

налення системи освітньої роботи з питань родинного виховання, рівного розподілу сімейних обов'язків між подружжям, формування здорового способу життя;

- по-третє, своєчасне виявлення сімей з дітьми, що перебувають у складних життєвих обставинах, надання їм комплексних соціальних послуг за місцем проживання шляхом, можливо, і реформування системи соціальних послуг на рівні територіальних громад, орієнтованих на

превентивні заходи та мінімізацію наслідків сімейного неблагополуччя;

- по-четверте, вдосконалення законодавства у сфері попередження насильства в сім'ї шляхом імплементації основних положень міжнародного права в цій сфері на національному рівні і забезпечення більш ефективного функціонування системи, надання допомоги особам, які постраждали від насильства в сім'ї.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Яригіна Є. П. Соціальні допомоги на дітей: міжнародний і національний досвід / Є. П. Яригіна. – Харків, «Право», 2013. – С. 555–537.
2. Конституція України : прийнята на сесії Верховної Ради України 28. 06. 1996 № 254к/96 – ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
3. Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям : Закон України від 01. 06. 2000 № 1768-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 35. – Ст. 290.
4. Бориченко К. В. Реалізація конституційних засад соціального захисту сімей з дітьми в Україні / К. В. Бориченко. – Харків, «Право», 2013. – С. 525–527.
5. Берлач А. И. Правоведение : учебник / А. И. Берлач, С. С. Бычкова, Д. А. Карпенко, А. Е. Колодий, А. Е. Олейник, В. И. Осадчий. – К.: Всеукр. асоц. писателів «Правова єдність», 2008. – 864с.
6. Парламентські слухання «Сімейна політика України – цілі та завдання», Сесійний зал Верховної Ради України 17 червня 2015 року // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 22. – Ст.156 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : [http://static.rada.gov.ua/zakon/new/par\\_sl/SL170615.htm](http://static.rada.gov.ua/zakon/new/par_sl/SL170615.htm); <http://zakon1.rada.gov.ua/rada/show/352-viii>

УДК 349.2

## ОКРЕМІ ПИТАННЯ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

Грицай Ю.В.,  
викладач кафедри цивільно-правових  
дисциплін, господарського та трудового права

*Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди*

У статті проведений аналіз визначення поняття «диференціація». Розглянуті різні наукові підходи щодо дефініції поняття «диференціація». Виявлена необхідність системного підходу до розгляду диференціації правового регулювання праці молоді. Стаття присвячена питанням категорії «диференціація правового регулювання» взагалі та особливостям диференціації правового регулювання праці молоді. Сформульоване визначення диференціації правового регулювання праці молоді в Україні.

**Ключові слова:** диференціація, сутність диференціації, молодь, диференціація правового регулювання праці молоді.

Грицай Ю.В. / ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ В УКРАИНЕ / Харьковский национальный педагогический университет им. Г.С. Сковороды, Украина

В статье проведен анализ определения понятия «дифференциация». Рассмотрены различные научные подходы к дефиниции понятия «дифференциация». Выявлена необходимость системного подхода к рассмотрению дифференциации правового регулирования труда молодежи. Статья посвящена вопросам категории «дифференциация правового регулирования» в общем, а также особенностям дифференциации правового регулирования труда молодежи. Сформулировано определение дифференциации правового регулирования труда молодежи в Украине.

**Ключевые слова:** дифференциация, сущность дифференциации, молодежь, дифференциация правового регулирования труда молодежи.

Gritsai Yu.V. / SELECTED ISSUES DIFFERENTIATION OF LEGAL REGULATION OF YOUTH LABOR IN UKRAINE / Kharkiv National Pedagogical University named after G.S. Skovoroda, Ukraine

The article analyzes the definition of differentiation. Different scientific approaches definition of "differentiation". Revealed the need for a systematic approach to the differentiation of legal regulation of labor youth. Article is devoted to the category of "legal regulation of differentiation" in general and differentiating features of legal regulation of labor youth. The definition of legal regulation of labor youth in Ukraine is formulated. Differentiation of legal regulation of labour youth is a special set of legal rules through which the realization of the right of youth to work as a special category of employees with regard to age limits and physiological characteristics established by the legislation of Ukraine, which are due to specific working conditions and educational qualification training.

