

К таким моделям может быть отнесена социальная модель управления экономикой государства, принципиальные положения которой рассмотрены в данной работе, и которая должна формироваться государственным аппаратом страны в соответствии с принятым политическим решением.

Теоретической основой формирования такой модели может стать методология количественного выражения меры общественных отношений согласно структуре трудового потенциала и его социально-экономической концепции, раскрытой в данной работе и частично в публикациях [4] и [5].

Одним из основных направлений дальнейших исследований по этой проблеме в перспективе является их углубление особенно в части формирования механизма управления оплатой труда, разработки балансов социально-экономических интересов наемного труда и бизнеса, и методов их количественного выражения, а также структурных изменений в экономике.

Список использованных источников

1. Осіпчук Т. М. Проблеми оцінювання людського капіталу / Т. М. Осіпчук // Вісник Національного

університету водного господарства і природокористування: зб. наук. праць. – Рівне: НУВГП, 2008. – С. 66-72.

2. Кримова М.О. Безперервна професійна освіта як фактор підвищення якості людського капіталу / М.О. Кримова // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – 2010. – № 1. – С. 89-92.

3. Антонюк В. П. Методические подходы к определению потребительских бюджетов регионов: препринт / В. П. Антонюк, Г. И. Рыбникова, В. Н. Савенко. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 1994. – 90 с.

4. Ковалев В. Н. Влияние характера труда на формирование общественных отношений / В. Н. Ковалев // Вісник економічної науки України. – 2014. – № 1 (25). – С. 45-52.

5. Ковалев В. Н. Роль труда в формировании общественных отношений : монография / В. Н. Ковалев. – Харьков: «НТМТ», 2015. – 304 с.

6. Ковальов В. М. Облік накопичення вартості людського капіталу та визначення його цінності для підприємств / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. праць. – К.: КНЕУ, 2012. – № 1 (3). – С. 70-75.

О. П. Коваль
д-р екон. наук
м. Київ

ЩОДО ОКРЕМИХ НОВАЦІЙ ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Актуальність теми. Наразі в Україні є чинним Кодекс законів про працю, прийнятий ще за часів СРСР. І хоча на сьогодні документ вже сильно застарів, він досі фіксує «правила гри» для усіх суб'єктів, рівнів та предметів трудових відносин: найманих працівників, роботодавців, професійних спілок, держави тощо.

Протягом останніх років неодноразово робились спроби щодо вдосконалення та осучаснення законодавчо-нормативної бази в цій сфері. Причому всі вони супроводжувались спробою наступу на законні права та інтереси працівників. Наразі у Верховній Раді України зареєстровано проект Трудового кодексу України [1] (далі – проект ТК), деякі новації якого суттєво впливають на права та обов'язки суб'єктів трудових правовідносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців. Проте, трудові відносини, основані на угоді між роботодавцем і працівником про особисте виконання останнім за плату трудової функції прямо стосуються десятків мільйонів українців, що і визначає актуальність обраної теми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Позитивні та негативні новації проекту Трудового Кодексу України проаналізовано А. Потіхою [2]. Проблемам реалізації прав людини у сфері праці присвячено доробок Г. Чанишевої [3]. Особливості взаємовідносин між роботодавцями та працівниками висвітлено у статті Т. Рябової та Л. Шаші [4]. Бачення, регулювання та

використання загальних аспектів трудового права в країнах ЄС наведено у [5]. Окремим аспектам регулювання трудових відносин присвячено праці [6, 7, 8, 9].

Метою статті є запобігання спробам порушення на законодавчому рівні балансу інтересів між найманими працівниками та роботодавцями на користь останніх.

Виклад основного матеріалу. Проаналізуємо три новації проекту ТК, а саме: контроль за виконанням працівником трудових обов'язків, регламентування роботи на умовах ненормованого робочого часу та зміна засад загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Чи не найголовнішою новацією проекту ТК, що привернула увагу експертів, стала норма щодо контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків. Зокрема, стаття 30 проекту ТК наголошує, що: «роботодавець вправі контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва, з обов'язковим попередженням працівників про їх застосування. Під час здійснення такого контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників».

