлением денежных пособий, которые предоставляются работодателем в размере полной заработной платы. Кроме того, предоставляются родительские отпуска на период достижения ребенком 3-летнего возраста, независимо от того, работали родители

или нет, но при условии, что один из родителей остается дома или работает с частичной занятостью. Пособие предоставляется по фиксированной ставке в течение первых двух лет и составляет более 300 евро в месяц. Система - адресная, но уровень максимального дохода достаточно высокий, так что приблизительно 80 процентов родителей могут иметь право на пособия. Несмотря на существование «родительских» пособий, только 1 процент отцов пользуются этими возможностями, в то время как все матери являются потребителями этой системы. Но, учитывая скромный размер пособия, им пользуются в основном только замужние женщины, мужья которых работают; для матерей-одиночек такой доход является недостаточным. Политика в этом случае нацелена на традиционную семью. Существующие пособия по болезни выплачиваются при 5-дневном семейном отпуске при болезни ребенка до достижения его 8 лет.

В Австрии предоставляется 16 недель обязательного отпуска для работающих матерей (8 недель до и 8 недель после родов) с выплатой пособия, которое полностью компенсирует заработную плату. Кроме того, существует двухлетний отпуск с сохранением рабочего места, оплачиваемый в течение 18 месяцев через систему социального страхования. Последние 6 месяцев того отпуска оплачиваются, если отпуск берется отцом. В настоящее время идут споры относительно пособия по уходу за ребенком родителю, имеющему выбор между денежным пособием для оплаты услуг по уходу или же возможностью самому ухаживать за ребенком (в прошлом двухлетний отпуск и пособия предоставлялись только одиноким матерям, а в настоящее время это доступно всем работающим матерям; предложение включает создание пособий как для матерей, сидящих дома, так и для нанятых нянь).

Испания обеспечивает 16-недельный оплачиваемый декретный отпуск (18 недель в случае многоплодных родов), начиная с 6 недели до родов, если это необходимо, в размере 100% от заработной платы. Италия предоставляет 5-месячный отпуск по беременности и родам, который можно брать за 2 месяца до родов и 3 - после. Отпуск оплачивается в размере 80% от предыдущей заработной платы. Также предоставляется дополнительный 6-месячный родительский отпуск, во время которого выплачивается 30% от предыдущей заработной платы. Этот отпуск дополнительно продлевается в случае ребенка-инвалида до достижения ребенком 3-х летнего возраста.

Таким образом, видно, что продолжительность отпусков имеет тенденцию стать компонентом общеевропейских семейной политики и влиять на гендерное измерение трудовых прав. Эту тенденцию попытались воплотить украинские законтворцы, написавшие главу «Особенности труда работников с семейными обязанностями» в проекте нового Трудового кодекса. Однако дальше благих намерений дело не пойдёт, пока под столь прогрессивным заглавием в поощряемом рабо-

тодателем уходе за детьми будут значиться женщины – и те, кто только лишь может их заменить. В рекомендациях МОТ по изменению проекта ТК это отмечено в рекомендации 19: «Бюро рекомендует в проекте Трудового кодекса предоставить право получать социальные выплаты при рождении ребёнка в равной мере мужчинам и женщинам».

Также есть рекомендация 20: «Бюро рекомендует использовать в проекте ТК единый подход к возрасту детей в положениях, которые относятся к работникам с семейными обязанностями». Объем гарантий, предоставляемый в проекте ТК разным категориям лиц с семейными обязанностями, различается без какого-либо логичного обоснования. И это противоречит принципу запрета дискриминации. В соответствии с Конвенцией МОТ от №156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» одной из целей политики государства в сфере труда является создание условий, которые позволили бы лицам с семейными обязанностями, выполняющим или желающим выполнять оплачиваемую работу, осуществлять свое право на это, не подвергаясь дискриминации и, насколько возможно, гармонично сочетая профессиональные и семейные обязанности (п. 1 ст. 3).

Как правило, льготы распространяются на женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих детей-инвалидов, и иных лиц, воспитывающих таких детей без матери. Критерии обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Однако актуальность таких критериев сомнительна. Не является на сегодняшний день критерием достаточно распространенное отношение работодателей к женщинам, имеющим детей (особенно в возрасте до трех лет), как к менее эффективным работникам.

Регулирование труда работников с семейными обязанностями поначалу заключалось в защите женщин в период до и после родов (Конвенция МОТ № 3 о труде женщин до и после родов от 29 октября 1919 г., Конвенция МОТ № 103 об охране материнства от 28 июня 1952 г.). Ситуация в понимании международного трудового права снова изменилась с принятием Рекомендации МОТ № 123 о труде женщин с семейными обязанностями от 26 июня 1965 г. Этот новый виток международно-правового регулирования труда работников с семейными обязанностями стал признанием того факта, что ответственность за выполнение семейных обязанностей должна быть понята как ответственность всего общества в целом. С появлением термина «женщина с семейными обязанностями» в рекомендации №123 был поставлен вопрос о постоянном социальном приспособлении трудового права к нуждам семейных обязанностей, в частности, создание сетей детских учреждений. Также МОТ порекомендовала придерживаться единого подхода относительно возраста детей работников с семейными обя-

занностями, поскольку финансово непонятно, почему родители детей в возрасте до 3 лет имеют на порядок больше преимуществ, чем родители детей в возрасте до 14 лет?

Стараясь учесть рекомендации, украинские законодотворцы из Министерства социальной политики на очередном заседании по доработке проекта ТК ко второму чтению 12 апреля внесли дополнения к статье 287, описывающей работников с семейными обязанностями, поясняющие употребление определений «одинокая мать» и «одинокый отец». Возможно, это предложение ставило задачу компенсировать предложение от 15 марта, когда в качестве особо защищаемой группы рассматривались одинокие матери с детьми до 15 лет. Но, к сожалению, описание категории «одинокый отец» - это еще не механизм равных возможностей получения выплат на ребёнка. Это всего лишь два слова, не связанные ни с остальными положениями ТК, ни даже с категорией «работник с семейными обязанностями», из-за полной несогласованности оставшейся без чёткого наполнения.

3.

Анализируя гендерные аспекты проекта готовящегося ко второму чтению украинского Трудового кодекса, нельзя обойти вниманием самый нашумевший во время первого чтения вышеуказанного проекта пункт, а именно: отказ депутатов включить в перечень не подлежащих дискриминации характеристик наемного/ой работника/цы сексуальную ориентацию.

Как говорится, это было бы смешно, если бы не было так грустно: более десяти лет штурмуя остатки социальных гарантий в ошметках действующего ТК, крупный бизнес Украины вполне себе был согласен на включение сексуальной ориентации в декларативный антидискриминационный список обязательств перед трудящимися. И вот, двигаясь по прямой к евроинтеграции, у которой по поводу трудового законодательства четкий запрос на защиту сексуальной ориентации, вдруг происходит «от ворот поворот» - защитим, так сказать, наши духовные ценности.

Давайте внимательно рассмотрим, что за мотивы побудили депутатов внезапно отказаться от двух слов в проекте ТК, столь важных для их европейских деловых интересов и, на первый взгляд, не затрагивающих самые важные духовные ценности наших олигархов – деньги? А заодно посмотрим, а почему эти два слова столь принципиальны Евросоюзу? В рекомендациях Международной организации труда фигурирует очередное упоминание о необходимости включить сексуальную ориентацию и беременность в список недопустимых дискриминаций.

Почему защита прав сексуальных меньшинств постоянно мелькает в актуальной политике первого мира, почему Европа и Америка, несмотря на немалое количество любителей «скреп», периодически устра-

ивающих массовые убийства в защиту своих «духовных ценностей», всё-таки вынуждены бороться за изменение представлений о том, что такое семья как базовая ячейка общества? И какое всё это имеет отношение к трудовому праву?

Посмотрим на вопрос со стороны, неоднократно упоминаемой борцами с «гомодиктатурой» - со стороны национальной. Национальное как понятие возникает на промышленном перекрестке истории. Летописец Киевской Руси, перечисляя племена, дающие киевскому князю дань, такого понятия не имел. И протопоп Сильвестр, строчивший в затертом тысячапятистоткаком-то году «Домострой» в соборе московского кремля, имел понятие лишь о хозяйстве феодальной семьи, устроенной, к слову, совершенно иначе, нежели семья современная, называемая нуклеарной, т.е. ядерной (папа-мама-ребёнок). В отличие от феодальной расширенной семьи, включающей поколения и цепочки родичей, базирующейся на натуральном хозяйстве и требующей кропотливой организации производства продуктов питания и одежды для самообеспечения, современная семья встроена в глобальную экономику, вкладывает деньги по кредитной системе в жилье, образование, медицину, транспорт и прочие блага цивилизации. «Домострой», впрочем, не имеет понятия не только о национальности, но и о сексуальной ориентации. В это трудно поверить, но сексуальная ориентация не влияет на функционирование натурального хозяйства. Кстати, толкование «содомского греха» как порицание сексуальной ориентации «притянута за уши» - речь идёт о нарушении важнейшего для древнего мира закона гостеприимства и о сексуальной агрессии толпы, а психология толпы ни при каких обстоятельствах не совпадает с психологией индивида. Словосочетание «содомский грех» как агрессивное массовое желание распорядиться телами «чужих» порицает всякую травлю с применением непосредственной сексуальности. Эпизодом позже в этой библейской истории дочери Лота совершают поступок, невысказанный для современной морали, и это текстуальное обстоятельство лишний раз подчеркивает историчность этических норм и их изменение вместе с меняющимся человеческим обществом.

Итак, на промышленном перекрёстке истории, вместе с возникновением товарного производства, банковского капитала, системы права, класса наемных работников (из которого исключаются женщины, о чем мы говорили ранее) возникает национальное государство со своим национальным языком, национальной экономикой, национальной армией и национальной культурой. Именно тогда в правовом смысле возникает сексуальная дискриминация женщин, чья сексуальность отныне становится еще одной базой для получения максимальной прибавочной стоимости.

Тогда же, вместе с массовым развитием школ-пансионатов, возникает и сексуальная дискриминация детей, преследуемых отныне за мастур-

бацию как мировое зло и смертельное заболевание (в девятнадцатом веке существовало немало брошюр с изображением гибели молодого цветущего юноши, за несколько месяцев превращающегося в развалину по причине онанизма). Да, конечно же, это была дискриминация мальчиков, поскольку девочки к получению образования, дававшего профессию и место в экономике, допущены не были. Не удивительно, что вслед за мастурбацией началось правовое преследование мужской гомосексуальности, вылившееся в уголовные статьи за мужеложство, удивительно похожие в столь разнообразных национальных правовых системах.

Сравнительный анализ правовых норм, касающихся национального использования сексуальности, не даст нам того богатства различий, которое можно почерпнуть в сравнительной антропологии находящихся ныне на первобытной и родоплеменной стадии островных человеческих сообществ. В отличие от их церемонных систем табу, за нарушение которых полагаются человеческие жертвы, правила национальной сексуальности непреложны только для бедных. В первую очередь для бедных стран периферийного капитализма, чья экономика находится в прямой зависимости от метрополий.

Нынешнее правительство и парламент с этими фактами политэкономии сексуальности знакомы не понаслышке, а органически, преимущественно той точкой организма, которой в основном у них принимаются важные решения. Поскольку Украина бедная страна и достигнуть уровня развития экономики тринадцатого года она сможет лет через 25, по оценкам правительственных экспертов, то и правила игры должны быть для бедных – строгая пуританская мораль и никакой сексуальной ориентации. Как в том анекдоте про Васю-сантехника, который пришел к врачу с вопросом «гей ли он, если испытывает влечение к мужчинам», и получил встречный вопрос о своем социальном благосостоянии.

Некоторые современные социологи считают категорию «национальное» воображаемым понятием. Введён термин «воображаемые сообщества», поскольку очевидна унификация правовых моделей национальных государств, в зависимости от уровня развития их экономики. Различается, на первый взгляд, только костюм, используемый для этнических танцев: национальное качество продукции, например, просто эвфемизм для обозначения хорошего качества как основания «национальной гордости».

Но различия – это база для развития культуры. Компенсируя правовую унификацию и единообразие гендерного устройства, век товарного производства стал веком создания национальных языков, получивших нормированные литературные варианты благодаря созданию и развитию национальных литератур. Национальная культура – это произве-

дения искусства на национальном языке, в том числе художественном, пластическом, спортивном. Произведения искусства создаются трудом людей, впитавших каждый аспект национальной жизни – языковой, территориальный, экономический, этнический, религиозный, классовый, расовый и так далее. Они не воображаемы, и каждое требует вложений национальной экономики, и каждое питает ее развитие.

Сексуальная ориентация является ресурсом воспроизводства национальной экономики, построенной на грубой эксплуатации (так называемый первичный, дикий капитализм). Запрет на свободу сексуальной ориентации знали все страны «первого мира», и отмена этого запрета – знак успешного развития национальной экономики и культуры, которая может себе позволить заявить об унификации своих стандартов.

Украинские депутаты видимо хорошо знают анекдот про сантехника Васю и считают, что украинцы не могут себе позволить быть гееми. Почему же при этом допускается стандарт гендерного равенства? Дикий капитализм с успехом набрал на слогане «свобода, равенство и братство» начальный капитал. Видимо, слово равенство исторически так пахнет деньгами, что его никаким гендером не перешибешь – так чувствуют своей точкой принятия решений украинские депутаты.

Подытоживая наше изучение гендерных аспектов проекта украинского Трудового Кодекса, следует отметить, что украинские трудящиеся не мечтают следующие двадцать пять лет проводить в условиях сверхэксплуатации дикого капитализма с его пуританской моралью для бедных. Нас не устраивает озабоченность олигархов нашей моралью – это плохой знак того, что платить будут еще меньше, задерживать зарплату еще бессовестнее, а на все вопросы «где деньги» мы будем слышать о «духовных ценностях».

Нет принятию рабского Трудового кодекса. Даёшь культуру, построенную на национальном богатстве языка, не прикрывающем фиговыми листиками псевдодуховности запланированную бедность рабочих.

Список использованной литературы

1. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
<http://www.profiwins.com.ua/uk/legislation/project/747.html>
2. Кодекс законів про працю України (Української РСР - Відомості Верховної Ради (ВВР), 1971, N 50, ст. 375) <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. КОДЕКС ЗАКОНОВ О ТРУДЕ 1918 года Приложение из учебного пособия И.Я.Киселева «Трудовое право России» (Москва, 2001) http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_18.htm
4. КОДЕКС ЗАКОНОВ О ТРУДЕ РСФСР 1922 года Приложение из учеб-

- ного пособия И.Я.Киселева «Трудовое право России» (Москва, 2001) http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_22.htm
5. К. Уэст, Д. Зиммерман Создание гендера. - Хрестоматия феминистских текстов. Переводы. Под ред. Е.Здравомысловой, А. Темкиной. СПб.: издательство «Дмитрий Буланин», 2000.- С. 193-199.
6. Дж. Лорбер, С. Фаррелл Принципы гендерного конструирования. - Хрестоматия феминистских текстов. Переводы. Под ред. Е.Здравомысловой, А. Темкиной. СПб.: издательство «Дмитрий Буланин», 2000. - С.187-192.
7. Р. Коннелл Современные подходы. - Хрестоматия феминистских текстов. Переводы. Под ред. Е.Здравомысловой, А. Темкиной. СПб.: издательство «Дмитрий Буланин», 2000. - С.251
8. Первое общее собрание в зале Городской Думы 10 декабря 1908 г. - Труды Первого Всероссийского женского съезда (10-16 декабря 1908 года, г. Санкт-Петербург) <http://www.owl.ru/win/books/rw/t1.htm>
9. Коллонтай А. М. Женщина-работница в современном обществе. - Труды Первого Всероссийского женского съезда (10-16 декабря 1908 года, г. Санкт-Петербург) http://www.owl.ru/win/books/rw/t4_2.htm
10. Мезенцева Е. Б. Трудовые права в современном российском контексте (гендерный аспект) // Права женщин в России: исследование реальной практики их соблюдения и массового сознания (по результатам анкетного опроса). МЦГИ, Ин-т социально-экономических проблем народонаселения РАН. Том I. М., 1998 С. 167-216. [http://www.a-z.ru/women/texts/\\$mezenz.htm](http://www.a-z.ru/women/texts/$mezenz.htm)
11. Ржаницына Л. С. Социально-экономическое положение женщин сегодня // Трудовые права женщин. Библиотечка профсоюзного активиста. М., Профиздат, 1998. №10. С. 3-9. <http://www.a-z.ru/women/texts/pg1r.htm>
12. Ершова Е. Н. 400 запретных профессий // Труд-7, 5 февраля. 1999 г. <http://www.a-z.ru/women/texts/ershov1r.htm>
13. Ташбекова И.Ю. Женский труд в России в конце XIX века: историко-правовой аспект. - Курский государственный технический университет. http://www.rusnauka.com/36_NIO_2008/Pravo/39153.doc.htm
14. Айвазова Светлана. От теории к практике: «контракт работающей матери». – Русские женщины в лабиринте равноправия. http://www.owl.ru/win/books/rw/o2_2.htm
15. Конвенции МОТ http://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/gender-equality/WCMS_249142/lang--ru/index.htm
16. Гендерное равенство и достойный труд http://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/gender-equality/WCMS_249140/lang--ru/index.htm

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ РЕГУЛЮВАННЯ: СІМЕЙНІ ПРАЦІВНИКИ, МАЛИЙ БІЗНЕС, СТРОКОВІ ДОГОВОРИ

Олена Ткаліч, соціальний журналіст

Однією з особливостей трудового права є застосування принципу єдності та диференціації у правовому регулюванні праці. Норми трудового права поділяються на дві групи: 1) загальні норми, які поширюються на всіх працівників; 2) спеціальні норми, які поширюються на окремі категорії працівників (неповнолітніх, жінок, інвалідів, пенсіонерів, студентів тощо). При цьому можна сказати, що нинішні підходи до диференціації відрізняються від тих, що сформувались у країнах Європейського Союзу та інших державах з ринковою економікою. У порівнянні із відповідним зарубіжним досвідом, трудове законодавство України характеризується більшою універсальністю прав.