When it comes to defining "youth" in the labour legislation of Ukraine, the author notes that of particular importance is the combination of age and educational qualification criteria. Attention is drawn to the fact that in domestic regulations still lack a unified comprehensive definition, which fully reflects the concept of "youth" and reinforcing it as a well-defined legal category. It is noted that the statutory definition should characterize the youth from a position of knowledge as a social phenomenon in general and its public entities as a socio-demographic groups, which requires a differentiated approach to the legal regulation of labor.

In the article the author notes that the category "youth" in labor law has no signs of resilience. Draws attention to the fact that the current labour law does not define the concept of "differentiation of labour youth".

**Key words:** differentiation, essence of differentiation, youth, differentiation of legal regulation of labour youth.

Сьогодні в Україні відбуваються якісні перетворення економічної системи, що призводить до змін у суспільних відносинах з використанням найманої праці. Такі зміни,

безумовно, позначаються на ринку праці, попиті та пропозиції робочої сили, життєвому рівні населення, впливають на соціальне становище найманих працівників, особливо

молоді. На сучасному етапі розвитку держави рівень безробіття та трудової міграції молоді досягає високих показників. У зв'язку з цим все більшої уваги з боку держави потребує молодь як суб'єкт трудових правовідносин.

Загальновідомо, що молодь належить до соціально вразливої групи, яка потребує додаткового захисту та підтримки, водночас саме молодь можна вважати потенціалом для розвитку будь-якої країни. Отже, від того, якою вийде молодь у суспільне життя країни, залежить і майбутнє цієї країни. Отже, без перебільшення можна стверджувати, що в умовах перехідного періоду молодь є одним із найважливіших компонентів суспільства. Важливим завданням сучасної науки трудового права України є розгляд сутності диференціації правового регулювання праці молоді в Україні, визначення особливостей диференціації праці молоді порівняно з іншими категоріями працівників.

Регулювання трудових правовідносин, суб'єктом яких є молодь, – один із напрямів, де має прояв диференціація законодавства про працю. Диференціація виявляється в наявності спеціальних норм, що поширюються на молодь, яка є окремою категорією громадян. Дослідження проблеми диференціації правового регулювання праці молоді в Україні в умовах кодифікації законодавства є надзвичайно актуальним.

**Метою статті** є розгляд сутності та визначення особливостей диференціації правового регулювання праці молоді.

Теоретичне підґрунтя дослідження зазначеної проблеми становлять праці таких науковців, як: Р. З. Лівшиць, С. С. Лукаш, Ю. П. Орловський, М. І. Іншин, А. І. Шебанова, О. В. Шапка, О. М. Ярошенко та ін.

Почнемо дослідження з аналізу визначення поняття «диференціація». Аналіз наукових праць свідчить про те, що сьогодні в юридичній науці відсутній єдиний підхід до визначення поняття диференціації.

«Диференціація» має іноземне походження, що в перекладі з латинської мови «differentia» означає «різниця», «відмінність». Сучасний словник слів іншомовного походження [1, с. 231] дає визначення цього терміна як поділ, розчленування цілого або комплексу на окремі частини, форми, складові, елементи.

На думку Ф. М. Левянта, диференціацію трудового права слід розглядати як: по-перше, розподіл його норм відповідно до основних видів регульованих ними трудових відносин та, по-друге, поділ норм трудового права згідно з внутрішньою градацією основних видів трудових відносин залежно від галузі народного господарства, умов праці, характеру трудового зв'язку працівника з підприємствами чи інших особливостей праці [2, с. 26].

Ю. П. Орловський та С. О. Іванов [3, с. 242] акцентують увагу на тому, що конкретне застосування правових норм з урахуванням як об'єктивних факторів, що конкретизують місце та умови роботи працівника, так і властивостей особистісного порядку, віднесених до самого працівника, забезпечується за допомогою диференційованого регулювання трудових відносин.

Як зазначає М. І. Іншин, індивідуалізація загальної правової норми стосовно окремих категорій працівників, які володіють неоднаковими здібностями або працюють у різних умовах, є завданням диференціації [4, с. 140].