Поява цієї норми обґрунтовується наступними чинниками: роботодавці та власники підприємств справедливо вважають, що кожен працівник має сумлінно виконувати посадові обов'язки, а адміністрація має право контролю за робочим процесом задля запо-

бігання порушень трудової дисципліни, неправомірного використання робочого часу та майна підприємства, додержання інформаційної безпеки тощо.

Прагнення роботодавця можна зрозуміти. Проте, з точки зору дотримання прав працівника запропонована норма виглядає зовсім не бездоганною. Звернемо увагу, що згідно запропонованій нормі перелік технічних засобів не обмежується лише засобами відеоспостереження, що перше спадає на думку. Під її дію підпадають також засоби телефонного прослуховування та запису, а також програмне забезпечення, яке дозволяє відстежувати дії співробітників за комп'ютером (електронне листування, відвідання сайтів тощо).

Натомість, Згідно Конституції України кожному громадянину гарантується таємниця листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції. Зазначимо, що гарантія має розширювальне тлумачення, а не розповсюджується лише на особисте життя, як у законодавствах деяких країн. Крім того, не допускається збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини.

У випадку, якщо статтю 30 проекту ТК буде прийнято у її нинішній редакції, вона зніме лише одне застереження. Тобто, вона стане випадком, визначеним законом, як того вимагає Конституція. Проте, вона не знімає ще двох застережень:

- щодо згоди працівника. У даному випадку не зовсім зрозуміло, чи може вважатись обов'язкове попередження працівника щодо використання технічних засобів контролю такою згодою з його боку, чи ні. Остаточне слово з цього приводу за експертами з конституційного права;
- щодо інтересів національної безпеки, економічного добробуту та прав людини. Є серйозні підстави сумніватись, що пересічне підприємство, яке встановило технічні засоби контролю, зможе довести, що зробило це, піклуючись про національну безпеку, а права людини й поготів.

Проте, навіть якщо винести конституційність цієї норми за дужки, залишається ще декілька аспектів, головними з яких є:

Розпливчатість терміну «особливості виробництва». Нечіткість формулювання потребує критеріїв встановлення таких особливостей, інакше роботодавцеві залишається безбережне поле для фантазій. Тривалість відсутності працівника на робочому місці та факти розкрадання матеріальних цінностей найпростіше встановити з використанням камер відеоспостереження. Проте, частіше роботодавця цікавить, чим саме зайняті працівники протягом робочого часу за екранами моніторів. Частина компаній обмежують доступ своїх працівників до певних програм та сайтів, а також до соцмереж. Експерти вважають, що роботодавців найбільше цікавить:

- витік комерційної таємниці та іншої корпоративної інформації;
- морально-етичний облік працівників (публікація відвертих фото тощо);
- негативні відгуки про компанію, керівництво, колеги та клієнтів.

З наведеного переліку до особливостей виробництва можна віднести хіба що перший пункт, тому пе-

релік комерційної таємниці та обсяг корпоративної інформації, забороненої до розповсюдження, має бути чітко визначений у внутрішніх нормативних документах компанії.

Обмеження ж по другому та третьому пунктах можуть бути розцінені як втручання у особисте життя, тобто порушення статті 32 Конституції України.

Хоча більшість експертів доходять висновку, що заборона доступу до мережі Інтернет не є ефективною хоча б тому, що доступ до них можливий з телефонів та анонімайзерів.

Умови збереження інформації. Лаконізм норми проекту ТК залишає також простір щодо визначення подальшої долі інформації, отриманої у процесі спостереження за працівниками. Якщо погодитись з можливістю контролю роботодавця за працівниками з використанням технічних засобів, одразу постає декілька супутніх питань:

1. Якими мають бути умови збереження інформації? Зокрема, принциповим стане питання запобігання несанкціонованого доступу, яке тягне за собою регламентацію облаштування приміщення (стіни, двері, вікна, сейф тощо) та технічних засобів залежно від носія інформації (сигналізація, пожежна безпека, програмне забезпечення тощо). Окремо слід звернути увагу на можливість (необхідність) створення додаткових копій.