Скажімо, немає різниці в об'ємі трудових прав у залежності від розміру підприємства чи трудового колективу. Усі наймані працівники мають однаковий правовий статус і будь-який власник стосовно таких працівників зобов'язаний дотримуватись всіх правил і гарантій, передбачених трудовим законодавством. Диференціація правового регламентування праці в українському правовому полі зумовлена, як зазначають вчені, «загальною тенденцією посилення гуманізації праці» — встановлення різниці в регулюванні покликане зміцненням принципу рівності на ринку праці. Особливості регулювання мають бути сприятливими для працівника. Негативна диференціація, тобто погіршення захисту окремих працівників можлива, як правило, при наданні «компенсації» у вигляді інших привілеїв (зокрема, це стосується державних службовців). Тоді як у Європі диференціація може переслідувати іншу мету, наприклад, сприяння підприємницькій діяльності. Водночас українське законодавство відстає від західноєвропейського у питаннях врегулювання статусу працівників із сімейними обов'язками.

Негативна диференціація, тобто погіршення захисту окремих працівників, можлива, як правило, при наданні «компенсації» у вигляді інших привілеїв (зокрема, це стосується державних службовців). Тоді як у Європі диференціація може переслідувати іншу мету, наприклад, сприяння підприємницькій діяльності. Водночас українське законодавство відстає від західноєвропейського у питаннях врегулювання статусу працівників із сімейними обов'язками.

Як змінить трудовий кодекс права працівників з дітьми?

Для більшості жінок, незважаючи на задекларовану рівність, питання вибору між кар'єрою та материнством досі стоїть гостро. У проекті нового Трудового кодексу, який було прийнято у першому читанні, спробували змінити цю ситуацію. Але наскільки дані нововведення будуть ефективними? Чинний Кодекс законів про працю в Україні гарантує розширені права для працівників, які мають дітей. У той же час ці права

головним чином орієнтовані на жінку, що продиктовано як фізіологічними чинниками (відпустка перед та після пологів (ст.179 КЗпП), перерви на грудне годування (ст.189 КЗпП)), так і певними традиційними уявленнями про головну роль жінки у вихованні дітей. При цьому дані права часто стають для роботодавців приводом для прийняття на роботу чоловіків замість жінок. Жінки у свою чергу часто шукають роботу у державному, бюджетному секторі, де попри низькі зарплати та неможливість самореалізації можуть розраховувати на дотримання своїх прав.

Виключно жіноча справа

Як було зазначено вище, КЗпП у більшості випадків трактує батьківство як материнство і орієнтує основну частину додаткових привілеїв для неї. Так, вагітних жінок, жінок з малолітніми дітьми, одиноких матерів та матерів з дитиною-інвалідом не мають права звільняти (ст.184. КЗпП), відправляти у відрядження, змушувати працювати понаднормово, у нічний та святковий час (ст.176 КЗпП). Матері двох та більше дітей або дітей-інвалідів отримують 10 додаткових днів до відпустки (ст. 182 КЗпП). Для матерів з дитиною до півтора року передбачені перерви на годування груддю (ст. 183 КЗпП).

Дозволено скорочення робочого дня або тижня за заявою матері-працівниці, а також переведення на більш легку роботу вагітної жінки зі збереженням зарплати (ст. 56 КЗпП). Окрім цього, закон передбачає лікарняні по догляду за дитиною, п'ять днів з яких оплачує роботодавець, а решту Фонд соціального страхування (Закон „Про загальнообов'язкове державне страхування...”).

При цьому чоловік може претендувати на дані права виключно у випадку, коли є одиноким батьком. У той же час чоловіки, або інші члени родини, які хочуть взяти на себе піклування за дитиною, можуть йти частково або повністю в декрет, а також брати лікарняні у випадку хвороби дитини. Практика, однак, свідчить про те, що лише чоловіків 2% перебувають в декреті (дані станом на 2012 рік), а лікарняні також беруть вкрай рідко.

Практика батьківства

Урівняти в правах чоловіків і жінок, а також стимулювати залучення батьків до виховання дітей, могла стаття 287 проекту Трудового кодексу. Запроваджується категорія «працівників із сімейними обов'язками». Під ними розуміються мати, батько, усиновлювач, опікун, піклувальник, прийомні батьки, а в окремих випадках, передбачених Кодексом, – інший член сім'ї.

Таким чином чоловіки з дітьми на рівні з жінками можуть, наприклад, скористатися збільшеною відпусткою (ст. 197 ТК), отримати переважне право на збереження робочого місця при проведенні скорочення за

наявності двох та більше дітей (ст. 90 ТК), тимчасово переводитись на іншу роботу (ст. 70 ТК) та залучатися до роботи в нічний час лише за їх письмовою згодою (ст.139)

Також є прогресивною стаття 195 ТК, яка дає право працівникам, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, на трудову діяльність: у період перебування у відпустці для догляду за дитиною такі працівники можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за працівником зберігається право на отримання допомоги по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. У той же час право на неповний робочий час за письмовою заявою зберігається лише за матір'ю (ст. 132 ТК).

Втім, дані пропозиції дозволяють членам родини у більшості випадків самостійно вирішувати, хто врешті може скористатись вищезгаданими правами. Оскільки частіше йдеться не про матір, а про працівників із сімейними обов'язками. Якщо взяти до уваги, що більшість дорослих людей в нашій країні мають дітей, то у разі рівного розподілу цих прав між батьками дискримінувати робітників за наявністю дитини буде важко.

Певною мірою проект ТК дозволить жінкам більш вільно розпоряджатись своєю працею, оскільки скасує заборону на працю вночі. Якщо нинішній КЗпП у ст.175 забороняє залучення жінок до робіт у нічний час, то ст.139 проекту ТК містить заборону лише для вагітних жінок. Працівники із сімейними обов'язками, які мають дітей до 15 років, залучаються до нічних робіт за їх письмовою згодою. Відповідно матері з дітьми до трьох років (як і жінки загалом) можуть залучатись до нічних робіт.

Скасовуючи певні «радянські» норми, такі як гарантії профспілок, ТК зберігає консервативні підходи у гендерних питаннях.

Проект не враховує передову європейську практику. Йдеться про Директиву Ради №2010/18/ЄС від 08.03.2010 р. «Про імплементацію переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки, укладеної СКПРЕ, ЄЦРП та ЄКП», яку повинна імплементувати Україна у відповідності до Угоди про Асоціацію. Даний акт рекомендує закріпити за батьком принаймні четверту частину декрету на непередаваній основі. Вважається, що це заохотить більш справедливий розподіл сімейних обов'язків та здатне долати викривлення, які існують у суспільстві.

У той же час новий ТК пропонує спрощену систему звільнення працівників на малих підприємствах (за 1 місяць), розширює випадки звільнення без згоди профспілки, дозволяє укладати строкові договори, після закінчення терміну яких у більшості випадків претендувати на якісь права важко.

Усе це нівелює певні прогресивні пропозиції в плані дотримання прав робітників з дітьми. Як слушно вказують фахівці Міжнародної організації праці, саме ризик бути звільненими стримує робітника від реалізації інших прав, зокрема, на материнство чи освіту. Додамо, що стаття 108

проекту допускає звільнення одиноких матерів (діти віком до 15 років) на загальних підставах.

Втім, наразі прописані в КЗпП права також виконуються не часто. Причиною цього є високий відсоток тіньової зайнятості (за даними на 2015 рік – 4,6 млн осіб). Працівники і працівниці з дітьми є небажаними категоріями працівників поруч з пенсіонерами та студентами.

Так, при неофіційному працевлаштуванні жінка не може претендувати на елементарні права у вигляді відпустки до пологів, збереження робочого місця і т.д. Що ж стосується декретних виплат, то у разі статусу безробітної жінка отримає 25% прожиткового мінімуму для працездатних осіб в розрахунку на місяць. Тобто загалом приблизно 1300 грн. При цьому у разі офіційної зарплати в 5 000 вона отримала б 15 000. Це ж стосується і сірої зайнятості, коли офіційно виплачують мінімальну зарплату, а декретні, відповідно до неї, становитимуть близько 3500 грн.

Втім, проведені на дану тему дослідження свідчать про зловживання і при офіційному працевлаштуванні. Так, жінку можуть попросити написати заяву на звільнення без дати, перевести на неприйнятну для неї посаду і т.д.

Питання ж з дитячими кімнатами на підприємствах, задовільним станом та кількістю ясел, дитсадків та шкіл, виходить за межі трудового права, але напругу з ним пов'язане.

Рівність та збереження прав

Вирішення даної проблеми полягає, перш за все, у детінізації ринку праці. Зменшення ставки ЄСВ, яке ввели в 2014 року, видимих результатів не принесло, тож доцільним може бути посилити відповідальність роботодавців у випадку недотримання трудових прав. Наскільки сприяють детінізації ліберальні реформи (звуження трудових прав чи зменшення податків) – питання сумнівне. Підхід МОП полягає у тому, що вихід полягає у активізації роботи інспекції праці та створення стабільних і продуктивних виробництв. Також самі працівники часто не знають про свої права, тож необхідна просвітницька діяльність, у тому числі профспілок. А колективна боротьба в рамках профспілки може змусити роботодавця на вагомій поступки.

Також у контексті покращення законодавства варто додати вищезгадані статті нового ТК щодо працівників з батьківськими обов'язками, які більше урівняють чоловіків та жінок у правах. У той же час для подолання традиційних упереджень щодо виховання дітей варто перейняти досвід країн західної Європи, де запроваджено кількомісячний обов'язковий декрет для тат.

Тож доцільною буде імплементація цих норм до чинного КЗпП, який загалом може ефективно захищати права працівників.

Чи допоможе трудовий кодекс малому бізнесу?

Однією з офіційно проголошених причин прийняття нового Трудового кодексу проголошується заохочення інвестицій. Серед новацій – особливі умови регулювання праці на малих підприємствах (до 50 осіб), де звільнення допускається за один місяць і без згоди профспілки. Також скорочується строк погіршення істотних умов праці. Здавалось би, що чим менше працівників, то тим простіше власникові вирішувати кадрові питання. Однак автори ТК вважають інакше. Ініціатива виглядає загрозливою у світлі фіктивного дроблення підприємств, яке раніше робилось, передусім, з метою податкової оптимізації (наприклад, у торгівлі). Всього за підсумками 2014 року у малому бізнесі працювало близько 2 млн працівників.

В Україні контроль за трудовим законодавством на малих і середніх підприємствах відсутній взагалі. Згідно статистики, тут виплачуються найменші зарплати. Тенденція посилилась після оголошення мораторію на перевірки. Спрощення регулювання розглядається як спосіб заохотити легальну зайнятість.

«В умовах складної економічної ситуації зниженню тінізації у сфері зайнятості сприятиме поширення застосування гнучких новітніх форм трудових відносин, до яких відноситься: віддалена, мобільна, часткова та «запозичена» зайнятість, суміщення професій та посад тощо». Чи буде це справедливим? Згідно європейської практики, провина за незадекларовану працю у випадку її викриття контролюючими органами не повинна лягати на працівника.

Вважається, що працівник є більш слабкою стороною трудових відносин, тому звинувачувати його на рівні з роботодавцем є недоцільним. Отже, чи не є анулювання гарантій покладенням на працівника провини за допущені роботодавцем порушення? Тим більше, після зниження ЄСВ бізнес так і не продемонстрував бажання масово виводити зарплати із тіні. Чи допоможе тут лібералізація найму і звільнення?

Найбільше трудових прав дотримуються великі експортно-орієнтовані холдинги, задіяні у добувній промисловості. Чи можна сказати, що в них низькі прибутки? Навпаки. Ці галузі генерують значну частину прибутків і податків до бюджету. Тобто навіть наявність жорстких обмежень не знижує ефекту від низьких зарплат. Відомо, що після „стрибка“ долара зарплати робітників не зросли у гривневому еквіваленті. Високий рівень гарантій вимагає власника належним чином організовувати діяльність, щоб відповідати цим вимогам. Зниження „стелі“ призведе до регресу. Певною мірою трудове законодавство виступає однією з гарантій можливого сталого розвитку. Зайве казати, що країни з високими соціальними стандартами демонструють найвищі темпи економічного розвитку (Норвегія, Німеччина, Франція).

На Заході існує диференціація трудового права у залежності від чисельності працівників: для малих, а частково й для середніх підприємств установлюються пільгові для власників умови. У Бельгії виробнича рада створюється лише на підприємствах, де працюють понад 100 чоловік, а комітет з техніки безпеки – при 50 працюючих. У ФРН на дрібні підприємства (до 5 чоловік) не поширюється законодавство про виробничі ради, про гарантії при індивідуальних звільненнях. У Німеччині використовуються пільги для новостворених підприємств: протягом перших чотирьох років підприємці можуть звільняти працівників від виплати вихідної допомоги.

Однак, якщо звернути увагу на рекомендації МОП щодо подолання тінізації праці, то ми не знайдемо серед них вказівок лібералізувати порядок звільнення чи зняти інші соціальні зобов'язання з власників. Навпаки говориться про необхідність «подолання дефіциту гідної праці» на малих та середніх підприємствах. Це має досягатись за рахунок розширення доступу до фінансових ресурсів, запуск інфраструктурних проектів державою і спрощення нормативної бази. Доповідь на Міжнародній конференції праці «Перехід від неформальної до формальної економіки» містить рекомендацію «розширити сферу» (2015) охоплення інспекцією праці. У підготовленому НІСД висновку «Ризики поширення та шляхи мінімізації тіньової зайнятості в Україні» (2015) даються також рекомендації спрямувати програми створення робочих місць на розвиток малого підприємництва. Відзначимо, що фахівці НІСД підкреслюють, що податкові пільги повинні надаватись лише орієнтованим та високоякісну працю підприємцям і не говориться про необхідність урізати трудові права працівників (як це пропонується, у проекті ТК). Не містять таких пропозицій і «Рекомендації парламентських слухань на тему: Розвиток підприємництва в Україні та підтримка малого і середнього бізнесу», схвалені Верховною Радою України 13 квітня 2016 року.

Важливо, що рейтинг **Doing Business**, що складається Світовим банком, вже 2 роки не бере до уваги регулювання ринку праці, визначаючи легкість ведення бізнесу. По-перше, конкуренція за рахунок зниження захисту вважається аморальною. По-друге, це не гарантує економічного зростання (показовим є приклад Грузії).

В українських умовах саме збереження високих стандартів може стати «драйвером» економіки і стимулом для її розвитку. І навпаки – заострення соціальних суперечностей лише поглибить економічну кризу. Слушними є думки, що в нинішніх умовах не працюватиме будь-який кодекс, оскільки правовий нігілізм став звичним явищем. Тому є небезпека, що погіршиться лише зайнятість офіційних працівників, а охоплених неформальних відносинами документ не торкнеться. Таким чином, робітники з формального сектору відчують свою дискримінованість ще більше.

Серед українських експертів-правників немає сталої думки, наскільки особливі умови для малого бізнесу є припустимими. Одні вважають це звичною міжнародною практикою. Інші ж порушення ст.24 Конституції про рівність усіх перед законом, а також кажуть про «штучну» підставу для диференціації (адже обсяг прав не пов'язано з діловими якостями працівника). Вважаю, що саме другим шляхом має слідувати Україна. Інакше складеться ситуація, коли будуть створені над-дискриміновані групи працівників. І тоді вже робота за звичайним трудовим договором стане винятком.