Так, дійсно з нормами загальної дії у трудовому законодавстві існують норми, які враховують особливості певних категорій працівників. Саме вони є відображенням диференційованого підходу до врегулювання трудових правовідносин.

З точки зору А. І. Шебанової [5, с. 121], диференціація у трудовому праві обґрунтовується наявністю таких сталих факторів чи підстав, що об'єктивно визначають відмінності в умовах праці і тому потребують відображення цих відмінностей у нормах трудового законодавства.

Аналізуючи наведене, можна дійти висновку, що диференціація – це встановлення відмінностей у правовому ре-

гулюванні різних трудових відносин з урахуванням їхніх особливостей та суб'єктного складу.

Цікавою є думка Ф. В. Штительберга [6, с. 10], який визначає диференціацію як обумовлений об'єктивними обставинами, що мають стійкі ознаки та потребують особливого підходу до регулювання праці, законодавчий розподіл правових норм на загальні, що регулюють працю усіх працівників, та спеціальні, що встановлюють особливості правової регламентації трудових відносин деяких категорій працівників. На його думку, основними елементами диференціації правового регулювання є:

- об'єкт диференціації – суспільні відносини у сфері праці;
- суб'єкт диференціації – законодавець;
- сутність диференціації – розподіл правових норм на загальні та спеціальні;
- підстави диференціації – об'єктивні обставини, що мають стійкі ознаки та потребують особливого підходу до регулювання праці.

Цілком підтримуємо думку В. О. Процевського [7, с. 42], який зазначає, що критерії, які обумовлюють необхідність диференціації норм трудового права можуть бути різними, але практика застосування норм у регулюванні трудових відносин свідчить про таке. На практиці підтверджується правильність та необхідність їх розширення, в першу чергу, за ознаками характеру і умов праці, віку, статі, стану здоров'я працівників.

Р. З. Лівшиць виокремлює об'єктивні та суб'єктивні фактори, за якими відбувається диференціація в правовому регулюванні праці. До об'єктивних факторів можуть бути віднесені форма власності, умови та характер праці, природно-кліматичні умови; до суб'єктивних – стать, вік, стан здоров'я працівника, його професія [3, с. 253].

Діючий КЗпП не містить визначення поняття «диференціація», хоча диференційовані норми, які встановлюють особливості праці молоді, систематизовані у відповідному розділі. У чинному законодавстві України диференційовані норми, що встановлюють особливості неповнолітніх та категорії громадян, що підпадають під визначення молоді, представлені у главі XIII КЗпП, що, у свою чергу, вказує на особливості даної категорії працівників щодо регулювання їх трудових правовідносин. До таких можна віднести норму, закріплену положеннями ст. 187 КЗпП України, в якій передбачено, що неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України. Наприклад, відповідно до ст. 190 КЗпП України забороняється застосування праці осіб молодше 18-ти років: на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

У цьому аспекті привертає також увагу позиція Т. А. Коляди [8, с. 6], який визначає диференціацію як невід'ємну умову досягнення відповідності норм трудового права особливостям регулювання трудових відносин, встановлення соціальної рівності та забезпечення вирівнювання соціального становища суб'єктів трудових відносин, які через фактичні умови праці або внаслідок інших обставин опинилися в соціально обмеженому стані.

О. М. Ярошенко [9, с. 52] розглядає диференціацію як розбіжності в нормах праці, які зумовлені особливостями умов праці в тій чи іншій галузі, значенням її для економіки, розбіжностями в суб'єктах трудових відносин, характером трудових зв'язків, кліматичними умовами. Стійкі суспільні фактори, що визначають розбіжності в умовах праці і вимагають відображення в нормах, закладені в основі диференціації.

Також заслуговує на увагу сформульована та визначена О. С. Пашковим диференціація законодавства про

працю залежно від сфери дії правових норм. Він поділяє норми права на загальні, які сформульовані без урахування виробництва та особистості, поширюються на усіх без винятку працівників, і спеціальні, що поширюються на певне коло працівників, таких як неповнолітні, молодь та ін. [10, с. 106-107].

