

Кліницький Ілля Ігорович
студент юридичного факультету
науковий керівник – **Черабасва О.В.**
викладач кафедри цивільно-правових
дисциплін юридичного факультету
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА РЕСПУБЛІКИ СІНГАПУР

Місто-держава Сінгапур вже більше семи років поспіль посідає перше місце у рейтингах зручності ведення підприємницької діяльності. Такі здобутки, у першу чергу, обумовлені сприятливим оподаткуванням та принципом безоплатного ввезення та вивезення товарів (окрім тютюну, алкоголю та автомобілів), а також низьким рівнем корупції у державних структурах. Таким чином, законодавство Сінгапуру створює умови найбільшого сприяння для ведення бізнесу у державі, що є вагомим “важелем” розвитку економіки, суспільства та його інституцій.

Нині українському суспільству притаманні досить активні дискусії щодо збільшення ролі підприємництва, й одним зі способів його розвитку виступає надання значних прав та свобод суб’єктам господарювання. Так, не можна оминати увагою проект Трудового кодексу України від 27.12.2014, котрий суттєво поліпшує становище роботодавця, надаючи йому можливість більш гнучко задовольнити власні інтереси у сфері управління кадрами. Тому, враховуючи загальносуспільну потребу у певних змінах трудового законодавства, перейняття досвіду такої успішної (з позиції умов ведення бізнесу) держави, як Сінгапур, має значну актуальність.

Метою роботи є з’ясувати основні відмінності між нормативно-правовою базою України та Республікою Сінгапур у сфері регулювання трудових відносин та визначити, які правові норми можуть бути імплементовані у вітчизняному нормативно-правовому полі. Необхідно зазначити, що особливості сінгапурського трудового законодавства досліджували такі відомі науковці, як: Гуревич Е.М., Іванова С.Н., Крупинова О.Г, Мамедова З.І., Типанов В.В., Устинова Н.Є.

Трудове законодавство Сінгапуру є досить специфічним порівняно з українським, адже виражено лише у двох писаних нормативно-правових актах: Акті “Про зайнятість” від 2013 року та Акті “Про Центральний фонд страхування” від 1997 року [1]. Схожою рисою з вітчизняним підходом правового регулювання є те, що положення зазначених нормативно-правових документів відповідають загальним правам та свободам, котрі зазначені у консти-

туційних нормах, а також й те, що відсутній єдиний кодифікований акт, який би встановлював комплексне регулювання відносин з приводу реалізації права на працю. Проте специфічною ознакою регулювання трудових відносин на території Сінгапуру також виступають звичай та судовий прецедент.

Так, на думку Гуревич Е.М., наявність можливості використовувати звичай у більш лаконічній формі поєднує трудове законодавство з практикою його застосування. Таким чином, наприклад, у розділі “Робочі години та відпочинок” Акта “Про зайнятість” визначено, що кожний робітник має право на один безоплатний вихідний, але на території міста-держави наявний звичай, за яким компанії та приватні особи вказують у трудових договорах, що субота є вихідним або скороченим робочим днем – така тенденція зумовлена, у першу чергу, релігійними вподобаннями населення, і відсутність вищезазначених умов нерідко призводить до того, що дуже важко знайти працівника на відповідну посаду [2, с. 213].

Також суттєво відрізняється підхід українського законодавця від сінгапурського у питанні мінімальної заробітної плати, адже в Україні така врегульована Законом України “Про оплату праці”, а у сінгапурській правовій системі вищезазначеного поняття навіть не виділяють. Дана особливість свідчить, що держава Сінгапур є більш наближеною до концепції “вільного ринку” порівняно з Україною, адже обмеження щодо мінімальної заробітної платні у поєднанні з великими податками лише штучно гальмують розвиток підприємництва та суспільства, що досить сильно знижує ефективність такої соціальної гарантії. Зазначеної думки дотримуються у власних роботах науковці Крупинова О.Г. та Іванова С.Н [3, с. 410].

У питанні щодо права на відпустку сінгапурське законодавство також значно відрізняється від вітчизняного: щорічна основна відпустка в Україні триває не менше як 24 календарні дні, а сінгапурський законодавець встановлює лише 7 календарних днів. Проте й у питанні надання відпусток значної сили набуває звичай, адже середній строк відпустки на території Республіки Сінгапур становить 14 днів. Даний підхід можна вважати таким, що першочергово захищає інтерес роботодавця, проте, на думку Мамедової З.І., таку особливість також компенсує активний та вільний ринок: якщо встановити мінімальну відпустку за законодавством у трудовому договорі, то навряд можна буде роботодавцю віднайти працівника. До слова, сінгапурські акти у сфері трудових відносин не містять жодних преференцій для працівників, що працюють у тяжких умовах – такі положення повністю регулюються галузевими угодами, проте підприємства мають право або приєднуватися до таких, або не приєднуватися [4, с. 5].

Таким чином, порівнюючи законодавства Республіки Сінгапур та України у контексті трудових правовідносин, можна дійти висновку, що для таких наявні лише загальні спільні риси, а саме:

1) відсутність єдиного кодифікованого нормативно-правового акта у даній сфері;

2) верховенство конституційних норм та норм ратифікованих міжнародних договорів.

Головну ж відмінність між законодавствами складає те, що сінгапурська правова система містить більшу кількість диспозитивних норм для роботодавця, проте це не означає того, що працівник обмежений у правах, адже він не повинен сплачувати до державного бюджету будь-які надходження окрім, соціального внеску, який є традиційно невеликим. Також не можна забувати й про те, що дуже часто сінгапурський роботодавець встановлює ряд заохочень для працівників, аби отримати найкращі кадри.

Говорячи про удосконалення законодавства України у сфері трудових відносин на основі правової системи Сінгапуру, можна впевнено стверджувати, що вітчизняний роботодавець має менше прав, ніж сінгапурський. Проте стовідсоткове впровадження сінгапурського досвіду нині може остаточно “зруйнувати” конституційне твердження про те, що Україна є соціальною державою, і навіть спричинити суспільну кризу. Лише суттєве зменшення оподаткування роботодавців та працівників, спрощення бюрократичних процедур може надавати вітчизняному законотворцю моральне право зменшувати обсяг імперативного методу регулювання у трудових відносинах.

Література

1. Singapore Employment Act / Parliament of Singapore [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mom.gov.sg/employment-practices/employment-act>.
2. Гуревич Э. М. Сингапур: некоторые аспекты иммиграционной политики // Гуревич Э. М. – М. : ИВ-РАН, 2014.
3. Крупинов О.Г., Иванов С.Н. Складні питання офшорного бізнесу / Крупинов О.Г., Івнов С.Н. – К. : Інвест-Б, 2010.
4. Мамедова З.И. Особенности регулирования трудовых отношений: анализ нормативно-правовой базы Сингапура // Мамедова З.И. – М. : МГУ, 2010.

Корсун Володимир Петрович
студент заочної форми навчання
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ОСОБИСТЕ СТРАХУВАННЯ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЛЮДИНИ

Становлення України як правової, соціальної держави потребує постійного удосконалення існуючих і створення нових механізмів, спрямованих на реалізацію прав та свобод людини і громадянина. Інститут прав людини повинен займати центральне місце не лише в нормах цивільного права, а й інших галузей права. Конституція України встановлює обов’язок держави створити умови для реалізації прав людини, в тому числі і тих, що пов’язані з