Строкові відносини: «радше пастка, аніж міст»

Праця за постійним трудовим договором давно стала розкішшю у більшості країн світу. Згідно принципів вільного ринку, саме працівник має дбати про забезпечення постійної експлуатації його робочої сили. Україна є поки що радше винятком із правил, адже тимчасові угоди в нас малопоширені. У цьому є певний позитив, адже наукова спільнота виокремила чимало негативних сторін нестабільних відносин. Аналіз міжнародного досвіду дозволяє заявити, що пропоноване в Україні регулювання строкових відносин відтворює найгірші практики.

Негативні ефекти строкової праці

Неповна зайнятість часто пов'язується з можливістю більш вільно планувати своє життя та поєднувати його з навчанням. Але на практиці є нюанси. Стає зрозумілим, що поширення строкових відносин диктується вигідністю для суб'єктів ринку. Строкові працівники, як правило, отримують менше. До таких умов найчастіше схиляють жінок, молодь, некваліфікованих та найменш оплачуваних працівників. Фірми застосовують строкові контракти у випадках, коли спостерігаються циклічні піки попиту або технологічні зміни (поширенням у законодавстві європейських країн є укладення строкових трудових договорів у разі тимчасового розширення переліку робіт). У разі спаду звільнення ж обходиться значно дешевше. Строкові контракти знизили рівень задоволеності працівників, зазначають дослідники цього питання на прикладі *Колумбії*. Ця країна показова тим, що тут кількість строкових працівників досить висока і складала 31% від усіх працівників за даними 2014 року. При цьому 61% строкових працівників уклали договір строком на 12 місяців. Цьому сприяє законодавство: у країні не заборонено укладати строкові контракти для виконання постійних робіт, а максимальна тривалість строкових контрактів не встановлена. Також говориться, що високою кількістю тимчасово-зайнятих працівників була в Іспанії у 2011 році (25%). Важливо відзначити, що приблизно у 90% випадків молодь розпочинає роботу зі строкового контракту. Подальший статус теж є доволі вразливим. «Фіксовані довгострокові контракти більше пастка, аніж міст», — зазначає один німецький дослідник Вернер Ейкхорст. Сильний стрибок фіксується у Польщі: за пе-

ріод 1998-2012 років число строкових працівників зросло з 5 до 26%. Страждають від цього, зазвичай, молоді люди, які після строкових угод мають більшу перспективу «переходу» у безробіття, аніж на постійну роботу. Жаклива ситуація і в сусідній Білорусі, де закони дозволили перейти на строкові договори до 90% працівників. Це стало однією з причин нейтралізації профспілкового руху.

Вважається, що строкові відносини особливо поширюються у тих країнах, де існують жорсткі умови індивідуальних звільнень. Проблема, втім, полягає у тому, що в таких умовах роботодавці схильні змінити свою поведінку щодо рекрутингу та навіть модель виробництва. Іншими словами, можливість наймати працівників на певний строк сприятиме переходу підприємства до тих форм діяльності, що забезпечують швидкий прибуток. Введені для сприяння молодіжній зайнятості, строкові контракти суттєво поширились, але це не призвело до пропонуваного підвищення кількості зайнятої на постійних умовах молодих працівників.

Проте в Італії ситуація трохи інша: шанси на отримання постійної роботи напряму пов'язані з тривалістю тимчасового контракту. Досить помірковані тенденції спостерігаються тривалий час у Нідерландах: строкові договори зменшують обсяг безробіття, але не суттєво підвищують шанси на отримання постійної роботи. У Великій Британії строкові відносини не дуже поширені, хоча законодавчо оформити їх легко: справа у тому, що розірвати і постійний договір роботодавцю в англосаксонській системі права не важко.

Емпірично доведено, що прірва між заробітними платами (wage gap) строкових і безстрокових працівників вища. Це пояснюється тим, що такий працівник менше схильний висувати претензії, оскільки в один момент його контракт можуть просто не продовжити. У докризові роки у середньому «строковики» заробляли на 10-12% менше. У Німеччині погодинна оплата праці працюючих чоловіків складала навіть 15%. У Великій Британії різниця становила 17% для чоловіків та 14% для жінок. До речі, у вищезгаданій Колумбії строкові працівники одержують на 43% менше.

Фірми менше інвестують у розвиток людського капіталу та навчання. Відтак, працівники, що отримували менше, будуть і надалі отримувати такий заробіток, адже вони не отримують нових навичок. Ще одна загроза з гуманітарної точки зору полягає у тому, що нестабільні відносини негативно впливають на плани заведення дітей. Приміром, в Іспанії працівниці, що уклали строкові контракти, відкладають материнство в усіх вікових категоріях у порівнянні з тим, хто працює на контрактах з невизначеним терміном. Ризик втрати роботи змушує відкладати кошти замість поточного споживання. Таким чином, масове поширення строкових відносин стає серйозним викликом для суспільства.

У той же час слід згадати і про позитивний вплив: строкові відносини дозволяють підвищувати рівень офіційної зайнятості. Також приводяться дані, за якими строкова робота стає першим кроком до постійної зайнятості: у Великій Британії у середньому перехід може тривати від 3 років для чоловіків до 3,5 років для жінок. Позитивним прикладом є Німеччина: тут строкові угоди діють як «подовжений випробувальний термін з хорошим шансом на просування на постійну роботу».

Це нібито особливо актуально для працівників, чия продуктивність не може бути оцінена в ході звичайного випробування протягом 6-ти місяців. Йдеться про випускників університетів, що приступають до більш складних завдань. Стверджується, що відносини, розпочаті на базі строкової угоди, стабільніші, аніж ті, що базуються на безстроковому договорі. За даними 2002 року, близько 40% строкових працівників продовжили роботу вже на умовах постійного договору.

Суттєві корективи до європейського трудового законодавства були внесені кризою 2007-2008 років. Такі кроки були вжиті як антикризові, але вони зберегли чинність і після подолання економічного спаду. Таким чином, строкові відносини сильніше укорінились у трудовому праві. Найбільш значна частина антикризових заходів стосувалась трудових відносин. При цьому 53 зміна стосувалась нестандартних трудових відносин.

Як пояснюють в Міжнародній організації праці, заходи у сфері нестандартної зайнятості були спрямовані на «захист працівників від зловживань» в більш гнучкіших видах відносин (неодноразове продовження строкових відносин, «залежна самозайнятість» (цивільні угоди) тощо) або на регулювання «агентств тимчасової зайнятості». Як можна здогадатись, йдеться про конкретизацію норм у цій сфері з метою зробити такі відносини поширеними.

Експерти підкреслюють, що у східноєвропейських країнах тимчасова зайнятість часто є вимушеним кроком. Тоді як в окремих країнах ЄС такі відносини вважаються благом для працівників. Приклад – Нідерланди. Поширеність строкових відносин пояснюється тим, що в цій країні статус частковозайнятих майже прирівняний до постійних працівників (такі принципи закладені у директивах ЄС), тому такі відносини є більш бажаними для працюючих (на відміну від Східної Європи).

Італія внесла зміни, які однозначно пішли на користь трудящим: не більше 20% персоналу підприємства може найматись на умовах строкових контрактів.

За даними Doing Business-2016, у 6 з 10 держав з найвищою зарплатою у світі заборонено укладати строкові договори для виконання постійних робіт (законодавство більшості країн-сусідів України такої заборони не містить). При цьому у 7 із цих країн встановлено обмеження на максимальну тривалість строкових контрактів. Таким чином, можна

сказати, що найбільш розвинені країни мають обмеження для застосування нетипових відносин.

В Україні не визначено максимальну тривалість строкових відносин, проте встановлено заборону на укладення строкових контрактів для виконання постійних робіт (хоча вона легко обходиться, як буде показано далі).

Як врегульовано в КЗпП України?

Українське законодавство виходить з однозначного пріоритету постійних трудових відносин. Це пояснюється тим, що наше законодавство створене під впливом соціалістичних ідей. Радянська модель полягала у тривалих трудових відносинах, вони могли тривати все життя з одним роботодавцем. Строкові угоди або неповний робочий день становили виняток, адже наражались на законодавчі обмеження. Знаючи міжнародний досвід, можна сказати, що такий же підхід відображало законодавство європейських соціальних держав (Франція, Норвегія).

Нині більшість норм урегульовують саме питання, що впливають з безстрокового договору. Випадки укладення строкових угод обмежені. Згідно статті 23 Кодексу законів про працю, договір може бути укладено на визначений строк, встановлений за **погодженням сторін**, а також на час виконання **певної роботи**. Уточнюється, що строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або **інтересів працівника** та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Відтак, у законі закладені певні оціночні категорії, які роботодавець може використати на свою користь. Певну свободу у цьому питанні визнавали і радянські вчені-правознавці. Оскільки в законодавстві немає обмежень для укладення строкових договорів, вони можуть укладатись в будь-яких випадках, якщо сторони визнають це необхідним, зазначали науковці.

Проте, якщо він заявляє, що укладення строкового договору відповідало інтересам працівника, то це мають бути підтверджено заявою працівника. Тому на практиці навіть укладений строковий трудовий договір за певних умов може бути визнано неправомірно-укладеним у суді. Окремі умови прописані для залучення тимчасових і сезонних працівників. Працю цих осіб регламентують два Укази ПВР СРСР від 1974 року: „Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах” і „Про умови праці тимчасових робітників і службовців”.

Головним недоліком строкових відносин є ризик їх непродовження після настання певної дати чи закінчення роботи. Серед інших недоліків — неможливість профспілок впливати на розірвання трудового договору, відсутність права на відпустку та на виплату вихідної допомоги. Певною мірою, строкові відносини виступають альтернативою для роботодавців, для яких загальний порядок звільнення працівників вида-

ється занадто жорстким. Хоча, варто сказати, що до цього інституту роботодавці вдаються украй рідко. Певною проблемою є те, що строкові працівники майже не знають своїх прав, адже вони прямо не прописані (наприклад, чи можуть вони звільнитися за власним бажанням).

Отже, грамотні роботодавці можуть і сьогодні застосовувати строкові відносини. Тим більше, в нас не встановлено максимальної тривалості відносин, після якої вони трансформуються у безстрокові (це передбачено у низці країн ЄС). Тоді як проект Трудового кодексу України №1658 може зробити тимчасову зайнятість справді масовим явищем, що охопить майже всі професії.

Що пропонує Трудовий кодекс?

Не дивлячись на те, що емпірично доведено втрати суспільства від застосування строкових відносин, Україна налаштована саме на поширення такої моделі відносин. Це випливає із проекту Трудового кодексу України.

Пропонується наділити різним обсягом прав працівників, що працюють на безстрокових трудових договорах і особливо тих, що уклали трудові договори тривалістю до двох місяців. Встановлено 12 підстав, коли можливе укладення строкових договорів (стаття 60). Якщо усіх працівників можна звільнити за систематичне порушення трудових обов'язків, то за договором строком до 2 місяців – навіть за одноразове неналежне виконання трудових обов'язків (ст.61). Таких працівників можна звільнити у зв'язку зі скороченням, попередивши за тиждень. Відповідні особи вправі розірвати трудовий договір, попередивши роботодавця про це за три дні.

Є небезпека, що такі відносини можуть стати поширеними, адже вони вигідні для роботодавців. У гіршому становищі опиняються представники низки професій: зокрема, педагоги та творчі працівники ЗМІ. Простір для зловживань створює і те, що договір може бути укладено з будь-якими працівниками, якщо є їх **власне бажання**. З огляду на європейську практику слід виокремити сфери, у яких укладення строкових відносин неприпустиме. Зазначимо, що директиви ЄС радять обмежити застосування таких відносин при виконанні шкідливих робіт, адже серед строкових працівників відзначається вищий рівень виробничого травматизму.

Проектом передбачено додаткові умови для звільнення при укладенні строкових трудових договорів тривалістю до двох місяців (стаття 61) – припинення роботи на строк більше тижня, невихід на роботу протягом більше двох тижнів підряд, одноразове неналежне виконання трудових обов'язків.

Важливо те, що сьогодні діють укази, що регулюють працю сезонних і тимчасових працівників, проте вони містять вужчий перелік підстав звільнення та передбачають вихідну допомогу.

Прийняття таких норм суперечитиме статті 24 Конституції України, згідно якої громадяни є рівними перед законом. Адже строкові працівники будуть наділені меншим обсягом прав. Виникнення нових підстав для звільнення не узгоджується із нормами статті 22: обсяг прав не може звужуватись. Укладення договору на певний строк фактично нівелює гарантії, закріплені Основним Законом: на відпочинок (стаття 45 КУ), на захист від незаконного звільнення (стаття 43), на участь у профспілках з метою захисту своїх інтересів (стаття 36).

Регламентування можливості залучення до тимчасової роботи може призвести до «дуалізації» ринку праці, коли співіснують дві різні форми найму. Подвійний ринок праці знижує готовність роботодавців наймати на постійній основі. Видаються неправомірними спроби штучно розмежувати статус строкових працівників і тих, що уклали договори до 2 місяців.

Висновки

1. Отже, перед нами стоїть непроста дилема: поширити строкові відносини, зробивши працівників залежнішими, чи обмежити їх, заганняючи працівників у «тінь»? Поширення строкових відносин дійсно можливе за збереження нинішньої моделі економіки, коли вигідним є бізнес без далекого горизонту планування. Тому розвиток державного сектору може створити більші передумови для укладення постійних відносин. Боротьба з нелегальною працею має здійснюватись не шляхом спрощення найму подібного типу, а шляхом суворого інспектування за легальним оформленням трудових прав у приватному секторі. КЗпП не є ж надто жорстким для роботодавців і між тим передбачає можливість застосування тимчасових контрактів.

2. Є думка, згідно якої корисність подібних робочих місць залежить від інституціонального та економічного навколишнього середовища. Якщо країна має адекватну структуру зайнятості, то негативні ефекти від строкових відносин мінімізуються. Важливе значення має інвестування у підготовку працівників та доступ до можливості отримати постійне місце роботи. У такому разі працівник матиме шанс перейти з тимчасової роботи на безстрокову. Можна сказати, що у Європі роль строкових відносин приблизно така ж, як і у тіньовій економіці в Україні: **буфер**, що пом'якшує соціальні конфлікти.

3. Строкові відносини часто виступають додатковою формою експлуатації на додачу до випробування чи стажування. Наймачі розглядають такі угоди як додаткову гарантію довготривалих відносин, заснованих на довірі. Однак треба звернути увагу на досвід таких країн, як Бельгія, яка у 2014 році **скасувала випробування** (воно залишилось можливим, зокрема, при наймі студентів). При цьому країна завжди мало

застосовувала строкові відносини і посідала **17** місце серед країн ЄС за часткою строкових працівників у структурі зайнятості (близько 7%). У цій країні немає традицій зловживання нетиповими формами найму і підтримуються високі соцстандарти. Саме такому шляху має слідувати Україна.

4. Ідея мінімізації прекарної праці полягає у зближенні правового регулювання обох форм зайнятості. Виходом із ситуації деякі дослідники вбачають так званий «одиничний контракт» (single contract). Йдеться про безстроковий договір, який можна припинити на законних підставах майже одразу, але вихідна допомога виплачується гарантовано і збільшується з часом роботи на певного роботодавця. В Італії працівники, у тому числі строкові, отримують вихідну допомогу незалежно від підстав припинення договору. Це певною мірою стримує роботодавця від необдуманих звільнень. Схожа система діє і в інших частинах світу. Так, за законом Південно-Африканської Республіки працівник отримує вихідну допомогу у розрахунку: тижневий заробіток, помножений на кількість відпрацьованих років (хоча, звісно, немає гарантії, що відносини триваимуть так довго).

5. Важливо зробити використання строкової праці економічно не вигідним, як і застосування інших нетипових форм відносин (аутсорсинг і т.д.). Є ризик потрапляння працівників у пастку, коли їх праця менше оплачується, відносини з ними переукладаються знову лише на визначений термін, а неотримання нових навичок консервує цю ситуацію. Намір обмежити застосування термінових контрактів для низькооплачуваних працівників задекларовано у ПАР: там з працівниками, що отримують менше мінімальної зарплати, дозволяється укладати строкові договори не довше 3 місяців. В Україні слід застосувати більш жорсткий підхід. Потрібно, щоб оплата праці за строковим договором оплачувалась, принаймні, у **1,5** рази більше, аніж праця постійних працівників певного роботодавця. Мінімальна оплата праці має складати 150% від встановленого законом мінімуму. Фахівці Національного інституту стратегічних досліджень пропонували накладати адміністративні штрафи за незаконне надання трудовому договору статусу строкового (шляхом зміни статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення).

Узагальнюючі висновки

Вітчизняне законодавство передбачає єдиний підхід до регулювання, за винятком тих випадків, коли особливість може бути на користь працівника.