2. Які посадові особи роботодавця матимуть право доступу до інформації? Хто саме, окрім технічних спеціалістів, матиме право доступу до результатів спостереження: пряме та безпосереднє керівництво, керівництво інших підрозділів, виключно топ-менеджмент тощо?

3. Якою має бути тривалість зберігання інформації? Супутнім питанням є процедура та гарантії працівнику щодо її знищення по закінченні терміну зберігання.

4. Чи матиме об'єкт спостереження право на ознайомлення з інформацією? Вочевидь, процедура волевиявлення працівника та його (волевиявлення) реалізації має бути відповідним чином регламентована.

Можливість оприлюднення конфіденційної інформації, отриманої в результаті спостереження. Експерти одностайні в тому, що право контролювати трудову дисципліну жодним чином не є підставою для збору та зберігання роботодавцем інформації про особисте життя людини. В цьому контексті вбачається необхідним:

- визначення переліку інформації, яка вважається конфіденційною;
- встановлення заборони або, принаймні, жорстка регламентація можливості та процедури її оприлюднення, крім випадків, визначених законодавством.

Обмеження на встановлення технічних засобів. Оскільки під час здійснення контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників, мають бути чітко регламентовані місця встановлення технічних засобів. Вони не повинні встановлюватись в приміщеннях для особистої гігієни, прийняття їжі, відпочинку тощо.

Вищевказані та деякі інші аспекти запровадження контролю з використанням технічних засобів неодмінно створять невиправданий психологічний тиск на працівника у процесі виконання ним своїх посадових обов'язків. Одним з методів зниження такого тиску є

розроблення та затвердження адміністрацією підприємства внутрішнього нормативного документу, який мав би врегулювати усі особливості контролю з використанням технічних засобів. Причому такий документ має бути розроблений та затверджений роботодавцем не одноосібно, а виключно за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Іншою новацією проекту ТК, гідною всілякої уваги, є регламентування роботи на умовах ненормованого робочого часу та надурочної роботи. Так, згідно статті 153 проекту ТК: «Робота на умовах ненормованого робочого часу передбачає, що працівник епізодично за вказівкою роботодавця або без такої зобов'язаний працювати понад норму робочого часу. <...> У разі якщо працівник з ненормованим робочим днем залучається роботодавцем до роботи понад норму робочого часу систематично (двічі протягом місяця), така робота вважається надурочною ...».

Насамперед зазначимо, що це єдина стаття проекту ТК, яка регламентує особливості роботи на умовах ненормованого часу. Лаконізм цієї статті залишає усіх зацікавлених осіб без відповіді на такі запитання:

- чи є несистематичність єдиною відмінністю роботи на умовах ненормованого робочого часу від надурочної роботи, якій присвячені статті 149–152 проекту ТК?

- чи існують якісь обмеження по категоріях працівників для залучення до роботи на умовах ненормованого робочого часу?

- чи існують граничні норми роботи на умовах ненормованого робочого часу?

Зазначимо, що чинний КЗпП не містить терміну «ненормований робочий час», а отже й поняття «роботи на умовах ненормованого робочого часу».

Проте, на думку автора, основна проблема штучного розмежування регламентування роботи на умовах ненормованого робочого часу та надурочної роботи не в тому. Внаслідок лаконізму статті 153 проекту ТК роботодавець отримує можливість один раз на місяць змушувати працівника працювати більше 40 годин на тиждень без додаткової оплати, тобто фактично легалізується механізм примусової праці, оскільки: «...За роботу на умовах ненормованого робочого часу працівникам надається щорічна додаткова трудова відпустка чи/ї встановлюється підвищений розмір оплати праці». Тобто, для легітимізації роботи на умовах ненормованого робочого часу роботодавцю достатньо внутрішнім нормативним документом встановити додаткову трудову відпустку, тривалість якої він визначає на власний розсуд. Такий собі щомісячний «суботник» на цілком законних підставах.

