

серед цієї категорії останнім часом зросла на 30% загалом і на 40% серед чоловіків зокрема [3].

На фоні таких негативних процесів Україна рішуче рухається в бік євроінтеграції, де зустрічається з високорозвиненим, конкурентоздатним ринком праці з високими соціальними гарантіями, соціальним захистом та в рази вищим рівнем заробітної плати. Це підвищує негативні тенденції збільшуючи рівень зовнішньої міграції і особливо громадян працездатного віку та молоді. В цій ситуації економіка країни заходить в ще глибшу рецесію, що вимагає прийняття негайних заходів, щодо поліпшення ситуації в цій сфері. На нашу думку найбільш вагомими кроками наступні: врегулювати законодавчо-правові акти з питань зайнятості, розробити на законодавчому рівні пільгові умови започаткування бізнесу для молоді; створити Молодіжну біржу праці; розробити та впровадити механізм фінансової, фіскальної та іншої підтримки підприємств, установ та організацій, які беруть участь у реалізації програми зайнятості молоді; проводити інформативні й навчальні семінари та тренінги щодо можливостей працевлаштування, активізації власних зусиль у вирішенні проблем зайнятості та підвищенні самооцінки; організовувати зустрічі з роботодавцями та з колишніми безробітними, які успішно знайшли роботу чи заснували власний бізнес.

#### **Список використаних джерел**

1. Населення України тоне на очах // За українську Україну. - 2007. - 25 липня; Нас дедалі менше // Урядовий кур'єр. - 2007. - 10 липня; В Україні збільшується народжуваність // Урядовий кур'єр. - 2007. - 20 липня.
2. Вовканич С. Й., Цапок С. О. Регіональний демрозвиток: тенденції та парадокси // Україна в ХХ ст.: концепції та моделі економічного розвитку: Матеріали доповідей V Міжнарод. конгресу економістів. Львів, 2000. З. 2. - С. 62.
3. Чи підніметься поранений велетень // Урядовий кур'єр. - 2006 - 9 вересня.

**Грабовецький Олександр**

ст. викладач

ВП НУБіП України "Ніжинський агротехнічний інститут"

м. Ніжин, Україна

#### **КОЛІЗІЇ ПРАВОВИХ НОРМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

Одержаний 27 грудня 2014 року Верховною Радою України проект Трудового кодексу України № 1658 [1] наразі завмер в очікування свого другого парламентського читання.

Проте і до сьогодні не припиняється обговорення доцільності прийняття цього закону. Народні обранці, представники коаліції в парламенті, вважають, що проект Трудового кодексу повністю готовий до того, щоб замінити нинішній морально застарілий КЗпП України від 1971 р. Однак чимало депутатів, громадських організацій та незалежних профспілок категорично проти прийняття навіть доопрацьованого проекту Трудового кодексу, що робить зазначений проект спірним та доволі резонансним нормативним актом.

Якщо проаналізувати проект Трудового кодексу, можна дійти висновку, що в деяких аспектах трудових відносин дійсно запроваджуються ринкові механізми, які можуть призвести до певних зловживань з боку роботодавців [3].

По-перше, із ухваленням цього кодексу працедавці зможуть цілком законно слідкувати за робочим процесом своїх підлеглих, використовуючи відеокамери, диктофони та інші технічні засоби, — щоправда, лише після попередження. Але є дуже сумнівним, що це якимось суттєво вплине на ситуацію. Крім того, роботодавці зможуть відслідковувати, хто і за яким призначенням використовує офісні комп'ютери. Утім, новий проект кодексу передбачає такий контроль з боку керівництва тільки у випадках, зумовлених "особливостями виробництва". Проте є важливий нюанс — що ж таке "особливості виробництва", автори вирішили не зазначати. А нечіткість формулювання є не тільки підставою для зловживань, але й платформою для невиправданого психологічного тиску на працівника [4].

Частиною другою статті 29 проекту передбачено, що роботодавець несе відповідальність за порушення вимог, передбачених частиною першою цієї статті. Водночас стаття не містить положень щодо конкретних дій, що є підставою для притягнення до відповідальності, а Прикінцеві та перехідні положення до Кодексу не містять будь-яких змін до законодавчих актів України, що визначали б вид відповідальності, санкції за порушення вимог закону тощо [5].

Вбачається сумнівним кваліфікація в частині другій статті 62, частині першій статті 63 проекту звільнення працівника, який не згодний на продовження роботи в нових умовах, як «розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням». За Кодексом законів про працю України [2] це є самостійною підставою припинення трудових відносин із забезпеченням гарантій працівникові (попередження за 2 місяці до звільнення, виплата вихідної допомоги). Визначення у статті 63 проекту права роботодавця на «переміщення» працівника без його згоди в інший структурний підрозділ не узгоджено із пунктом 1 частини другої статті 32 проекту, яким передбачено однією із обов'язкових умов трудового договору «місце роботи (із зазначенням структурного підрозділу роботодавця – юридичної особи)».

Заступник керівника Головного юридичного управління Верховної Ради України В. Мілованов вважає, що відмова працівника продовжувати роботу в іншому структурному підрозділі роботодавця є підставою для розірвання трудового договору у зв'язку із зміною істотних умов трудового договору із забезпеченням гарантій трудових прав працівника (попередження за 2 місяці, виплата вихідної допомоги) [5].