Сучасне європейське законодавство містить критерії для диференціації працівників, що відсутні у національному законодавстві, зокрема, йдеться про обсяг праці підприємства (встановлюються більш сприятливі для малого бізнесу умови найму та звільнення). Звичайно, це може

мати економічне обґрунтування, але розрізнення, не пов'язане з діловими якостями, видається сумнівною практикою. У той же час робота на умовах строкових відносин, регламентована значно детальніше, ніж в Україні. У деяких випадках прямо передбачається, що строкові працівники позбавляються низки прав, а в інших – говориться про необхідність зрівняння ставлення (Нідерланди). Такий підхід передбачають акти ЄС, які мають бути імplementовані в українське законодавство. Деякі країни вживають заходи для того, щоб обмежити строкові відносини (Італія).

Водночас Бельгія скасувала у 2014 році випробувальний термін, що можна розглядати як рух у напрямку уніфікації трудових прав.

Є підстави вважати, що окремі підходи до диференціації є штучними і викликані радше бажанням власника зекономити кошти. Так, в українському законодавстві зберігається категорія працівників з „ненормованим” робочим часом, які не мають права на оплату понаднормових годин. У свою чергу проект Трудового кодексу України пропонує закріпити статус працівників, що укладали договір строком до 2-х місяців: їх робота не буде мати особливостей, але звільнити власнику їх буде легше.

Важливо, щоб під час вдосконалення трудового законодавства було дотримано норми статей 22 (неприпустимість звуження прав) і 24 (рівність громадян перед законом) Конституції. Разом з тим слід вітати зміни, спрямовані на докладніше регулювання статусу працівників із сімейними обов'язками. Зокрема, прогресивним є досвід, що передбачає усунення розрізнення між батьком та матір'ю у питанні використання тих чи інших гарантій.

ДОСВІД ТРУДОВОЇ РЕФОРМИ У СУСІДНІХ ДЕРЖАВАХ: РОСІЯ, БІЛАРУСЬ, ГРУЗІЯ, ПОЛЬЩА

Артем Тідва, редактор журналу соціальної критики «Спільне»

Починаючи будь-яку реформу, потрібно звірятись з міжнародним досвідом. Ще важливіше робити це, коли йдеться про реформи непопулярні. Модернізація законодавства про працю з початку 90-их розвивається у напрямку, що суперечить інтересам найманих працівників. Навіть приклад найближчих до України країн дозволяє прогнозувати як на соціально-економічний розвиток зможе вплинути та чи інша модель трудових відносин. Наступний матеріал стосується оновлення трудового законодавства Росії, Білорусі, а також Грузії та Польщі. Останні країни були об'єднані в блок, оскільки ці держави найбільш радикально змінили своє законодавство у бік відповідності до ліберальних стандартів.

Навіщо українська копіює трудовий кодекс РФ?

Незважаючи на протистояння з Росією, Україна сповнена рішучості слідувати її досвіду реформ, зокрема, скопіювати Трудовий кодекс. Звичайно, у соціально-економічному плані між нами є багато подібного. У нас досить схожа структура економіки: після деградації суперечливого радянського укладу зроблена ставка на відверто-периферійну сировинну економіку. А в 2013 році РФ і Україна були єдиними країнами в регіоні, де загальмувався ріст реальних зарплат. Нестачу успіхів і тут, і там пояснюють недостатністю ринкових реформ. То може проблема у цих реформах? Варто проаналізувати історію зміни законодавства про працю в Росії, щоб визначити, яких помилок нам не варто припускати.

Схожі умови

Видається, що порівнювати трудове право України та Росії необхідно, як би ми не цуралися один одного в політичному плані. Наші країни історично вийшли з однієї правової сім'ї (Російська Імперія, а потім СРСР), а сьогодні Росія показує Україні картину її так би мовити неоліберального майбутнього. Там омріяні вільні ринкові реформи відбулися завдяки недемократичній владі, а не тому, що населення масово повірило у правильність цього шляху. Станом на сьогодні у рейтингу Doing Business-2016 РФ посідає вищу позицію, аніж ми.

1) Соцстандарт. За даними Світового Банку, заробітна плата некваліфікованого робітника у Росії вище у 2 рази порівнянно з Україною: \$264.93 проти \$119.63. При цьому у Росії дозволено 50-годинний і 6-денний робочий тиждень. Випробувальний термін в Україні для робітника становить 1 місяць, а в Росії – 3 місяці. Українські працівники у середньому відпочивають 18 днів на рік, а в РФ на 4 дні довше. Вихідна допомога у Росії вдвічі вище і складає 2 місячні заробітки.

Рівень зарплат видається не таким вже й великими, зважаючи на те, що темпи розвитку РФ перевищували українські: завдяки енергетичному буму у 1999-2008 ріст ВВП склав 93,8% (показник російського ВВП у 4

рази більше).

Проте соцстандарт не зростали пропорційно. РФ залишається у пулі країн з найдешевшою робочою силою – у Франції вона у 8 разів дорожча.

2) Нерівність. Вважається, що податки у Росії нижчі: тягар складає 47,1% замість 52,2% у нас (хоча аналізувати офіційні ставки не зовсім вірно, адже ступінь офшоризації обох економік критичний). При цьому рівень соціальної нерівності в Росії вищий (індекс Джині зріс до 41.6). Ще з початку 2000-х років у РФ скасовано прогресивне оподаткування, що сприяє соціальному розшаруванню (з початку 2016 р. в Україні теж встановлено пласку шкалу). Наша держава зайняла 5-е місце за ступенем розповсюдження зв'язків бізнесу з державними структурами. Росія займає у цьому рейтингу „почесне” 1-ше місце.

3) Зайнятість. Як позначилось прийняття Трудового кодексу РФ у 2001 році на рівні зайнятості? Зорієнтуватись дозволяє збірник даних „Труд и занятость в России”, що публікується на сайті Росстату. У **2002** році кількість економічно-активного населення складала 65,766 млн чол, з яких найманих працівників – 61,056 млн чол.

А вже у 2014 році кількість економічно-активного населення складала 71,539 млн чол, з яких найманих працівників – 66,378 млн чол. Отже, чисельність тих, хто працює за трудовим договором зросла на 5,3 млн чол. При цьому питома вага офіційної зарплати у ВВП складає лише 37,8% (у 1990 році показник був 48,8%, а „тіньова” зарплата вважалась відсутньою). Частка тіньової економіки – до 20%, що дещо краще української ситуації.

Кількість працівників, яким затримують зарплату, зросла з 36,6 до 54,3 тис. чоловік за період 2003-2013 років (незважаючи на запровадження нових гарантій захисту зарплати). Кількість відправлених у неоплачувану відпустку за цей період зросла з 1,891 до **2,451** млн чол. До парадоксів ринку праці РФ експерти відносять меншу тривалість робочого часу на фоні середньоєвропейських показників (це може пояснюватись поширенням тимчасової зайнятості).

За даними ОЕСР, Росія є країною із „середніми” показниками жорсткості трудового законодавства: воно менш жорстке, ніж норвезьке, але й менш гнучке, ніж у Грузії чи США. Слабким вбачається захист від строкових відносин (1.3 бали із 3.5); при цьому процедура індивідуальних звільнень вважається доволі складною (2.9 бали).

Можна зробити висновок, що зайнятість у РФ є більш стабільною, ніж в Україні. Це пояснюється не стільки успіхом реформ законодавства про працю, скільки консервативністю режиму та забезпеченістю ресурсами. Хоча інноваційний потенціал економіки майже відсутній, але інвестиції держави сприяли збереженню робочих місць.

Диктатура проти пролетаріату

При цьому рівень активності робітників вражає: якщо у **2002** році страйки відбувались на 80 підприємствах (охоплено 3,9 тис чол), то у 2014 страйкували „аж” 2 підприємства (півтисячі працюючих). Не ясно, якою методикою керувалась українська влада, але, за підрахунками вітчизняного Держстату, у 2015 році страйкувало цілих 900 тис. українців. Пояснення може бути простим: процедура організації страйків зарегульована в обох країнах, просто у Росії куди більш авторитарний політичний клімат.

Завдяки централізованій владі у Росії відзначається високий рівень виконання судових рішень та примушування до виконання контрактів (5 місце у світі проти 98-го в Україні). Однак це нівелюється м'якістю кримінального кодексу: покарання за затримку зарплати настає лише при затримці зарплати за два місяці і при наявності „користі” або „особистої зацікавленості” (в Україні відкрити провадження дещо простіше). Справжнім ударом по профспілкам стало рішення Конституційного Суду РФ 2010 року: додатковий імунітет профлідерів визнали таким, що суперечить принципу рівності.

Ринок регулює

У роки реформ „дикого капіталізму” трудове законодавство зазнало суттєвих змін: доповнення КЗпП і врешті-решт прийняття ТК РФ. Відобразити дискусію тих років може допомогти брошура „Реформа трудового законодательства в России”, видана МОП у 2001 році.

До КЗпП було введено інститути, які дозволяли посилювати експлуатацію. Так, у 1992 році було запроваджено режим переміщення, який дозволяв використовувати персонал, „залежно від обставин”, а насправді – змінювати обов'язки без змін трудового договору. Вже у 1998 році було дозволено включати умови про комерційну таємницю до трудових договорів. Ще до прийняття ТК профспілковим імунітетом не користувались ті працівники, яких звільняють через винні дії (прогул, невиконання обов'язків). Роботодавці відверто зловживали й нормами старого кодексу, які за часів СРСР майже не використовувались: наприклад, про можливість укладення строкових договорів, якщо це відповідає інтересам працівника (така норма діє в Україні). Розширення сфери строкових угод було відчутним, підкреслює професор О.М. Курінний: роботодавці тлумачили положення на свою користь для „поголовного” укладення таких договорів.

Як підкреслював професор В.І. Миронов, через жорсткість трудового законодавства на практиці роботодавці застосовували такі **альтернативи**: цивільно-правові угоди (найчастіше – підряду і про надання послуг), порушення при прийомі на роботу (відсутність письмових підтверджень, непопередження про випробувальний термін), включення недійсних умов до трудових договорів (бракувало механізму визнання їх недійсності), відправлення у відпустку (через відсутність графіків відпусток),

маніпуляції із зарплатами (працівник позбавляється премії й отримує мінімум). Це стало можливим за рахунок відмови держави від функцій контролю у 90-их роках: згодом держава виступила з ініціативою „оптимізувати” права, які й так порушуються (схожа тенденція в Україні: було проголошено мораторій на перевірки, після чого „неможливість” дотримання чинного обсягу прав мала стати очевидною).

Мабуть не можна сформулювати мету неоліберальної модернізації краще за окремих російських правників. Прийняття ТК мало відповідати наступним цілям: закріпити „реалістичний мінімум трудових відносин”, суттєво підвищити роль договірної регуляції трудових відносин, підвищити роль індивідуальних трудових угод, у тому числі шляхом зняття обмежень у сфері розірвання трудових угод, включаючи більш спрощену процедуру звільнення (вилучення необхідності узгодження з профспілками, вилучення вимоги знаходження альтернативного працевлаштування, розширення можливостей для укладення строкових угод, розширення можливості для сумісництва). Важливо, що ці цілі були вказані у меморандумі між Урядом та Центральним банком РФ (з одного боку) та **МВФ** (з іншого боку) у 1998 році. Модель реформування трудових відносин стала не результатом узгодження позицій соціальних партнерів, а наслідком тиску кредитора. Сказано, що кодекс готувався „у цілому все ж таки передусім для роботодавців, а потім, певною мірою, для працівників, і насамкінець, як зазначається, для економіки”. Пояснювалось, що широкий перелік гарантій має встановлюватись не законом, а визначатись шляхом „перетягування канату” між працівниками та власниками, тобто шляхом прийняття колективних договорів на окремих підприємствах.

На ділі це означало позбавлення профспілок права давати дозвіл на надурочні роботи, погоджувати графік відпусток тощо.

У той же час частина вчених виступала проти погіршення трудового законодавства і розвінчувала поверхові пропагандистські доводи, зокрема, про „застарілість” КЗпП. «Серед фахівців трудового права висловлювалися переконання, що будь-який кодекс, який в існуючих умовах буде прийматися, діяти не буде», – зазначав К.Д. Крилов, віце-президент Союзу юристів Росії відносно того, що ТК викоринить тіньову працю. Озвучувались пропозиції не захоплюватись надмірним „збалансуванням” інтересів, адже це завершиться поразкою працівників. Критично пропонувалось ставитись і до норм МОП – через свою нейтральність вони не можуть бути надійною опорою в умовах „дикого капіталізму”. Як зазначав російський вчений Олександр Курінний, цивілізований підхід МОП не завжди спрацьовує у пострадянській дійсності. Тобто норми можуть формально відповідати положенням конвенцій, але діяти інакше через недобросовісність роботодавців.

Врешті-решт було ухвалено не урядовий проект, а розроблений групою

депутатів на чолі з В.Рязанським (т.зв. „профспілковий проект”, який тим не менше погіршив становище працівників). Його прийнято Державною Думою 21 грудня 2001 року, а вже з 1 лютого 2002-го року він набрав чинності.

До однозначних переваг ТК РФ треба віднести норму про самозахист – право відмовитись від виконання роботи при затримці зарплати на 15 днів (стаття 142). Відпустка складає 28 днів на рік. Покращенням стало те, що раніше оплачувались лише робочі дні відпустки, а після змін – усі дні відпочинку (ст.115 ТК РФ). Однак на цьому перелік позитивних норм можна завершувати.

Працівник очима рабовласника

Уявлення про трудове законодавство Росії, а головне про правову культуру бізнесу, надає книга „Правове регулювання діяльності персоналу організацій в умовах кризи” (2009), видана Академією народного господарства при Уряді РФ. Книга написана зі справді класових позицій – вона миттєво повертає до тверезості після мантр про соціальний діалог. Місцями вона явно виходить за межі неупередженого наукового викладу. „В ТК РФ запроваджено надумане „соціальне партнерство”, в силу чого менеджери замість наказів передусім має зацікавити працівника”, – напевно жартують автори (с.120).

Даються психологічні поради власникам. Момент оголошення працівнику про звільнення називається стресовим для роботодавця, тому пропонується вберегти нерви. Приміром, „створити умови”. Наводиться приклад, коли офісного працівника переводили до порожнього кабінету з виглядом на задній двір. Він звільниться сам, адже „для самоповаги працівника немале значення має навіть обстановка його робочого місця” (с.19). Сказано, як уникати небажаних працівників (с.27). Наприклад, давати вакансію про посади, вимоги до яких жодним законодавчим актом не прописані – „супервайзера” (ніде не написано, скільки мов він має знати і якою освітою володіти!). Окремі поради носять відверто знущальний характер: далеко не всі люди можуть довести, що вони фізичні особи, а лише з такими суб'єктами може укладатись договір. Для недопущення перетворення строкового договору у безстроковий рекомендується... „чинити перешкоди” появі працівника на роботі після завершення терміну угоди (с.50).

Як гадаєте, чи нормально, коли наближена до уряду установа зорієнтовує бізнес на таку модель відносин?

Разом з тим, даються і юридичні оцінки. Так, відзначається, що основний порядок укладення трудового договору, тобто перед початком роботи – „найскладніший” (с.13); новим кодексом введено режим ненормованого робочого дня, що сприймається як „позитивне” (с.45); строкові договори в російських організаціях укладають „усе частіше” і зазвичай не більше року (с.47); випробувальний термін застосовується навіть тоді, коли

працівник пройшов конкурс (с.53); переведення на неповний робочий день стало „універсальним інструментом в руках менеджерів” (с.54); запроваджено такі „режими ефективного викристання персоналу” як переведення та переміщення (с.106); додаткову відпустку отримують не всі, а лише „обрані” працівники, зазначені у колективному договорі (с.150). Та найголовніше це те, що ТК РФ різко збільшив кількість **підстав для звільнення**: у 2009 році їх вже нараховувалось кілька десятків (с.175). Серед іншого відзначається, що найбільш поширеною підставою звільнення є „власне бажання”, а також те, що на підставі звинувачення у пияцтві звільнити легше, ніж за іншими статтями (відзначимо, що проєкт ТКУ дозволяє звільняти працівників на цій підставі без згоди профспілки, тому розбиратись ніхто не буде).

Український вчений С.В. Венедіктов серед „цікавих” підстав розірвання трудових відносин наводить положення ст.81 ТК РФ: — розголошення захищеної законом таємниці (комерційної, державної); — подання працівником роботодавцю підrobних документів при працевлаштуванні; — зміна власника організації (стосується керівництва).

Схоже, що лібералізація законодавства означала перелом співвідношення сил на користь власників.