Диференціацію правового регулювання трудових відносин С. С. Лукаш розглядає як явище, обумовлене необхідністю регулювання системи трудових правовідносин, що має свої особливості та специфіку. Сутність диференціації полягає в об'єктивній потребі впорядкування різноманітних суспільних відносин, але з метою досягнення єдиного результату (забезпечення реалізації принципів трудового права) [11, с. 10]. Зазначається, що диференціація правового регулювання праці найбільш повне вираження знаходить завдяки застосуванню централізованого й локального методів трудового права та нормативно-правових актів, за допомогою яких і здійснюється правове впорядкування трудових відносин.

Така позиція, що диференціація проявляється в методах і джерелах трудового права, дає підстави для висновку, що вона є ще й наслідком різнорідності тих суспільних відносин, які складають предмет регулювання трудового права. Без сумніву, такий підхід до розгляду проблеми диференціації правового регулювання праці викликає схвалення та заслуговує на підтримку, проте стосовно диференціації правового регулювання праці молоді потребує деякого уточнення. Слід зазначити, що у чинному трудовому законодавстві України відсутнє визначення поняття «диференціація праці молоді».

Аналізуючи чинне законодавство України, можна дійти висновку, що зміст категорії «молодь» у трудовому праві не має ознаки стійкості.

Законодавець надає дефініцію молоді, молодих громадян у статті 1 Закону України «Про сприяння соціальному положенню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 року № 2998-ХІІ (зі змінами та доповненнями) [12], визначаючи їх як громадян України віком від 14 до 35 років.

Відповідно до положень п. 1 ст. 197 КЗпП України працездатній молоді – громадянам України віком від 15 до 28 років – після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років. Разом із тим у ст. 188 КЗпП України законодавець зазначає, що для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

При визначенні поняття «молодь» у трудовому законодавстві України особливе значення має поєднання вікової та освітньо-кваліфікаційного критеріїв.

Базисом ринку праці молоді є, безумовно, освіта. Професійне навчання – основа всебічного розвитку молоді особи, підвищення освітнього та професійного рівня. Сьогодні Україні необхідні: удосконалена система професійної підготовки молодих працівників; дієвий механізм формування державного замовлення на підготовку кадрів; незалежна кваліфікаційна атестація випускників вищих навчальних закладів; ефективний взаємозв'язок роботи вищих навчальних закладів, роботодавця та місцевих органів виконавчої влади. Основним завданням сучасного вітчизняного законодавства України є правове забезпечення максимального зниження ризику тривалого безробіття саме для молоді на ринку праці, що набуває сьогодні загальнодержавного значення.

Розглядаючи диференціацію правового регулювання праці молоді, О. В. Шапка зазначає, що це наявність спеціальних норм для регламентації найманої праці осіб віком від 14 до 28 років (включно), обумовлена суспільно-об'єктивними обставинами, пов'язаними з тимчасовим етапом формування та розвитку людського організму психіки та процесом загальної соціалізації особистості) [13, с. 7].

Таке твердження потребує деякого уточнення. Одразу постає цілком логічне питання: розглядаючи «тимчасовий етап формування та розвитку людського організму», як правильно визначити, чи застосовується це до осіб віком від 14 до 28 років (включно)? Процес загальної соціалізації особистості може тривати не один рік життя... У широкому розумінні слово «соціалізація» використовується для означення процесу, в ході якого людська істота з певними біологічними задатками набуває соціальних якостей, що є необхідними їй для життєдіяльності у суспільстві. Соціалізація – це становлення не соціальних якостей взагалі, а становлення тих конкретних соціальних якостей, які зумовлені соціальним простором, що визначається особливостями певного історичного часу. Будь-який процес розвитку людини – це процес її індивідуального розвитку в межах певних умов суспільства, соціальної групи, соціальних контактів, спілкування [14, с. 12].