До того ж, згідно пункту 3 статті 153 проекту ТК роботодавець може прийняти відповідний внутрішній нормативний документ «... після проведення консультацій (виділено автором) з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)». Проте, проведення консультацій зовсім не означає отримання згоди профспілкового працівника.

Натомість проект ТК, як і чинний КЗпП, містить низку статей, що регламентують надурочні роботи. Тракткування сутності надурочних робіт в обох документах майже тотожне. Проте, регламентування цього явища досить суттєво відрізняється:

1. КЗпП містить вичерпний перелік випадків, в яких роботодавець може застосовувати надурочні роботи. Документ називає такі випадки винятковими. Отже, в усіх інших випадках, які не входять до наведеного переліку, надурочні роботи не допускаються.

Проект ТК також містить аналогічний перелік. Проте, на відміну від КЗпП, він не називає такі випадки винятковими, обмежуючись лише декларацією, що: «Надурочні роботи, як правило (виділено автором) не допускаються». Отже, перелік обставин, у яких можуть застосовуватись надурочні роботи згідно проекту ТК, не є виключним. Тобто, роботодавець може встановити й інші обставини на власний розсуд. На нашу думку, це є суттєвим обмеженням прав працівників.

2. Згідно КЗпП надурочні роботи можуть проводитись лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового працівника). Натомість згідно проекту ТК: «Роботодавець може застосовувати надурочні роботи <...> з обов'язковим попереднім повідомленням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового працівника)». Іншими словами, згідно проекту ТК на відміну від КЗпП дозвіл профспілкового представника вже не є обов'язковим, тобто дозвільний принцип замінено на повідомний. На нашу думку, це також обмежує права працівників.

3. Обидва документи регламентують заборону залучення до надурочних робіт. Причому категорії працівників, які підпадають під таку заборону, майже співпадають. Але згідно з КЗпП перелік працівників не є виключним, оскільки містить обмовку, що законодавством можуть бути передбачені і інші категорії працівників, що їх забороняється залучати до надурочних робіт. Тоді як у проекті ТК така обмовка відсутня, тобто наведений перелік категорій працівників, що не можуть залучатись до надурочних робіт, є виключним. На нашу думку, така новація також не на користь працівників.

Отже, проект ТК в частині регламентування роботи на умовах ненормованого робочого часу та надурочної роботи:

- штучно розмежує ці два поняття. Таке розмежування вкупі з відсутністю низки необхідних обмежень та диспозитивності формулювань уможливує примушення роботодавцем працівників до примусової праці один раз на місяць без скільки-небудь суттєвої компенсації;

- значно зужує права працівників в частині надурочних робіт за такими суттєвими умовами: обставини для застосування, дозвіл профспілок та обмеження категорій залучених працівників.

Наостанок висловимо деякі міркування щодо глави 11 проекту ТУ «Загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Насамперед зазначимо, що питання загальнообов'язкового державного соціального страхування взагалі не повинні бути предметом цього документу, оскільки вони регулюються низкою спеціальних законів.

Далі, викликає зауваження норма пункту 2 статті 286 проекту ТК, яка наголошує, що: «Несплата або несвоєчасна сплата роботодавцем єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування не може бути підставою для відмови працівникам у наданні матеріального забезпечення (у тому числі виплати пенсії) та соціальних послуг із фонду загально-

обов'язкового державного соціального страхування ...».

Головне науково-експертне управління Апарату Верховної Ради України цілком слушно зауважує, що: «Зазначена ініціатива суперечить основному принципу збору та ведення обліку єдиного внеску щодо обов'язковості його сплати (стаття 3 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»). Пропозиція щодо зарахування цих періодів роботи до страхового стажу без сплати страхових коштів до Пенсійного фонду не узгоджується з принципом загальнообов'язкового державного пенсійного страхування стосовно «рівноправності застрахованих осіб щодо отримання пенсійних виплат та виконання обов'язків стосовно сплати страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (стаття 7 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування») [10].