Більш того, ТК критикується із ринкових позицій! Повернення до „принципів радянського часу” (с.24) вбачається у наступному: — основною формою трудового договору все ж є безстроковий договір; — оплата нібито здійснюється „за працю, а не результат праці”; — відроджується виробниче самоврядування через представників працівників. Іншими словами, ліберальних „вчених” не турбує, що це є елементами сучасних європейських систем.

Зразок для наслідування?

Серед інших недоліків ТК РФ зазначимо наступні:

1. Право роботодавця видавати нормативні акти;
2. Зняття обмежень на залучення дітей – у сферах культури і кінематографії можуть найматись на роботу особи „до” 14 років, при цьому не вказано, якою є нижня межа (ст.63 ТК РФ);
3. Тривалість випробування для керівників юридичних осіб може скласти 6 місяців (ст.70 ТК РФ);
4. Можливість відсторонення працівника без збереження зарплати (ст.76 ТК РФ);
5. Укладення угод про навчання, згідно яких роботодавець може змусити працівника відпрацювати затрачені на його перепідготовку кошти (розділ IX).

Слід відзначити, що багато недоліків російського ТК характерні для проєкту ТК України. ТК РФ у ст.58 містить хоча б формальну заборону на укладення строкових договорів, якщо їхньою метою є уникнення певних

соціальних зобов'язань. Проект ТК України такої норми не містить. У де-чому положення проекту ТКУ є гіршими – він дозволяє укладати строкові договори „за бажанням працівника” (це відкриває простір для тиску). Новий російський кодекс став заплутаніший і об'ємніший. Російська вчена С.Ю. Головіна підкреслює, що „диференціація стала перманентним процесом”. На момент прийняття у 2001 р. ТК РФ у ньому було 16 розділів, які регулювали працю окремих категорій працівників, і з часом кількість спеціальних норм тільки зростала.

Не можна сказати, що прийняття ТК РФ усунуло кризові тенденції на ринку праці – брак гідних робочих місць залишився, а роботодавці й далі порушують базові гарантії. За даними 2014 року, найчастіші порушення трудового законодавства стосуються охорони та оплати праці. „Теза про те, що «ринку сам все врегулює», на практиці виявилась **міфом**. Йдучи від надмірного втручання в регулювання трудових відносин, держава нерідко залишає працівників практично один на один з роботодавцем”, – заявляє один із співавторів Трудового кодексу РФ професор О.Курінний.

Роботодавці не збираються зупинитись на досягнутому: триває „дискусія” стосовно необхідності запровадження гнучкості робочого часу, тобто збільшення тривалості робочого тижня до 60 годин. Тому лунають голоси, що ТК Росії – це документ для „перехідної” епохи. Адже умови постійно „змінюються” (хоча точніше – апетити капіталістів). „Не повинно кожне нове покоління політиків і менеджерів складати свій кодекс”, – наголошує тепер пан Курінний. Але чи слухатимуть науковців зараз?

Свій ТК прийняла, до речі, і сепаратистська „Луганська народна республіка”. То виходить, що Україна не хоче відставати від тренду? Цікаво, що наш західний сусід – Польща – так і не прийняла нового ТК і живе за доопрацьованим Кодексом 1972 року. То на кого ми орієнтуємось – на Європу чи на Схід?

Висновки

Варто підкреслити, що Україні нав'язують саме російський ТК, а не, приміром, грузинський. Останній супроводжувався більш глибоким демонстражем соціальних гарантії і фактично відкинув країну на попередній щабель розвитку. У Росії ж лібералізація не була настільки радикальною, хоча й успіхів не принесла. Її головною метою було ускладнити трудове законодавство, зруйнувати стабільну зайнятість через строкові трудові договори та викорінити солідарність через звуження прав профспілок.

Чи треба дивуватись, що у Росії немає розвиненого громадянського суспільства? Зміни зробили працівників безправними: основну роль у захисті прав відіграє держава. За таких умов боротись за покращення умов праці стає майже неможливо.

Лібералізація ринку праці стала і причиною економічної стагнації: без тиску робітників власникам капіталу не було сенсу вдосконалю-

вати виробництво. Визнати свою помилку кремлівські реформатори не здатні. Відтак, розв'язання війни з метою зняття напруги стало питанням часу.

Ми повинні зупинити експеримент за російським сценарієм. Проблема не в тому, що він російський, а в тому, що він шкідливий.

Білоруські тенденції українського трудового законодавства

Соціально-трудова сфера Білорусі знову опинилась у центрі міжнародної уваги – Державний департамент США закликав країну подолати примусову працю. Примус застосовується, зокрема, щодо т. зв. «асоціальних елементів» нібито з метою виховання у «медично-трудовах амбулаторіях». Черговим кроком у напрямі до звуження трудових прав став декрет президента РБ від 2 квітня 2015 року «Про запобігання соціальному утриманству». Згідно з цим актом, осіб, котрі не відпрацювали 183 дні за попередній рік, належить карати адміністративним арештом.

Білорусь являє собою приклад держави, де реформа економіки у напрямі ліберального капіталізму поєднується з неринковими стимулами до праці. Разом із тим, не можна заперечувати, що подекуди керівництво сусідньої держави діяло обачніше за українську владу, яка з середини 2000-х років перейшла до впровадження неоліберальної моделі. Аналіз ситуації в Білорусі дозволяє зрозуміти, які рішення тамтешньої влади пройшли перевірку часом, а також – які свободи українцям треба захищати. Спробуємо об'єктивно розглянути, яким є становище трудівника у країні, котру змальовують «останнім європейським соціалістичним раєм».

Економічний курс

Білорусь досить повільно змінювала економічну систему, проте швидко лібералізувала трудове законодавство. Робити висновки про трудове право РБ можна лише усвідомлюючи, яким обсягом соціальних прав володіють працівники та куди рухається економіка. За таких умов одні й ті самі норми закону можуть виконувати різну роль і викликати різне ставлення суб'єктів правовідносин.

Між нашими двома країнами західні дослідники знаходять чимало спільного. Зокрема, підстави для цього надає дослідження данського економіста Оле Норгаарда «Економічні інституції та демократична реформа» (2007). Там Білорусь та Україну названо державами «з найнижчою модернізацією» (мається на увазі «ринкова модернізація»). Унікальним для наших країн є найтриваліший досвід централізованого планування: 74 роки в Україні (стільки само, як у Росії) та 72 роки в Білорусі. Ліберальні дослідники вбачають у цьому деформованість, тобто глибоку віддаленість від ідеалів вільного ринку.

В Україні та Білорусі на фоні інших країн СНД фіксувалась одна з найвищих мінімальних зарплат відносно середніх (38% у 2006 р. в Україні). Та є й відмінності: з 1991 по 1994 рік рівень бідності у Білорусі фактич-

но не змінився й дорівнював 10%, тоді як в Україні він сягнув уже 40%. Збільшення нерівності (коефіцієнт GINI) у Білорусі відбувалося не так стрімко, як у нас.

Білорусам, як і решті мешканців пострадянських країн, близькі егалітарні цінності – соціальна нерівність вважалася головним негативом (хоча в Україні ці установки поєднувалися з більш вираженим індивідуалізмом). Крім того, у нас тривалий час не було урізань соцсфери – натомість через некерованість економіки нас накрила інфляція (від неї найбільше потерпіли незаможні прошарки). Однак лише в Білорусі після того, як населення розчарувалося у ринкових установках, держава спробувала розвернути реформи у зворотний бік. Як пише Норгаард, між 1995 і 1997 роками уряд Лукашенка повернувся до втручання в економіку з контролем над цінами, обмеженням конвертованості валюти та повторним запровадженням дотування в певних галузях. В очах західних експертів це означало шлях до відродження «неефективної» політики. Утім, як показав подальший розвиток подій, наявність ресурсів дозволила Білорусі модернізуватись у ліберальному ключі трохи пізніше. У 2010-х держава розгорнула фінансування ІТ-проектів, що підвищило конкурентоспроможність держави. Не можна, звісно, ігнорувати й чинник дешевих енергетичних ресурсів, що їх надає Росія. Завдяки цьому співвідношення рівня зарплати некваліфікованих працівників до вартості 1000 куб. м газу там у 4 рази перевищує відповідний показник в Україні: зарплата вдвічі вища, ціна на газ – вдвічі менша. За цим показником РБ вдається досягнути співвідношення соцстандартів та компослуг, характерного для розвинених європейських країн. Податкову систему в республіці теж називають адекватною з погляду Європи.

Як стверджує норвезький економіст Ерік Райнерт, країна з «відсталою» обробною промисловістю має перевагу над тією, що не має її взагалі. Білорусь обрала збереження індустрії, що за умови відкритості російського ринку для продукції машинобудування дозволило захистити робочі місця. З моменту ухвалення Трудового кодексу РБ у 1999 році кількість зайнятого населення офіційно зросла: у 2000 році його кількість сягала 4,44 млн осіб, а у 2015 – 4,49 млн 1. У докризовому 2010-му кількість зайнятих узагалі сягала аж 4,7 млн осіб.

Ще одною позитивною характеристикою є те, що в Білорусі спостерігається один із найвищих рівнів формального працевлаштування в пост-соціалістичних країнах. У 2012 році цей показник сягав 94% проти 34-41% у Албанії та Грузії.

«І Білорусь, і Україна більш-менш успішно зберігають позиції розвинених держав зі складною економікою. Чого не скажеш про Росію, яка за рівнем складності скотилася до примітивізму – типового “сировинного” бізнесу», – такий висновок робить білоруський експерт Ігор Тишкевич. Водночас він наголошує, що в обох випадках існують загрози втратити

конкурентоздатність і поглибити технологічне відставання. Та якщо Україна робить акцент на політичних реформах, то РБ – на економічних. Вигідна для українців відмінність між нами – головним чином у рівні демократії. Білорусь разом із Туркменістаном було класифіковано як не-вільну країну за рейтингом «Фрідом Хауз» 1997 року. Тишкевич також критикує встановлений у країні лад – президентську республіку, що вважається більш пристосованою до просування впливу олігархів (хоча їх у РБ майже нема).

Загальна характеристика ТК

Загалом ТК РБ багато в чому схожий на чинний в Україні КЗпП, і водночас містить інститути, закріплені в проекті Трудового кодексу України.

Переваги для наймачів. Привертає увагу, що положення статті 17 ТК РБ досить загально регулює строкові відносини: тимчасові угоди укладаються у випадках, коли трудові відносини «не може бути встановлено на невизначений термін з урахуванням характеру майбутньої роботи або умов її виконання». Мікроорганізації та індивідуальні підприємці не повинні дотримуватися навіть цих формальностей. Білоруський роботодавець має право здійснити «тимчасове переведення з виробничих причин» строком до 1 місяця.

Цікаво, що за «згодою сторін» цей термін має бути продовжено (фактично це дозволяє залучити працівника до робіт, не передбачених трудовим договором, мотивуючи це економічними причинами). Про суттєву зміну умов праці наймач попереджає за 1 місяць, а не за два, як за українським КЗпП. Згода профспілки не потрібна у випадку звільнення на підставі невідповідності посаді або появи на роботі у нетверезому стані. Вихідна допомога за звільнення відповідає обсягу всього-на-всього 2-тижневого заробітку й не виплачується сумісникам. Тобто, держава розраховує, що за цей період робітник знайде роботу, однак це припущення не відповідає статистичним даним. Стаття 119 ТК РБ створює ризики зловживань: понаднормовими роботами вважаються ті, які виконуються «з власної ініціативи», тобто без розпорядження роботодавця. Важливо, що річна норма понаднормових робіт – 180 годин, тобто, на 60 годин вища від українського показника.

Переваги для працівників. Зокрема, можна виділити статтю 25 ТК РБ: фактичне допущення працівника до роботи має бути письмово оформлено не пізніше як за три дні після висунення вимоги працівника або профспілки. Таким чином, профспілки можуть впливати на індивідуальні трудові відносини. Тривалість випробувального терміну три місяці встановлюється для всіх категорій (в Україні для робітників встановлено термін 1 місяць, а для керівників – до 6 місяців). Протягом випробування працівник теж може звільнитися з роботи, попереджаючи про це за три дні. Роботодавці здійснюють відрахування у резервний фонд заробітної плати (стаття 76).

Президент республіки може регулювати трудові відносини своїми **актами**, що на практиці майже завжди використовувалося для погіршення становища найманих працівників. Як наголошували у незалежних профспілках, одночасно діяли взаємовиключні нормативні акти. Можна передбачити, що в умовах слабкості робітничих організацій у випадку колізії між президентським декретом і ТК застосовуються ті акти, що вигідніші власнику. Яскравим прикладом є декрет президента від 26 липня 1999 р. «Про додаткові заходи щодо вдосконалення трудових відносин, зміцнення трудової і виконавської дисципліни». Він дозволяв керівникам підприємств укладати строкові контракти тривалістю не менше як рік (без обмеження сфери застосування). Підстави розірвання трудових відносин з ініціативи наймача було суттєво розширено. Водночас право працівника на звільнення за власним бажанням обмежувалося.

Не можна обійти увагою декрет президента від 5 грудня 2014 р. «Про посилення вимог до керівних кадрів і працівників організацій». Він дозволяє змінювати умови праці за 7 днів у зв'язку з «обґрунтованими виробничими, організаційними чи економічними причинами». Працівники, «ризикуючи залишитися без роботи протягом тижня, не маючи часу на пошуки нової, будуть змушені погоджуватися на суттєве погіршення умов праці», наголошує Білоруська конфедерація демократичних профспілок. Це офіційно пояснювалося, зокрема, потребою оперативніше реагувати на «зміну кон'юнктурних і зовнішніх факторів». Додавався непередбачений ТК вид стягнення: «недисциплінованих» працівників позбавляли стимулювальних виплат на рік. Особи, звільнені за «дискредитаційними» підставами, не мають права обіймати певні посади впродовж терміну до 5 років (пункт 8). Створені актом умови дозволили тримати громадян на «короткому повідку», у цьому можна вбачати політичні мотиви.

Станом на 2012 рік Білорусь ратифікувала 42 конвенції МОП, тоді як Україна – 55. Також РБ не підписувала Європейську соціальну хартію, яка передбачає право на свободу об'єднання, гідні соцстандарти та щорічну відпустку тривалістю 28 днів.

Гнучкість та демонтаж соціальної держави

Чи справді Білорусь є такою відсталою, як її хочуть зобразити ліберальні експерти? Станом на сьогодні Білорусь посідає вищі, ніж Україна, сходинки і в рейтингу Doing Business, і за індексом людського розвитку ООН, і за індексом сприйняття корупції. Інвестори охочіше вкладають кошти в білоруську економіку: у 2015 році обсяг прямих іноземних інвестицій до України сягнув \$3,76 млрд, передусім із Кіпру, тоді як до РБ надійшло понад \$7,2 млрд, передусім із РФ.

«Монополізація влади дозволила провести в Білорусі кілька болючих змін у соціальній сфері», – робить висновок експерт І. Тишкевич. У контексті урізання «соціального пакету» він називає:

- 1) Ліквідацію значної частини соціальних гарантій (виплат, пільг). Процес триває з 2010 року;
- 2) Збільшення пенсійного віку (і анонсоване наступне підвищення);
- 3) Початок переходу до індивідуально-накопичувальної пенсійної системи. Лібералізація «соціалки» триває і там, і тут.

Варто зазначити, що лукашенківська влада жорстко реагувала на виступи й не обмежувала себе вимогами закону. Наприклад, коли 1995 року відбувся страйк у мінському метро, то організаторів було заарештовано, а решті машиністів довелося їздити в супроводі міліціонера, котрий наглядав за їхньою роботою. Через обмеження права на страйк більшість результативних страйків відбувалися незаконно (страйк на Мінському тракторному заводі у 2001 р.). Проголошений протекціонізм держави змушував її в низці випадків прислухатись до вимог страйкарів. Як пояснюють фахівці Міжнародної організації праці у доповіді про порушення прав профспілок у РБ, «економічна стратегія держави посилювала її вразливість до тиску профспілок, оскільки держава продовжувала одночасно брати на себе відповідальність і за долю підприємств, і за добробут трудівників».

Низький рівень безробіття пояснюють тим, що держава гарантує роботодавцю право без проблем звільнити непотрібного працівника. Короткотермінові контракти домінують практично в усіх галузях промисловості, у тому числі для більшості співробітників великих підприємств у хімічній та машинобудівній промисловості. Звичайно, це мало узгоджується з уявленням про стабільну зайнятість. Відповідні зміни діють від початку 2000-х. У 2010 р. близько 30% працівників уклали договори тривалістю до 1 року (загалом до 90% працівників зайняті на умовах строкових контрактів різної тривалості).

