

**Більовський Олег Анатолійович**

ст. викладач кафедри філософії НТУУ «КПІ»

## **НОВИЙ ТРУДОВИЙ КОЛЕКС В КОНТЕКСТІ ВІДНОСИН ПРАЦІ ТА КАПІТАЛУ**

Сфера трудового права займає особливо важливе місце в системі сучасного права як такого. Це пов'язано не тільки з тим, що праця є всезагальним способом існування людського суспільства, а трудові відносини є базовими суспільними відносинами. Поява трудового права як такого, як специфічного регулятора соціально-трудова відносин, пов'язана із набуттям найманою працею статусу всезагальної суспільної форми праці. За даними соціологів, в загальній кількості працюючих наймані працівники складають в Німеччині 87,3%, у Франції – 91,4%, у Великій Британії – 88,2%, в Іспанії – 80,6%, в Швеції – 89,8%, в Польщі – 83,4%, в Угорщині – 92,1%, в Росії – 95%. В цілому в країнах Східної Європи наймана праця складає 92,5%, в Західній Європі – 87,2%. В Україні кількість найманих працівників становить 94,7% зайнятого населення («на себе» працює лише 4,4%, ще 0,9% – працюють в сімейній справі) [1, 25]. Це означає, що система трудового права, яка є загальним регулятором соціально-трудова відносин, одночасно є регулятором специфічних відносин між найманою працею та капіталом. Складний, антагоністичний характер цих відносин породжує необхідність в особливих засобах їхньої часткової та тимчасової гармонізації та накладає свій відбиток на функціонування всієї системи трудового права, що слід враховувати в межах теоретичного дискурсу та суспільної практики.

Чи можна розглядати сучасне трудове право з точки зору відносин праці та капіталу в умовах нинішнього – постіндустріального, пізньокапіталістичного – суспільства? На нашу думку, не тільки можна але й конче необхідно. Слід врахувати хоча б той факт, що для переважної більшості країн, до складу яких входить також і Україна, поняття «постіндустріального суспільства» залишається теоретичною абстракцією, яка абсолютно не відповідає їхнім економічним

реаліям. Результати соціологічних досліджень, проведених українськими соціологами за схемою Еспін-Андерсена, вказують на те, що в Україні домінує фордистська класова ієрархія. Вона охоплює 52-60% зайнятого населення. Постіндустріальна ієрархія включає лише 32-36% [2]. Це, зокрема, означає, що у відносинах між працею та капіталом залишаються актуальними класичні закономірності.

В межах сучасного трудового права особливе місце займає Трудовий кодекс, який цілком справедливо називають трудовою конституцією країни. На сьогоднішній день в Україні з численними поправками діє прийнятий ще й в 1971 році Кодекс законів про працю в Україні (КЗпП). Чисельні поправки, внесені в останні два десятиліття в цей документ, пристосовують радянський за своїм походженням КЗпП до сучасних ринково-капіталістичних реалій. Однак з точки зору роботодавців чинний Кодекс законів про працю є «надто соціалізованим», він потребує значної лібералізації, яка начебто «дозволить підвищити продуктивність праці в Україні та здійснити технологічне переозброєння економіки» [3]. На нашу думку, така оцінка чинного КЗпП не є об'єктивною. Вона видає класову заангажованість представників сторони роботодавців, які хочуть скористатися необхідністю прийняття нового Трудового кодексу для просування своїх вузько класових інтересів.

До найбільш сумнівних новацій, що містяться в проекті нового Трудового кодексу, прийнятому Верховною Радою України у першому читанні 10.12. 2009 р., слід в першу чергу віднести ті положення, які направлені на збільшення тривалості робочого дня. 8-годинний робочий день, досягнення якого слід вважати величезним соціальним досягненням ХХ століття, у ХХІ столітті ризикує відійти в історію. Так, відповідно до ст. 143 «максимальна тривалість щоденної роботи за підсумованим обліком робочого часу не повинна перевищувати 12 годин» [4]. Більш того, за наявності письмової згоди працівника допускається встановлення більшої тривалості щоденної роботи. За задумом розробників Трудового кодексу в цілому максимальна тривалість роботи протягом тижня за підсумованим обліком робочого часу не повинна перевищувати 48 годин. Однак

колективним договором може встановлюватися і більша тривалість роботи протягом тижня, а в умовах відсутності такого договору (що не виключено, оскільки укладання колективного договору є правом, а не обов'язком роботодавця), роботодавець може збільшувати робочий тиждень своїм власним нормативним актом, обґрунтовуючи свої дії наявністю «достатніх підстав» та погоджуючи своє рішення із профспілкою (якщо така взагалі існує на підприємстві або в установі). Підозри щодо надання новим Трудовим кодексом диктаторських повноважень роботодавцям посилює стаття 13, яка надає роботодавцю право *самостійно* приймати нормативні акти у сфері праці, погоджуючи свої дії з профспілками лише в окремих випадках. Очевидно, що такий підхід абсолютно суперечить принципу соціального партнерства, а тому прийняття Трудового кодексу у його нинішньому вигляді неминуче приведе до істотного погіршення становища найманих працівників.

#### ***Список використаних джерел***

1. Беляева Л.А. Социальные ресурсы населения в России и Европе: сравнительный анализ / Л.А. Беляева // *Общественные науки и современность*. – 2010. – №3. – С. 23-36.
2. Симончук Е. В. Классы в Украине в перспективе альтернативных классовых схем / Е. В. Симончук // *Українське суспільство 1992–2007. Динаміка соціальних змін* [за ред. В.Ворони, М.Шульги]. — К.: Інститут соціології НАН України. – 2007. — С. 153-162.
3. Горбач Д.А., Заика А.В. С трудом пополам [Электронный ресурс] / Д.А. Горбач, А.В. Заика // *Бизнес*. – 2010. – №13 (896). – Режим доступа: [http://www.business.ua/articles/round\\_table/S\\_trudom\\_popolam-1715/?sphrase\\_id=46451](http://www.business.ua/articles/round_table/S_trudom_popolam-1715/?sphrase_id=46451).
4. Проект закону України «Трудовий Кодекс України» № 1108 від 04.12.2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/JF0US00I.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JF0US00I.html)