Отже, слід звернути увагу на те, що кожна людина сама, індивідуально проходить шлях соціального розвитку, але, безумовно, цей шлях здійснюється відповідно до вимог певного типу соціально-економічної системи суспільства. Враховуючи сучасний стан розвитку нашої держави та кризові періоди розвитку суспільства, зазначимо, що системи життєвих смислів, базових цінностей, моральних та інших ідеалів є дуже нестійкими, у зв'язку з чим соціалізація особистості в такі періоди постає дуже гостро. Викликає схвалення думка В. В. Москаленко [14, с. 13] про те, що перетворення людини як самої себе (самоздійснення) є основним критерієм визначення вищого рівня суб'єктності особистості й одночасно умовою (і підставою) високого рівня соціалізованості.

Таким чином, цілком зрозуміло, що існує необхідність системного підходу до розгляду диференціації правового регулювання праці молоді, враховуючи особливість суспільних відносин у сфері праці, суб'єктом яких є молодь. Основними підставами диференціації повинні бути: зміст, характер, умови праці, вікова приналежність, стан здоров'я, освітньо-кваліфікаційна підготовка. Слід зазначити, що вік має суттєвий вплив на динаміку трудових правовідносин. Вік за своїми властивостями і змістом можна віднести до числа абсолютних подій, оскільки це юридичний факт, що виникає незалежно від волі людей, але тягне за собою правові наслідки. Вік впливає на виникнення, зміну та припинення трудових прав та обов'язків [15, с. 191].

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що диференціація правового регулювання праці молоді є сукупністю спеціальних правових норм, за допомогою яких здійснюється реалізація права молоді на працю як особливої категорії працівників з урахуванням встановлених законодавством України вікових меж та фізіологічних особливостей, які обумовлені специфікою умов праці та освітньо-кваліфікаційною підготовкою.

Сьогодні, як ніколи раніше, повинна бути обґрунтована законодавча диференціація правового регулювання працевлаштування молоді шляхом надання відповідних пільг та переваг, надання пропозицій щодо подальшого правового регулювання працевлаштування молоді в умовах ринкової економіки задля подальшого підвищення її соціально-трудова гарантій. Адже саме диференціація правового регулювання праці молоді є гарантією реалізації права молоді на працю.



## ЛІТЕРАТУРА

1. Сучасний словник іншомовних слів / уклад. О.І. Скопненко та Т.В. Цимбалюк. – К.: Довіра, 2006. – 789 с.
2. Левиант Ф.М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих / Ф.М. Левиант. – Л.: Из-во Ленинградского ун-та, 1960. – С. 26–35.
3. Иванов С.А. Советское трудовое право: вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М.: Наука, 1978. – 366 с.
4. Іншин М.І. Поняття диференціації правового регулювання в сфері державної служби України / М.І. Іншин // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2003. – № 21. – С. 136–143.
5. Шебанова А.И. Дифференциация правового регулирования труда молодежи. / А.И. Шебанова // Советское государство и право. – 1970. – № 5. – С. 121-125.
6. Штивельберг Ф.В. Основания и пределы дифференциации в трудовом праве России: автореферат дисс. ... канд. юрид. наук / Ф.В. Штивельберг. – Екатеринбург, 2004. – 27 с.
7. Процевський В.О. Трудове право України: равчальний посібник / В.О. Процевський – Харків: ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2006. – 264 с.
8. Коляда Т.А. Дифференція правового регулювання праці за трудовим законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право, право соціального забезпечення» / Т.А. Коляда. – Харків, 2004. – 17 с.
9. Ярошенко О.М. Окремі питання єдності та диференціації правового регулювання праці // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки / За ред. В.С. Венедіктова: матер. наук.-практ. конф. (м. Сімферополь, 19-20 травня 2003 р.) – Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – С. 51–55.
10. Пашков А.С. Хозяйственный механизм и трудовое право / А.С. Пашков // Правоведение. – 1982. – № 5. – 235с.
11. Лукаш С.С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: автореф. дис. д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Сергій Станіславович Лукаш. – Київ.: Б.В., 2011. – 32 С..
12. Про сприяння соціального становлення та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 № 2998-XII // Відомості Верховної Ради України від 20.04.1993. – № 16. – Ст. 167.
13. Шапка О. В. Особливості правового регулювання праці молоді в Україні [Текст]: автореферат. канд. юридичних наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. В. Шапка. – Луганськ: Східноукраїнський нац. ун-т ім. В. Даля, 2013. – 20 с.
14. В.В. Москаленко Соціалізація особистості: монографія / В. Москаленко.– К.: Фенікс, 2013. – 540 с.
15. Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: материалы Международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 752 с.