За даними Світового банку, і в Україні, і в РБ немає обмежень на максимальну тривалість строкового трудового договору. Але водночас у Білорусі дозволено укладати договори для виконання постійних робіт і не береться до уваги такий критерій, як «інтереси працівника». Прекаризація 2 не обмежена якимись професіями, як-от художники, журналісти, IT-працівники. Нетипова зайнятість стала типовою для промислових робітників. Міжнародні правозахисні структури вбачають у поширеності строкових договорів загрозу для права на протест. Працівники бояться критикувати умови, адже конфлікт означає не продовження відносин. 70% працівників залучено на умовах контракту тривалістю до 3 років. Цікаво, що ліберальні інституції критикують Білорусь за прекаризацію, хоча на Заході тимчасова робота давно вважається звичайною формою найму.

Поширеним є надання відпустки з ініціативи адміністрації за наявності економічних причин, це притаманно й західноєвропейським трудовим відносинам. Приблизно 40% працівників у такій відпустці не отримують

жодної компенсації. На загальну кількість зменшення персоналу припадає лише 2% випадків, коли люди отримують грошову компенсацію за звільнення (для країн СНД найпоширенішою підставою для звільнення є «власне бажання»). Білорусь поступово зменшує кількісні пороги для визначення масових звільнень. У 2014 році на підприємствах із кількістю співробітників до 1000 осіб провести звільнення 20% протягом місяця можна як «немасове», тобто – за простішою процедурою. Білоруські профспілки вважають, що цей критерій вимагає перегляду. Для порівняння, в Україні масовим вважається звільнення 10% працівників, якщо на підприємстві зайнято до 300 осіб.

За рейтингом Doing Business, у 2015 році рівень зарплат у Білорусі вищий за український і сягає 193 долари проти 119 в Україні (мається на увазі оплата праці гіпотетичного «касира», як людини без досвіду, що виконує просту роботу). Лише у 2014 році вперше з середини 1990-х у Білорусії помічено стагнацію зарплат. Цікаво, що в офіційних документах для іноземних інвесторів білоруська влада намагається показати чинні порядки як досить соціальні. Згадується й те, що «відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами в Білорусі є однією з найдовших у світі» (вона сягає, як і в Україні, 126 днів; світовий рекорд – 480 у Швеції). Дещо дивно звучить теза на сайті-візитівці про те, що «традиційно профспілки беруть активну участь» у захисті прав (вони охоплюють 95% працівників, тобто понад 4 млн осіб). Звичайно, якби профспілки щось реально вирішували там, то навряд чи про це відкрито згадувалось би. За даними socialhotspot.org, у РБ чи не найменший ризик безробіття та найвищий ризик обмеження свободи профспілок. Незалежні профспілки майже усунуто від процесу колективних переговорів, а це, в свою чергу, гальмує суттєве підвищення соцстандартів.

Невільні профспілки

Окреме болюче питання – стан забезпечення прав профспілок. МОП не раз звертала увагу на це: у 2002 році констатувалося, що уряд не вжив жодних заходів у відповідь на скарги, подані ще у 2000 році. Йшлося про тиск на працівників із метою виходу тих із незалежних профспілок та протидію утворенню осередків (порядок реєстрації був надзвичайно складним, а кількісно профспілка мала охоплювати не менше як 10% працівників підприємства).

Окремо слід вказати, що скарга містила нарікання на процедуру страйків, зокрема 2-місячні процедури примирення — важливо, що ситуація в Україні не надто відрізняється. Однак у РБ є свої нюанси: президент своїм указом (!) може змусити відкласти страйк на 3 місяці; таким чином, найвищий посадовець може втручатись у відносини між підприємством та працівником.

Особливо обурювало те, що влада не приховувала бажання зробити профспілки своїм інструментом. Олександр Лукашенко заявив, що проф-

спілки мають виконувати роль колишніх партійних організацій та відповідати за дисципліну. Бажання встановити повний політичний контроль за профспілками пов'язане ще й із тим, що основним конкурентом О. Лукашенка на виборах 2001 року був тодішній голова Федерації профспілок Білорусі. У 2003 р. МОП створила Комісію з розслідувань у зв'язку з масовими арештами профспілкових активістів та закриттям проектів МОП у країні (!). Таким чином, виник унікальний прецедент ігнорування Організації. ЄС в ультимативній формі вимагав усунути порушення, погрожуючи скасувати режим пільгового експорту для білоруських товарів. Рекомендації Комісії уряд майже проігнорував. Було також висловлено побоювання, що спрощення страйків у поєднанні з зовнішньою фінансовою підтримкою призведе до дестабілізації, тобто, його буде використано в політичних цілях. Лукашенко заявляв, що слідкує за діяльністю профспілок більше, ніж за опозиційними партіями, адже перші мають реальний зв'язок із масами. Зрощення ФПБ та держави відбувалося швидко, зокрема за рахунок економічних стимулів: «офіційні» профспілки могли безкоштовно використовувати держмайно.

У 2005 році верхівка почала розглядати профспілки як засіб впливу на бізнес: вони мали утворюватися на всіх підприємствах і тиснути на власника. ФПБ було віддано настанови захищати навіть не-членів. Згодом права профспілок розширилися ще більше, і вони змогли виконувати роль інспекцій праці.

У 2006 році було ухвалено новий закон про профспілки, який спрощував порядок реєстрації, але впроваджував критерії репрезентативності. Найбільша профспілка опинилась у фаворі.

Чисельність незалежних профспілок вимірюється тисячами людей. Що цікаво, в умовах тиску вони вимушені використовувати і культурно-масові методи нарівні з протестами (організація дозвілля, оздоровлення і т.д.).

Представники незалежних профспілок стверджують, що конфлікт із будь-яким роботодавцем насправді означає зіткнення з владою, адже влада може вплинути на менеджмент. Разом із тим, за статистикою, близько половини працівників зайняті у приватному секторі (57%). Можна зробити припущення, що влада виконує патерналістську роль і відносно роботодавців, тож готова втрутитися у будь-яку ситуацію. Іноземні корпорації, не підконтрольні режиму прямо, такі як «Кока-Кола», теж «узяли на озброєння його репресивні методи». Постійний тиск створює передумови для авторитарної культури в профспілках, коли все вирішує фігура вольового лідера.

Важливо зазначити, що загострення відносин між владою та профспілками сталося після ухвалення нового, ліберальнішого Трудового кодексу 1999 року. Зокрема, скарги стосувалися звуження права на страйк із ухваленням ТК. Хоча більшість претензій були пов'язані з невиконанням

його норм, а також із ухваленням президентських актів.

Білоруська дійсність викликає певні асоціації з радянською владою початку 20-х років – у часи «нової економічної політики». Як зазначає британський дослідник Саймон Пірані, чинний на той час суспільний договір «дозволяв, хоч і з обмеженнями, переговори щодо умов праці, але не дозволяв робітникам втручатися в політичну сферу чи оскаржувати право директора ухвалювати політичні рішення» (с. 257).

Висновки

Напрошується висновок, не дуже приємний для прихильників демократії: можливість авторитарної влади «забезпечувати порядок» є позитивним сигналом для інвесторів. Водночас, є й невтішні висновки для прихильників ринку: втручання в економіку теж не означає блокування інвестицій.

Як зазначає економіст Оле Норґаард, для пострадянських країн органічнішим є «європейський соціальний капіталізм», аніж вільноринкова англосаксонська модель.

Білорусь, принаймні, намагається будувати таку систему, хоча й без демократії. Україна ж вірить у можливість досягти успіху без системного регулювання. Дані свідчать, що регулювання системи зайнятості є більш адекватним.

Часткове урізання трудових і соціальних прав не викликало масового невдоволення, адже поєднувалося зі збереженням державної підтримки в інших формах. В Україні ж непопулярні заходи викликають відчуття тотальної несправедливості. Білоруська влада донедавна виконувала неписаний суспільний договір із народом.

З іншого боку, сильна патерналістська держава здатна викорінити в довгостроковій перспективі навички самоорганізації. Питання підвищення соцстандартів стає питанням доброти влади-господаря

Українські профспілки діють у надзвичайно сприятливих умовах: цьому сприяє й менший рівень втручання держави у сферу реалізації громадянських свобод, і ширші повноваження за трудовим законодавством. Це слід цінувати й використовувати.

Хоча зарплата у Білорусі наразі вища (особливо з урахуванням доступу до певних соціальних благ), проте українські робітники мають вищі потенційні можливості покращити своє становище.

Як змінить працю грузинсько-польський досвід?

Здавалось би, що спільного між Польщею та Грузією? По-перше, те, що обидві країни виступали орієнтирами для наших українських реформаторів. За рейтингом Світового банку, ці дві країни займають одні з найвищих місць за легкістю ведення бізнесу серед пострадянських країн (Грузія – 24-те, а Польща – 25-те). Оскільки трудове законодавство у нас

тривалий час не було реформоване, то саме в цій галузі досвід країн нам знадобиться. Керівництво України упевнене, що ми можемо пройти цей же шлях і досягти схожих успіхів. Забігаючи наперед, слід зазначити, що рівень захищеності працівників там значно нижчий за український. Як зміниться життя простого працівника, якщо ми переймемо досвід грузинів та поляків?

Спільне й відмінне

Обидві країни вийшли із соціалістичного табору, хоча шлях розвитку вони обрали дещо різний. Мало хто буде заперечувати, що обидві країни знаходились у фокусі уваги США. Однак Грузія впровадила рекомендації у рамках «Вашингтонського консенсусу» значно радикальніше і в кінцевому рахунку програла. Як підкреслювали у 2009 році фахівці Всесвітнього банку, Грузія називалась серед країн, яка ратифікувала чи не найменше конвенцій МОП серед пострадянських країн – **16**.

При цьому Польщею ратифіковано **81** конвенцію. Звичайно, це не йде у порівняння з Україною, яка станом на 2014 рік ратифікувала вдвічі більше конвенцій. Факт ратифікації актів МОП рідко свідчить про розширення прав трудящих. Але їх ратифікація, як правило, вказує на той пріоритет, який приділяється захисту прав працівників. В обох країнах встановлено однаковий пенсійний вік: 60 років для жінок та 65 для чоловіків.

Грузія: американізація трудового права

Грузія пішла на крайність: спробувала запровадити американську модель трудового законодавства у пострадянській країні. Щоправда, невдалі приклади надмірної лібералізації були і раніше: Киргизія прийняла досі два трудових кодекси на вимогу МВФ (у 1994 та 2004 роках), але деградація соціальної сфери лише посилилась. Зарплата є однією з найнижчих у регіоні, а тінізацію праці не загальмувало навіть зниження податків. Західний досвід було перенесено на відсталу матеріальну базу.

Англосаксонська або т.зв. американська модель трудових відносин базується на закріпленні мінімального обсягу прав на рівні закону. Філософія зводиться до визнання пріоритету економічної ефективності над цінностями справедливості. Ця модель дозволяє розірвати трудовий договір без вагомої причини, а менеджмент може собі встановлювати бонуси самостійно. Численні гарантії, що вважаються для нас невід'ємними (відпустки, вихідна допомога, попередження про звільнення) стають доступними лише після закріплення у колективному договорі. Вважається, що робітник та власник знайдуть спільну мову та зможуть домовитися про кращі умови (т.зв. політика «перетягування канату»).

Однак на практиці економічна нерівність змушує працівника йти на вимоги власника. Звичайно, якщо він не утворить профспілку. Втім, профспілковий рух у країні помітно втратив позиції. В умовах зміни трудових відносин і безробіття як такого профспілки втратили свою роль, сказано в дослідженні «Кращі практики профспілкових організацій СНД» (2007).

Через критичний рівень зарплатні (\$23 за рейтингом Світового банку) транснаціональні корпорації можуть нейтралізувати профспілки, просто виплачуючи працівникам трохи більше, ніж місцеві підприємці.

У 2006 році за президентства Міхеїла Саакашвілі було прийнято Трудовий кодекс Грузії. Документ закріплює незначну кількість гарантій, а закріплені – значно гірші у порівнянні з українськими. Випробувальний термін є одним із найдовших серед країн Європи і Азії та становить 6 місяців (в Україні – 3 місяці). При цьому право на відпустку працівник отримує після 11 місяців роботи (в Україні – 6 місяців), а звільнити працівника можна за хворобу тривалістю в 1 місяць (в Україні – 4 місяці). Звільнення може відбуватись без згоди профспілки і без попередження працівника.

При цьому працівник попереджатиме про звільнення за власним бажанням за один місяць, тоді як в Україні достатньо двох тижнів. Згідно статті 5, роботодавець може перевірити будь-яку інформацію щодо претендента на посаду (до такого «компромату» належить і робота на конкурентів, при цьому відмова у прийнятті на роботу не обґрунтовується). Відрадження може не оплачуватись (стаття 12). Право на мінімальну зарплату не передбачалось взагалі.

Певним позитивом для працівників є право на самозахист: відмовитись від роботи, коли зарплата не виплачується.

Світовий Банк кваліфікував реформи Грузії 2006-го року як «найбільш далекосяжні реформи регулювання праці», назвав Грузію «топ-виконавцем», і дав високу оцінку реформі як такій, що «допомагає працівникам перейти до більш якісних робочих місць». Насправді, ця реформа викликала обурення як національної, так і міжнародної спільноти, в тому числі МОП і ЄС, а її прийняття здійснювалось без тристороннього соціального діалогу.

Новий Трудовий кодекс суперечить конвенціям МОП, які країна ратифікувала. В результаті співпраці між МОП, Урядом Грузії та соціальними партнерами в наступні роки, Грузія істотно змінила Кодекс законів про працю в 2013 році, що забезпечило більшу відповідність стандартам МОП. Слід зазначити, що Трудовий кодекс 2013 року містить нові статті щодо підстав і процедур припинення трудових відносин, відсутні у кодексі 2006-го року. Було запроваджено строк попередження при скороченнях персоналу. Словом, зараз у Грузії прослідковується рух до посилення захисної функції трудового права.

Грузія являє собою надто радикальний варіант соціального демонтажу, тому навряд цей досвід буде використовуватись. Було зрозуміло, що зниження законодавчого захисту автоматично не активізує колективно-договірний процес. Оптимізуючи трудові права, Грузія хотіла забезпечити прихід іноземних інвесторів і покращити економічну ситуацію. Сподівання виявилися марними. Лише зараз окремі експерти починають

критично ставитись до досвіду проведення ліберальних реформ у Грузії. Після демонтажу соціальних гарантій кількість робочих місць не зросла. Згідно даних Національного статистичного офісу Грузії, у 2005 році кількість найманих працівників складала 1,744 млн. осіб. У 2014 році вона вже складала 1,745 осіб. Таким чином, після ультралібералізації трудового законодавства кількість офіційно зайнятого населення збільшилась на 0,03%. І це на фоні безпрецедентного зниження податкового навантаження: соціальний внесок було скасовано, а податок на доходи фізичних осіб зменшено до 20%. У Сполучених Штатах, де діє подібне законодавство, аргументом на його користь виступає створення робочих місць. У Грузії ж вони не створюються: «флексибілізація» трудових відносин не сприяла економічного росту. Соціальна нерівність лише зростає.

При цьому тамтешні профспілки запевняють, що якби не протести проти ТК, то він був би ще кабальнішим (зокрема, активісти домоглися оплати понаднормових). Всього враховано було 11 із 17 зауважень профспілок. Створюються профспілки «з нуля» на великих підприємствах, зокрема, іноземних («Нафтогазовий термінал», Тбіліське метро та «Батумітекс»). Стверджується, що в таких колективах існує вищий рівень довіри, аніж у профспілках, куди працівники вступають автоматично.

Польща: незмінний кодекс і строкові договори

Польща певною мірою являє собою більш парадоксальний досвід. З одного боку, окремі дослідники ліберальних реформ у Східній Європі вважають, що у цей регіон були привнесені ідеї дерегуляції за американським зразком. З іншого боку, тут формально Трудовий кодекс Польщі діє з далекого 1974 року, щоправда гармонізований з багатьма директивами ЄС. Звичайно, ліберали називають закон ще надто «радянським»: нібито він пристосований для регулювання праці на великих заводах.

Трудова реформа тут була проведена ще до вступу у ЄС, що відбулося 1 травня 2004 р. У Польщі в 2003 новий Трудовий кодекс і супутні акти змінили процедури звільнення постійних працівників, розширили використання тимчасових контрактів та істотно змінили правила колективного звільнення. Таким чином, громадяни мали оптимізм з приводу євроінтеграції, пов'язуючи його з якістю життя скандинавських країн, але отримали досить лояльні для бізнесу правила найму.

З історії варто згадати, як ще з 80-их років у кодексі існували норми, які називали «польською аномалією»: там існувала форма самоуправління на підприємствах, було схвалено закон про страйки і профспілки. Як писали західні дослідники тих часів, Польща мала шанс на успіх, враховуючи масштабну економічну та передові юридичні експерименти. Таким чином, країна мала значний потенціал, який міг розвинути у напрямку створення високих соціальних стандартів.