Положення абзаців першого і другого пункту 2 частини другої статті 79 проекту не узгоджені між собою в частині тривалості збереження місця роботи (посади) за працівником, з яким укладено трудовий договір строком до двох місяців, у разі його тимчасової непрацездатності (не внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання).

Крім того, необґрунтованим вбачається надання переважного права залишення на роботі працівникові, з яким укладено трудовий договір строком до двох місяців, порівняно з іншими працівниками, з якими укладено трудові договори на визначений строк, у разі звільнення у зв'язку із скороченням (частина третя статті 79 проекту).

Статтею 105 проекту передбачена можливість припинення трудових відносин внаслідок настання надзвичайних обставин, що перешкоджають їх продовженню (воєнні дії, катастрофа, стихійне лихо, епідемія чи інші надзвичайні обставини).

Проте у статті не визначено порядок припинення трудових відносин, умови забезпечення трудових прав працівників у цих випадках, зокрема, щодо виплати заробітної плати, вихідної допомоги, компенсації за невикористану відпустку тощо.

Статтею 196 проекту визначено нову соціальну оплачувану відпустку чоловікам у зв'язку з народженням дитини. Проте встановлення в проекті її тривалості «до 14 календарних днів» надає можливість роботодавцю надавати її працівникові будь-якої тривалості, але не більше 14 календарних днів.

На думку Головного юридичного управління Верховної Ради України, норма закону має бути викладена чітко, що не допускати неоднозначного її трактування на практиці [5].

Положення глави 11 книги третьої проекту щодо загальнообов'язкового державного соціального страхування не є предметом регулювання Трудового кодексу, є окремою сферою законодавчого регулювання та підлягають виключенню із проекту.

Частиною третьою статті 257 проекту встановлюється заборона направляти у відрядження без їхньої письмової згоди працівників із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до 15 років. При цьому згідно із частиною першою статті 297 проекту така гарантія надається одному з батьків, усиновлювачів, опікунів, піклувальників за їхнім вибором у порядку, визначеному законодавством.

З огляду на відсутність зазначеного порядку та залежність можливості реалізації норми закону від прийняття підзаконних нормативно-правових актів, вбачається ризик звуження гарантій осіб, зазначених у статтях 177 і 1861 Кодексу законів про працю України [2].

Частиною третьою статті 353 проекту встановлено, що пряма дійсна майнова шкода вважається заподіяною діями (бездіяльністю) працівника, якщо за відсутності цих дій (бездіяльності) такої шкоди не було б заподіяно.

Проте така норма не узгоджується із положеннями частин другої і четвертої цієї статті, що передбачають заподіяння шкоди внаслідок порушення працівником трудових обов'язків та наявність вини працівника, а також не враховує інших загальних принципів матеріальної відповідальності працівника (наприклад, врахування обставин, що пом'якшують відповідальність).

Статтю 369 проекту визначено органи, що розглядають індивідуальні трудові спори: суд, комісія з трудових спорів у разі її утворення.

Проте із положень частини другої цієї статті, частини першої статті 370 проекту вбачається, що право звернення до комісії за розглядом трудового спору надається лише працівнику.

На думку Головного юридичного управління, положення проекту з питань регулювання діяльності комісій з трудових спорів потребують уточнення [5].

Таким чином, окремі положення цього проекту є суперечливими і потребують безумовного доопрацювання.

Взагалі ухвалення Трудового кодексу України жодним чином не повинно обмежувати ті права громадян, які вони вже мають. Новий кодекс має бути ухвалений лише після громадського обговорення, наукової експертизи та врахування пропозицій профспілок. Але цього, на жаль, досі не зроблено [4].

#### **Список використаних джерел:**

1. Проект Трудового кодексу України від 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс] // Офіційний портал Верховної Ради України // Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс] // Офіційний портал Верховної Ради України // Режим доступу: [zakon.rada.gov.ua/go/322-08](http://zakon.rada.gov.ua/go/322-08).

3. Мігдаль О. Проект трудового кодексу: «за» і «проти» [Електронний ресурс] // Режим доступу: [jur-gazeta.com/publications/practice/.../proekt-trudovogo-kodeksu-za-i-proti.html](http://jur-gazeta.com/publications/practice/.../proekt-trudovogo-kodeksu-za-i-proti.html).

4. Перевощикова Т. Новий Трудовий кодекс: головні плюси та мінуси [Електронний ресурс] // Режим доступу: <https://tsn.ua/blogi/themes/law/noviy-trudoviy-kodeks-golovni-plyusi-ta-minusi-939033.html>.

**Мбакпуо Джеймс**  
аспірант

**Западнюк Евгений**

к.э.н., доцент

Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины  
г. Гомель, Беларусь

### **СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ И ПРОБЛЕМЫ ЕГО РАЗВИТИЯ В ЭКОНОМИКЕ РЕГИОНА**

В литературе часто недооценивается положительный эффект экономического сотрудничества, доверия, взаимности локальных организации и фирм, поэтому в данном докладе покажем роль социального капитала в социально-экономическом развитии региона, принимая во внимание его основные факторы.