УДК 349.2

## ВАЖКИЙ ВЫБОР ВІТЧИЗНЯНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА МІЖ «ПЕРЕГОНАМИ НА ДНО» ТА ЗБЕРЕЖЕННЯМ ПРИНЦИПУ IN FAVOREM

**Новіков Д.О.,**  
к.ю.н., старший викладач

*Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди*

Стаття присвячена питанню впливу міжнародних інвестицій на стан правового регулювання праці. Зазначається, що основним інтересом міжнародних інвесторів при вкладенні капіталу в економіку держави є зменшення соціальних витрат. У свою чергу, держави, які бажають залучити інвестиції у економіку, мають поступатись пріоритетом інтересів працівника (принципом in favorem) та знижують соціальні стандарти. Такий вибір призводить держави до глобальних «перегонів на дно». Автор приходиться до висновку, що лише збереження та збільшення соціальних стандартів зупинить втягування держави у «перегонів на дно».

**Ключові слова:** перегони на дно, in favorem, інвестори, глобальний капіталізм, працівники.

Новіков Д.О. / ТЯЖЕЛЫЙ ВЫБОР ОТЕЧЕСТВЕННОГО ТРУДОВОГО ПРАВА МЕЖДУ «ГОНКОЙ НА ДНО» И СОХРАНЕНИЕМ ПРИНЦИПА IN FAVOREM / Харьковский национальный педагогический университет имени Г.С. Сковороды, Украина

Статья посвящена вопросу влияния международных инвестиций на состояние правового регулирования труда. Отмечается, что основным интересом международных инвесторов при вложении капитала в экономику государства является уменьшения социальных затрат. В свою очередь, государства, которые желают привлечь инвестиции в экономику, должны уступить приоритетом интересов работника (принципом in favorem) и снизить социальные стандарты. Такой выбор приводит государства к глобальной «гонке на дно». Автор приходит к выводу, что только сохранение и увеличение социальных стандартов остановит втягивание государства в «гонку на дно».

**Ключевые слова:** гонка на дно, in favorem, инвесторы, глобальный капитализм, работники.

Novikov D.O. / HARD CHOICE OF DOMESTIC LABOUR LAW BETWEEN «RACE TO THE BOTTOM» AND SAVING OF PRINCIPLE IN FAVOREM / Kharkiv National Pedagogical University named after G.S. Skovoroda, Ukraine

The article is devoted to the impact of foreign investment on the state regulation of labour. It is noted that the main interest of international investors in capital investments in country's economy is to reduce social spending. In turn, states that want to attract investment in the economy should refuse the priority of interests of the employee (principle in favorem) and make lower social standards. This choice leads these states to the global «race to the bottom». States that develop, dependent on foreign investment entering the competition to attract international investors cash flows. The winners in this competition are those countries that offer more comfortable environment for capital. These conditions fit in the concept of reducing the social spending. Where the labour of workers is cheapest, there is the better to carry out the production. As a result, the competition to minimize social standards and to reduce control over their implementation between states is begun. However, any state can't win in the «race to the bottom». The winner is always the international investor. The author concludes that only increase of social spending and standards must stop the country's involvement in the «race to the bottom»; only saving of principle in favorem should ensure maximum social welfare and civil freedom of each individual. In addition, the implementation of the anti lowering social standards needs to enhance civil society mechanisms such as a social partnership.

**Key words:** race to the bottom, in favorem, investors, global capitalism, employees.

Протягом останнього року були прийняті два Закони України, спрямовані на внесення змін до декількох законодавчих актів щодо захисту прав інвесторів, які мають серйозні наслідки для майбутнього трудового права як, насамперед, соціально спрямованої галузі права.

Першим Законом від 13 травня 2014 року ч. 1 ст. 41 КЗпП було доповнено п. 5 такого змісту: «припинення повноважень посадових осіб», а у ст. 44 тепер передбачено виплату вихідної допомоги працівникам, звільненим за цією підставою, у розмірі шестимісячного середнього