На жаль, до документа були внесені дуже небезпечні норми, що зробили більшість положень безсилими. Йдеться про спрощення залучення до строкових відносин. Ці працівники не можуть розраховувати на значну частку прав, адже вони прописані для постійних працівників (право на страйк, вступ до профспілки, відпустку і т.д.).

Цікаво, що в західноєвропейських країнах подібні відносини активно запроваджувалось після кризи 2007-2008 років, тоді як у Польщі це було передбачено ще раніше. З 1998 по 2012 роки частка тимчасово зайнятих зросла з 5% до 25-27%. Ситуація гірша, аніж в інших країнах Східної та Центральної Європи. Приміром, у Румунії тільки 1% працюючих, задіяні на строкових договорах. «Це частково пояснюється обмеженнями в трудовому законодавстві.

У Румунії термінові контракти заборонені для постійних завдань і максимальна їх тривалість становить 24 місяці, в той час як в Польщі не існує ніяких обмежень на використання і максимальну тривалість термінових контрактів», – йдеться в дослідженні Світового банку.

Свою роль відіграє економічна ситуація, яка не дозволяє знайти кращу роботу, значна частина промисловості зникла після входження до ЄС. Сектор послуг не вимагає армії постійно-задіяних працівників. Власник може призупинити трудові відносини на три роки (!) у зв'язку з погіршення фінансового стану роботодавця.

Якщо тривалість не менше 6 годин, то працівник отримує право на 15-хвилинну перерву. Право на повну 20-денну відпустку з'являється відповідно до польського Трудового кодексу лише **після року роботи** (в Україні працівник може претендувати на 24-денну відпустку, якщо працює півроку).

Відносно прогресивною є норма, яка забороняє доплачувати премію у розмірі понад 20% від зарплати за кваліфікацію. Таким чином, постійна зарплата стає більш стабільною (в Україні цих обмежень немає). Однак є проблеми з гарантуванням мінімальної зарплати: якщо працівник є студентом, то йому можна сплачувати менше «мінімалки».

Слід зазначити, що проект Трудового кодексу України повторює деякі антиробітничі норми, відомі із законодавства Польщі. Окрім спрощення строкового найму, слід відзначити особливі умови регулювання праці на малих фірмах та можливість збільшувати робочий час до 48 годин на тиждень (з останньої редакції проекту ТКУ, щоправда, це положення вилучено). Роботодавець може змусити працівника відпрацювати місячну норму робочого часу (160 годин) протягом тижня без згоди профспілок.

На відміну від Грузії, Польща була країною з сильними профспілковими традиціями – всі знають про феномен «Солідарності». Але не можна сказати, що сьогодні профспілки визначають багато у польській ситуації. Вони не можуть блокувати звільнення. У деяких випадках за згодою профспілок можна погіршувати захищеність працівників.

Так, понаднормова робота не може перевищувати 150 годин протягом року для кожного працівника, якщо «колективним договором не передбачено інше» (в Україні межа — 120 годин на рік).

Важливо проаналізувати досвід так званої телероботи за Трудовим кодексом Польщі. У рамках таких відносин працівник виконує трудову функцію віддалено з віртуальною присутністю, а роботодавець мусить забезпечити його потрібним обладнанням, хоча і не несе відповідальності за дотримання техніки безпеки. Зручність таких відносин для працівників є доволі дискусійним питанням.

Слід визнати, що у Польщі практично не існує тіньової праці. Доволі жорстким є порядок оформлення на роботу: роботодавець мусить вже на другий день після допуску працівника на робоче місце видати письмовий документ, у якому поінформувати про істотні умови праці, що є підтвердженням укладення трудового договору.

Так, у Польщі вона складає \$545 за рейтингом Doing Business-2016. Заробіток у сусідній Німеччині в 3,5 рази вищий. Важливо, що після вступу до ЄС у Польщі констатувались чи не найвищі у ЄС обсяги зростання ВВП (є дані про зростання до 6% на рік). Втім, це не відобразилось на скороченні нерівності. Зараз економіка Польщі доволі стабільна, але бажання виїхати за кордон зростає: до 4 млн поляків готові емігрувати. Експерти МОП вбачають пояснення і в тому, що мотивація молоді сильно підривається т.зв. «сміттєвими контрактами». Надзвичайне поширення строкових контрактів стало системною вадою ринку праці Польщі.

Висновки

Чому орієнтиром реформ стали саме Польща та Грузія? Це пояснюється політичними причинами. Звичайно, пишатись перейманням досвіду Росії сьогодні якось не дуже доречно. Хоча, приміром, проект Трудового кодексу України має чимало спільного з ТК РФ: наприклад, право звільняти без згоди профспілки. Кодекс авторитарної Білорусі передбачає повальне використання строкових договорів, власне як і пропонува- ний у нас.

Звернімо увагу, що Грузія фігурує все рідше у планах реформаторів, адже провал реформ там межує з гуманітарною катастрофою (серйозною проблемою вважається оптимізація медичних установ). Значні іноземні інвестиції в країну так і не прийшли, хоч Грузія зробила ставку на дешеву робочу силу та гнучкий найм.

Це слід згадати керівництву України, яке мало не з гордістю заявляє іноземним партнерам про нашу перевагу у вигляді «дешевих і кваліфікованих» робітників. Польщі вдалось зберегти деякі завоювання, передбачені Кодексом 70-их років. Це побічно вказує на те, що варіант підвищення інвестиційної привабливості не обов'язково означає нівеляцію прав трудящих. Можливо, змінений на 80% український КЗпП є

достатньою передумовою для економічного зростання в Україні? Як показує досвід багатьох країн, інвестори куди більше бояться жадібних чиновників, аніж претензій з боку працівників.

В усіх проаналізованих країнах після реформи власники отримали можливість перекладати на працівника комерційні ризики. Хоча кожна модель має свої особливості.

Узагальнюючі висновки

1) Росія. Реформи у РФ характеризувались високим ступенем інтенсивності з початку 90-их років. Ще в умовах збереження радянського КзпП було запроваджено гнучкі форми зайнятості. Згодом МВФ озвучив вимогу прийняти новий Трудовий кодекс як умову отримання кредитів. З прийняттям кодексу у 2000 році роль профспілок суттєво знизилась. Саме у той період відзначається занепад громадянського суспільства. Ліквідація частини гарантій, поєднана з авторитарною політикою, зробила трудові колективи украй пасивними. Без імпульсу з боку профспілок держава навряд чи відмовиться від сировинної хвороби економіки. Особливо цікавим досвід країни стає у світлі того, що проекти ТК України запозичували ряд положень російського кодексу.

2) Білорусь. Економіка Білорусі залишалась закритою для світового ринку. Проте трудове законодавство почало набувати неоліберальних рис ще з кінця 90-их. Трудові відносини неодноразово ставали предметом регулювання Президента РБ: так, одним із його актів були суттєво розширені підстави застосування строкових відносин. Більш-менш продумана економічна політика, що базується на протекціонізмі, дозволяє підтримувати соціальну стабільність. Культура взаємин працівників і роботодавців багато в чому відтворює найгірші зразки радянської доби. Замість партнерства тут діє підкорення. Законодавство, можливо, є менш сприятливим для працюючих, аніж російське, але активне втручання держави в економіку сприяє стабільності.

3) Польща і Грузія. Польща здійснила радикальні реформи в рамках підготовки до вступу у ЄС, хоча населення мало очікування на те, що євроінтеграція означатиме впровадження практик передових соціальних держав. Формально Трудовий кодекс Польщі залишився із 1974-го року і передбачає масу гарантій, але при цьому існують винятки з правил. Справжньою проблемою стало масове застосування строкових відносин. Грузія пішла більш радикальним шляхом: ТК 2006-го року залишив на рівні закону лише найважливіші права працівників. Все інше, за американським зразком, пропонувалось здобувати шляхом переговорів з власником. Проте украй слабка економіка призвела до зникнення профспілок як явища: зараз вони існують головним чином на великих підприємствах. І в Польщі, і в Грузії стихійні страйки стають одним із частих інструментів захисту прав, адже працівники не бояться держави і водночас мало чого від неї очікують.

ЩО НЕСЕ УКРАЇНСЬКОМУ НАРОДУ «ТРУДОВИЙ КОДЕКС ПАПІЄВА-ГРОЙСМАНА»?

(напрацювання до агітаційного друкованого матеріалу)

Олексій Кляшторний, юрист, Голова Центрального Координаційного Комітету Всеукраїнської профспілки 'Народна солідарність'

У листопаді 2015 року Верховна Рада прийняла у першому читанні проєкт нового «Трудового кодексу України», який (з незначними змінами) являє собою повторення аналогічного проєкту за часів диктатури Януковича, внесеного до Парламенту депутатами-«ригіаналами» В.Харою, О.Стояном та Я.Сухим.

У ВР теперішнього скликання авторами даного законопроєкту разом із представником «Опоблоку» М.Папієвим значаться нинішній прем'єр (а тоді – голова Ради) В.Гройсман, голова Комітету ВРУ з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення Л.Денісова («Народний фронт») та сумновідомий колишній глава НБУ С.Кубів («БПП»).

Що ж несе українським трудящим «перевнесений» представниками «переможного Майдану» законопроєкт колишніх «ригіаналів»?..

1. «Нормативні акти роботодавця» (ст. 12 та інші).

Держава делегує частину свого суверенітету «роботодавцям» (власникам підприємств), надаючи їм право видавати свої власні нібито «закони» – т. зв. «нормативні акти роботодавця», які поширюватимуть свою дію на всіх працівників підприємства незалежно від їхньої волі та згоди. Таким «нормативним актом» власник підприємства може, наприклад, обмежити право своїх працівників спілкуватися між собою, заборонити їм називати один одному та клієнтам своє ім'я, встановити додаткові вимоги до обсягу, якості та результатів роботи і навіть зовнішнього вигляду людини, її способу життя та поведінки в позаробочий час тощо.

За невиконання «нормативних актів роботодавця» наймані працівники нестимуть сувору матеріальну відповідальність, аж до вилучення не лише всієї заробленої ними зарплати, але й конфіскації іншого наявного в них майна: квартири, земельної ділянки, тощо.

Встановлювати вину найманого працівника в порушенні «нормативного акту роботодавця» одноосібно буде сам «роботодавець».

Наймані працівники будуть зобов'язані підписуватись про ознайомлення з «нормативним актом роботодавця», але не матимуть права отримати «на руки» їхній примірник чи копію. Отже, текст свого «нормативного акта» власник матиме змогу без відома працівників змінити у будь-який час.

2. «Засекречені» трудові договори.

При прийнятті на роботу кожен працівник обов'язково підписуватиме письмовий трудовий договір, текст якого буде вважатися «комерційною таємницею». Працівник не матиме права розголошувати умови свого трудового договору нікому: навіть профспілці, до якої він входить, своєму адвокату чи іншому юристу.

За розголошення умов трудового договору працівник відповідатиме усім своїм майном.

3. Підконтрольні профспілки.

На кожному підприємстві легально діятиме лише одна профспілка, підконтрольна роботодавцю. Усі питання, які стосуються індивідуальних та колективних прав працівників погоджуватимуться з нею незалежно від того, чи є той або інший працівник її членом. Ця профспілка «від імені найманих працівників» даватиме власнику підприємства згоду на притягнення працівників до матеріальної та дисциплінарної відповідальності і звільнення.

НЕБЕЗПЕКИ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

Олександр Палій, соціальний журналіст та аналітик

Порівняльний аналіз деяких прав працівників в контексті діючого Кодексу Законів про працю та проекту Трудового Кодексу України, ухваленого Верховною Радою України в першому читанні (тези доповіді на Круглому столі у Дніпропетровську)

Вже більше десяти років українське суспільство періодично збурюється хвилями новин про спроби прийняти антинародний проект Трудового Кодексу України. Саме стільки часу соціальні партнери профспілок – роботодавці та органи державної влади (які представляють де-факто інтереси роботодавців) намагаються протягнути через Парламент новий кодекс, що буде регулювати правові відносини у сфері найманої праці.

Варто зазначити, що певним покращенням у проекті Трудового кодексу України, що зараз готується до другого читання у Верховній Раді України у порівнянні з первісним проектом десятирічної давнини, суспільство має завдячувати принциповій і жорсткій позиції профспілкового руху. Нехай і не вдалося профспілкам провести загальнонаціональний страйк чи навіть масову акцію протесту, проте вони максимально використали весь інструментарій для недопущення ухвалення відверто антипрофспілкового кодексу, як це сталося, наприклад, у Росії.

Хотів би привернути увагу до деяких важливих моментів, по яким найчастіше відбувається порушення прав працівників, особливо тих, що є профактивістами або мають неприємні стосунки з роботодавцем або його представниками. Найбільш поширені випадки – поява на роботі у нетверезому стані, дискримінація тимчасово непрацездатних працівників...

Стаття 73 проекту ТКУ дає можливість відсторонити від роботи без збереження заробітної плати працівника, що знаходився у стані алкогольного сп'яніння. У разі ж, якщо він надасть медичний висновок, що був тверезим, роботодавець зобов'язаний компенсувати йому зарплату, виходячи з середнього її розміру. Стаття сама по собі дискримінаційна по відношенню до деяких професій, таких, наприклад, як дегустатор вин, а також професій, де вживання алкоголю передбачено протоколом тощо. Вона дозволяє роботодавцеві маніпулювати положеннями цієї статті для забезпечення повної лояльності працівника.

Навіть за умови, якщо медична експертиза доведе, що працівник не був у стані алкогольного сп'яніння, йому виплатять лише середній розмір його заробітної плати. Роботодавці можуть ефективно проводити свої маніпуляції напередодні підвищених виплат, щоб зайвий раз довести «незручним» працівникам, що «роботодавець завжди правий». Хоча варто і зазначити, що статтею передбачений так званий «виробничий фактор», однак питання, що саме слід під ним розуміти є доволі дискусійним.

КЗпП у цьому контексті у статті 46 передбачає також відсторонення від роботи працівника, що був щоправда у нетверезому стані (категорія більш ширша, ніж передбачена у ст. 73 проекту ТКУ). Проте вона не конкретизована, хоча варто відзначити, що у статті 111 КЗпП передбачено, що при невиконанні норм виробітку з вини працівника оплата провадиться відповідно до виконаної роботи.

Таким чином, якщо працівник доведе, що він не був у нетверезому стані, роботодавець змушений буде виплатити йому всю заробітну плату, бо невиконання норм виробітку тоді буде вважатися з вини роботодавця, оскільки саме він ухвалив рішення про відсторонення працівника. У той же час у статті 113 КЗпП обумовлюється, що оплата простою не з вини працівника здійснюється з розрахунку середньої заробітної плати. Все залежить від трактування та норм колективних договорів, якщо розв'язання таких питань у них передбачені.

Як бачимо, згадане питання краще виписане в проекті ТКУ, однак цим самим суттєво звужує можливості колективно-договірного регулювання з урахуванням специфіки підприємств і професій.

Разом з тим редакція статті в ТКУ значно полегшує життя працівникам, що змушені вживати ліки зі вмістом алкоголю, оскільки повністю знімає з них відповідальність.

Пунктом 5 статті 40 КЗпП передбачено можливість звільнити працівника, що тимчасово втратив працездатність у разі його нез'явлення на роботу більше 4 місяців підряд. Щоправда, відразу зазначається, що це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації. Схожа норма міститься і у статті 106 проекту ТКУ.

У статті 94 проекту ТКУ вищезгадана норма про «4 місяці» фактично продубльована, проте з деякими особливостями.

З позитивів варто відзначити право хворих на туберкульоз на залишення на роботі, крім випадків, коли характер роботи протипоказаний таким хворим. А це тривалість лікування більше 4 місяців, вона може сягати і 9 місяців, і року. В той же час в аналогічній нормі КЗпП хоч і не було так чітко виписано права хворих на туберкульоз, зазначено, що звільнення неможливе і після понад 4 місяців невиходу на роботу внаслідок непрацездатності через специфіку хвороби.

При цьому КЗпП направляє нас до відповідного законодавства. Плюси цієї норми КЗпП у тому, що список хвороб у такому випадку може бути ширшим, мінуси – такий перелік хвороб визначається законодавством, а не Законом, що дає право Уряду чи МОЗ корегувати такий перелік на власний розсуд будь-коли.

Разом з тим в проект ТКУ містять новації, які викликають справедливе обурення у профспілок – у статті 61 проекту встановлено особливості трудових відносин, встановлених на строк до двох місяців. Нормами цієї статті дозволяється (підпункт 2 пункту 2) звільняти працівника шляхом розірвання строкового трудового договору у разі нез'явлення

працівника на роботу протягом більше двох тижнів підряд, у тому числі внаслідок тимчасової непрацездатності.