Зазначимо також, що реалізація запропонованої ініціативи порушує один з наріжних принципів соціального страхування – принцип платності, який разом солідарністю та еквівалентністю відшкодування складає триєдиний страховий принцип. Простіше кажучи: нема внесків – нема страхового захисту.

Отже, незважаючи на удавану справедливість ініціативи, вона не може бути підтримана з огляду на основоположні засади страхування як інституту соціального захисту громадян.

Висновки. Проаналізовані новації проекту ТК в цілому не сприяють забезпеченню реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників та створенню сприятливих умов праці. Скоріше мова може йти про спробу зміщення зафіксованого у чинному КЗпП балансу інтересів працівників та роботодавців на користь останніх. Тому для збереження такого балансу доцільно:

1. Внести до статті 30 проекту ТК вимогу щодо обов'язкового прийняття роботодавцем за погодженням з профспілковим представником внутрішнього нормативного документу, що регламентує особливості контролю за працівниками з використанням технічних засобів.

2. Усунути штучне розмежування роботи на умовах ненормованого робочого часу та надурочної роботи, вилучивши статтю 153 з проекту ТК.

3. Вилучити пункт 2 статті 286 проекту ТК як такий, що суперечить основоположним засадам соціального страхування.

Список використаних джерел

1. Трудовий кодекс України (реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р. доопрацьований) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

2. Потіха А. Перспективи прийняття Трудового кодексу України / А. Потіха // Громадська думка про правотворення. – 2015. – № 3. – С. 13-18.

3. Чанишева Г. Реалізація прав людини у сфері праці та соціального забезпечення: проблеми теорії та практики [Електронний ресурс] / Г. І. Чанишева. – Режим доступу: <http://naukovipraci.nuoua.od.ua/arhiv/tom9/16.pdf>.

4. Рябова Т. Соціальна відповідальність бізнесу як фактор збалансування ринку праці [Електронний ресурс] / Т. В. Рябова, Л. І. Шаша. – Режим доступу: http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Наукова_періодика/vestnik/Tekhnichnij%20прогрес%20та%20ефективність%20виробництва/2015/25/СОЦІАЛЬНА%20ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ%20БІЗНЕСУ%20ЯК%20ФАКТОР.pdf.

5. Программа Европейского Союза Europe Aid для Российской Федерации. Трудовое и социальное право Европейского Союза: документы и материалы. – М.: «Права человека», 2005. – 98 с.

6. Шедяков В. Удосконалення трудових відносин як основа стійкості та розвитку громадянського суспільства / В. Є. Шедяков, О. А. Блінов, П. Д. Морозов; [за заг. ред. П.Д. Морозова]. – Київ : Задруга, 2014. – 318 с.

7. Щербак Н. Диференціація регулювання трудових відносин в Україні / Н. Ю. Щербук ; М-во освіти і науки України, Луц. нац. техн. ун-т. – Луцьк : Гадяк Ж. В., 2014. – 167 с.

8. Байрак Д. Правове регулювання комерційної таємниці в трудових відносинах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Байрак Дарія Володимирівна; М-во освіти і науки України, Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – Київ, 2014. – 18 с.

9. Сидоренко А. Зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин: теоретико-практичне дослідження / А. С. Сидоренко ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. – Харків : Право, 2014. – 197 с.

10. Висновок Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України на проект Трудового кодексу України (№ 1658 від 20.05.2014 р., доопрацьований) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&p_f3511=53221&pf35401=327070.

Л. М. Кузьменко
д-р екон. наук

М. О. Солдак
канд. екон. наук
м. Київ

МІЖРЕГІОНАЛЬНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІЇ

Останні події у політичному житті України продемонстрували суспільству важливість та актуальність проблеми міжрегіонального економічного співробіт-

ництва. Сумніви у міцності та цілісності простору країни мали під собою підстави вже протягом багатьох років. У науковій доповіді «Територіальний розвиток