Відповідно до статті 99 проекту ТКУ у разі призову на військову (альтернативну) службу працівника, роботодавець зобов'язаний розірвати з ним трудові відносини. У статті 250 проекту ТКУ зазначено, що за військовослужбовцями зберігається робоче місце протягом року, а в окремих випадках і понад рік. Проте якщо уважно подивитися на пункт 3 цієї статті, то виявиться, що це стосується тих працівників, які мобілізовані на особливий період або прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації і т.п.

Що це за такий особливий період, незрозуміло. І як у нашій країні йде війна без оголошення військового стану ми теж знаємо. Так само і тут є всі можливості для маніпулювання. Щоправда, в п.2 цієї ж статті зазначено, що працівники мають гарантії та компенсації відповідно до спеціальних законів. Перелік законів там наводиться. Можливо, мова йде про призов працівників у звичайній ситуації.

Чому не виписати гарантії збереження робочого місця, а відсилати до інших законів, які легко потім змінити чи призупинити їхню дію, наприклад, Законом про Державний Бюджет України всупереч статті 22 Конституції України? В КЗпП у статті 119 ця норма прописана практично так само. Проте якщо у КЗпП це якось компенсується нормою статті 197 про надання працездатній молоді віком до 28 років першого робочого місця, то в проекті ТКУ такого взагалі не знаходимо. То ж де покращення?

В умовах, коли наша країна еволюціонувала від правового нігілізму до правового невігластва, конкретизація словосполучення «Виборний орган профспілкової організації» має вагоме значення. Ми всі бачимо масові випадки, коли норми законодавства спритні юристи роботодавців трактують так, як їм заманеться, то ж навіщо залишати прогалину у цьому питанні? А проблема полягає ось у чому. У переважній більшості профспілкових організацій в Україні обирається два виборних органи – профспілковий комітет і ревізійна (або контрольна) комісія.

Таким чином, це дає можливість роботодавцю маніпулювати нормами ТКУ і направляти свої подання на звільнення працівників до ревізійних комісій. І, на жаль, така практика була, хоч ці випадки і поодинокі. Ревізійні комісії мають діяти відповідно до статутів профспілок і права давати згоду або відмову на звільнення працівників – членів профспілки у них апіорі немає. Чому законодавець ігнорує пропозиції профспілкових організацій, якими пропонувалося написати «уповноважений виборний орган профспілкової організації» — не зрозуміло.

Можливо, нюанси, на які автор звертає увагу, здаються несуттєвими, однак, той, хто добре знає, що таке профспілкова робота в Україні, його зрозуміє. Очевидно, що в дрібницях криється суть питання. На жаль, профспілковий рух в Україні знаходиться в такому стані, що кожную деталь доводиться прописувати в нормативно-правових актах, адже

потім вплинути на ситуацію буде доволі важко. Це в Данії роботодавці без згоди профспілок не можуть прийняти на роботу працівників і така норма ніде не зазначена в законодавстві, а у Фінляндії працівник може не вийти на роботу протягом трьох днів кілька разів на рік, не надаючи лікарняний, а у багатьох країнах Європи люди працюють по 34-36 годин на тиждень замість 40 зі збереженням того самого рівня життя, що був при 40 годинах праці на тиждень.

Українські реалії такі, що ми мусимо зберегти всі ті соціальні гарантії, які залишилися, одночасно домагаючись встановлення нових. І без чітко встановлених правил захистити людину праці буде важко. Принаймні доти, поки профспілковий рух України не зміцніє настільки, що зможе обходитися без деталізації вказаних норм.

ЗВЕРНЕННЯ УКРАЇНСЬКОЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПЛАТФОРМИ Форуму громадянського суспільства Східного Партнерства щодо проекту Трудового кодексу України

31 травня 2016 року

Українська національна платформа Форуму громадянського суспільства Східного Партнерства висловлює занепокоєння порядком ухвалення та низкою положень проекту Трудового кодексу України, що перебуває на розгляді у Верховній Раді України (законопроект №1658) та прийнятий Верховною Радою в першому читанні 05 листопада 2015 року (далі — Проект ТКУ), а також – закритим та непрозорим характером роботи над цим документом у Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики.

1. Стурбованість викликають, зокрема, положення Проекту ТКУ, які не відповідають зобов'язанням України та практиці країн-членів Європейського Союзу як членів Міжнародної організації праці:

1.1. Положення, які створюють можливість для збереження та «легітимізації» вже існуючої в Україні практики, коли зміст укладеного між роботодавцем та найманим працівником трудового договору оголошується останнім «комерційною таємницею» (що відображається в тексті самого договору або окремому «нормативному акті роботодавця»), внаслідок чого працівник фактично позбавляється реальної можливості ефективного захисту своїх прав, оскільки не може ознайомити з текстом укладеного ним трудового договору ні профспілку, до якої він або вона належить, ні адвоката чи юриста.

1.2. Положення, що позбавляють існуючі в Україні організації дієвих профспілок можливості захищати індивідуальні та колективні права своїх членів, дозволяють роботодавцю узгоджувати всі питання, що стосуються індивідуальних прав окремого працівника або умов праці окремої категорії працівників із найбільш лояльною до нього або фактично підконтрольною йому профспілкою, членами котрої вони не є, ігноруючи при цьому організацію трудящих, до якої вони належать. Зокрема, всюди у тексті проекту, де йдеться про погодження роботодавцем окремих питань із представниками профспілок або проведення консультацій з ними, словосполучення «виборний орган первинної профспілкової організації» послідовно вживається (за одним лише винятком) в однині без зазначення того, чи йдеться саме про виборний орган профспілки, членами котрої є ці конкретні працівники.

2. Питанням соціального діалогу у Проекті ТКУ присвячена окрема Книга шоста, але складається вона лише з трьох статей, з посиланням на його урегульованість чинними Законами України «Про соціальний діалог в Україні», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців та їх об'єднання, права і гарантії їх

діяльності» тощо, які низкою своїх положень порушують Конституцію України та Конвенцію Міжнародної Організації Праці №87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію», ратифіковану Україною. Фактично, проектом ТКУ правове регулювання соціального діалогу виводиться за межі ТКУ, у ньому не передбачені засади, на яких формується соціальний діалог, не визначена модель соціального діалогу, яка впроваджуватиметься/реалізовуватиметься в Україні, не зазначені основи соціального діалогу (зокрема, його суб'єкти (сторони, органи, учасники), форми, предмет). Невизначеність питань соціального діалогу у Проекті ТКУ унеможливить реалізацію інших положень Проекту ТКУ, що особливо небезпечно в умовах децентралізації державного управління.

Також, неприйнятним є те, що утворена Комітетом Верховної Ради України з питань соціальної політики Робоча група з доопрацювання проекту Трудового кодексу України до другого читання за півроку своєї діяльності, починаючи з 13 листопада 2015 року, офіційно не опублікувала жодного зі своїх рішень чи протоколів, внаслідок чого її позиція стосовно переважної більшості розглянутих нею пропозицій до тексту проекту залишається невідомою широкій громадськості фактично до дня проведення офіційного засідання Комітету, що має «легітимізувати» підсумки роботи Групи.

Профспілки, організації роботодавців та підприємців, що користуються найманою робочою силою, які не входять до складу Робочої групи з доопрацювання проекту Трудового кодексу України та які вносили через народних депутатів України свої пропозиції стосовно виправлення положень Проекту ТКУ, позбавлені можливості бути присутніми на засідання Робочої групи, де ці пропозиції розглядаються та аргументувати свої позиції.

Така ситуація суперечить офіційно підтриманим Урядом України цілям Східного Партнерства, які передбачають подолання існуючої в країні економічної і соціальної нерівності та поступове відкриття ринків праці ЄС для українців, зокрема, главі 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Угоди про асоціацію між Україною та ЄС щодо забезпечення та сприяння соціальному діалогу, посилення можливостей соціальних партнерів.

У зв'язку з цим Українська національна платформа закликає Форум громадянського суспільства Східного Партнерства звернутися до Уряду та керівництва Верховної Ради України щодо забезпечення відкритого та публічного розгляду проблемних питань проекту Трудового кодексу України у формі парламентських слухань за участі організацій профспілок, роботодавців та підприємців, ЗМІ та інших зацікавлених організацій громадянського суспільства з метою забезпечення його положенням відповідності Конституції України та міжнародним угодам, ратифікованим Україною.

РЕЗОЛЮЦІЯ учасників Круглого столу профспілкових та лівих активістів в Одесі

10 вересня 2016 року

5 листопада 2015 року Верховна Рада України прийняла у першому читанні проект нового Трудового кодексу. Як потім з'ясувалося, тодішній спікер Верховної ради пан В. Гройсман увів депутатів в оману, наголосивши при прийнятті цього закону на тому, що його прийняття наче вимагає Європейський Союз для надання Україні безвізового режиму.

Профспілкова та ліва громадськість України відразу ж справедливо оголосила цей проект нового Трудового кодексу рабським, хижацьким та антиробітничим. Також нами було прийняте рішення, що незалежним профспілкам треба негайно долучитися до участі у Робочій групі при Комітеті Верховної ради з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення з метою унеможливлення погіршення прав та свобод найманих працівників, прав та гарантій діяльності профспілок через прийняття цього проекту Трудового кодексу України.

На жаль, ми отримали зовсім іншу і вельми неприглядну картину. Діяльність Робочої групи по підготовці Трудового кодексу виявилася абсолютно закритою та непрозорою для громадськості України і незалежних профспілок, де представники роботодавців гнуть свою, ворожу трудящим лінію, а посланці підконтрольної олігархічним впливам «офіційної» Федерації профспілок України (ФПУ) фактично – зрадили інтереси широких верств українських трудящих.

Через крайню непрозорість підготовки Трудового кодексу до другого читання громадськість України і досі не знає – які пропозиції від профспілок Робочою групою при профільному комітеті пані Л.Денисової були враховані, а які ні. На даний момент ми маємо інформацію, що усі найбільш кричущі, найбільш ганебні та найбільш недемократичні норми Трудового кодексу залишаються без змін після першого читання і готуються до голосування у другому читанні. **Навіть їх невеличкий перелік вражає:**

Стаття 86 проекту допускає можливість свавільних масових скорочень працівників з волі роботодавця без жодних варіантів їх захисту.

Стаття 92 проекту дозволяє роботодавцям звільняти працівників, що обслуговують фінансові та матеріальні цінності за втратою довіри, навіть якщо це взагалі і не пов'язано із роботою.

Стаття 92 проекту дозволяє роботодавцю звільняти працівника, що має виховні функції за скоєння «аморального вчинку», навіть якщо цей вчинок зроблений і не на роботі. Зрозуміло, що тут «аморальність» чи «не-аморальність» буде визначати сам роботодавець одноосібно.

Стаття 158 проекту допускає залучення окремих категорій працівників до роботи у вихідні та святкові дні без їх згоди, позбавляє працівників подвійної оплати за роботу у вихідні дні.

Стаття 65 проекту дозволяє роботодавцю переміщувати працівників на інше місце роботи (навіть в інше місто) без їхньої згоди.

Стаття 30 проекту дозволяє роботодавцям протягом усього робочого дня вести відеоспостереження за своїми працівниками та робити аудіозаписи їх розмов, брутально нехтуючи при цьому елементарними правами людини на приватне життя.

Стаття 108 проекту позбавляє матерів-одиначок існуючого на даний час захисту та дозволяє роботодавцям їх брутально звільняти під будь-яким приводом.

Стаття 291 проекту дозволяє залучати жінок з дітьми до нічних робіт, робіт у вихідні та святкові дні та залучати їх до надурочних робіт, позбавляючи жінок з дітьми гарантій захисту, що діють на цей час.

Стаття 58 проекту фіксує те, що трудовий договір видається працівникові протягом 7 днів з моменту початку його роботи, тобто, фактично, це спонукає роботодавців до тотального застосування «кидальних» схем, де працівники будуть працювати 6 днів, а потім будуть викинуті з роботи через те, що «не підійшли до цієї роботи».

Однією з найбільш кричущих норм є **Стаття 12** проекту, де весь нормативний обсяг трудового регулювання, що виходить за межі Трудового кодексу, перекладається на так звані «нормативні акти роботодавця», що приймаються роботодавцями в одноосібному порядку та не потребують погодження з профспілками.

Взагалі права профспілок суттєво в цьому проекті обмежуються, що має призвести до негайного знищення усього незалежного профспілкового руху в Україні через неможливість профспілкового та судового захисту від незаконних звільнень. Зокрема, йдеться про цілковиту можливість звільнення працівників без отримання попередньої згоди на це профспілкового органу.

Цілих 52 статті проекту Трудового кодексу встановлюють погодження тих чи інших дій роботодавця із «профспілковим комітетом», який зазначений в **однині**. Без сумніву, це робиться лише для того, щоб спонукати роботодавців створювати свої «кишенькові», формальні профспілки (з трьох осіб, наприклад) та «погоджувати» з ними усі важливі питання трудового процесу.

Є безліч не менш жажливих норм в цьому проекті Трудового кодексу, що спрямовані на погіршення умов праці, у тому числі й неповнолітніх дітей. Зокрема йдеться про скасування заборони для дітей віком від 15 до 16 років встановлення так званого «випробувального терміну», що неминуче призведе до посилення експлуатації дитячої праці та розповсюдження «кидальних схем» і в цій площині трудових відносин.

Перелік проблем проекту Трудового кодексу виглядає на думку учасників нашого Круглого столу вкрай безмежним. Цей проект суттєво погіршує права та свободи людей найманої праці та призведе до суттєвого їх звуження. Цей законопроект отримав 59 суттєвих зауважень від Міжнародного Бюро Праці, які майже не були враховані, а те, що було враховане носить лише декоративний та несуттєвий характер. За Конституцією України Верховна рада не має права приймати такі закони, а тим більш таку «Трудову Конституцію України».

Таким чином, ми категорично та одноставно:

закликаємо Верховну Раду України та вимагаємо негайно відмовитися від розгляду у другому читанні цього проекту Трудового кодексу;

закликаємо міжнародну ліву та профспілкову громадськість до солідарності із нашою боротьбою проти цього антиробітничого та антипрофспілкового проекту нового Трудового кодексу;

закликаємо усіх трудящих України до масових акцій протесту проти прийняття нового Трудового кодексу.

Особливо маємо зазначити, що прийшов в Україні час, коли усі функції державної та територіальних інспекцій з питань праці треба передати під контроль профспілок, аж до погодження та, навіть, обрання керівників інспекції праці самими профспілками, як найбільш зацікавленими та найбільш об'єктивними у реалізації політики з питань контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення та законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, у тому числі – надати право профспілкам складати адміністративні протоколи про порушення трудового законодавства власником або представниками його адміністрації.

Прийнято одноставно учасниками Круглого столу профспілкових та лівих активістів (32 організації) від п'яти областей України (Київ, Дніпро, Одеса, Миколаїв, Херсон) в Одесі 10 вересня 2016 року.

ІДЕОЛОГІЯ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА-4

Віталій Дудін, юрист-правозахисник

**ПРАВА ЖЕНЩИН-РАБОТНИЦ В ПРОЕКТЕ ТРУДОВОГО КОДЕКСА, ИЛИ
ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ - 29**

Наталія Агніщенко, магістр соціології, Голова Жіночого Бюро ВНПС 'Захист праці'

**ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ РЕГУЛЮВАННЯ: СІМЕЙНІ ПРАЦІВНИКИ, МАЛИЙ БІЗНЕС,
СТРОКОВІ ДОГОВОРИ - 53**

Олена Ткаліч, соціальний журналіст

**ДОСВІД ТРУДОВОЇ РЕФОРМИ У СУСІДНІХ ДЕРЖАВАХ: РОСІЯ, БІЛАРУСЬ, ГРУЗІЯ,
ПОЛЬЩА- 67**

Артем Тідва, редактор журналу соціальної критики «Спільне»

**ЩО НЕСЕ УКРАЇНСЬКОМУ НАРОДУ «ТРУДОВИЙ КОДЕКС ПАПІЄВА-
ГРОЙСМАНА»? - 88**

**Олексій Кляшторний, юрист, Голова Центрального Координаційного Комі-
тету Всеукраїнської профспілки 'Народна солідарність'**

НЕБЕЗПЕКИ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСУ - 90

Олександр Палій, соціальний журналіст та аналітик

**ЗВЕРНЕННЯ УКРАЇНСЬКОЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПЛАТФОРМИ ФОРУМУ
ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА СХІДНОГО ПАРТНЕРСТВА ЩОДО ПРОЕКТУ
ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ - 94**

**РЕЗОЛЮЦІЯ УЧАСНИКІВ КРУГЛОГО СТОЛУ ПРОФСПІЛКОВИХ ТА ЛІВИХ
АКТИВІСТІВ В ОДЕСІ - 96**



**За підтримки Rosa-Luxemburg-Stiftung в Україні
з коштів АА**