

УДК 349.2

Хименко О.А.
здобувач кафедри трудового права та право соціального
забезпечення Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН З ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Соціальний діалог є фундаментом правового регулювання відносин між особами найманої праці й роботодавцями. Його зміст полягає у проведенні в життя політики, яка зводила б до мінімуму ймовірність виникнення соціальних конфліктів у сфері виробництва.

Ключові слова: зарубіжний досвід, організація та управління працею, правовідносини, працівники, роботодавці, профспілки

Одним із базових критеріїв, що характеризують рівень розвитку суспільно-політичної формації є ступінь зрілості та характер проявів відносин у сфері праці. З набуттям Україною незалежності особливого значення серед останніх набули організаційно-управлінські відносини. Саме вони виступають одним із найбільш ефективних механізмів соціального діалогу, основною формою взаємодії працівників і роботодавців у країнах із ринковою економікою.

Метою цієї статті є аналіз зарубіжного досвіду правового регулювання відносин з організації та управління працею. Не применшуючи значення теоретичних здобутків правознавців-попередників, наголосимо, що комплексного дослідження, присвяченого вказаній вище проблемі, в умовах ринкової економіки, ще не провадилось. Наукова робота в цьому напрямку є досить складною за своєю сутністю й потребує застосування науково виважених, аргументованих підходів.

У всі часи законодавці тією чи іншою мірою використовували у своїй діяльності досвід інших країн. Зі слів Р. Бланпена, «... аналіз іноземних систем правового регулювання праці дає можливість розглядати власний досвід в контексті зарубіжного. Вивчаючи правові системи держав зарубіжжя, часто доводиться відчувати культурний шок, коли розумієш, що певна проблема в іншій країні вирішена зовсім інакше. І це примушує в черговий раз проаналізувати й оцінити проблему національного трудового права вже під іншим кутом, у новому аспекті, із збагаченим розумінням її суті» [1, с. 3]. У правовому регулюванні праці мають місце тенденції, викликані об'єктивними умовами розвитку виробничих сил, вимогами науково-технічного прогресу, високо-механізованого, надскладного масового виробництва, національного і світового ринків. «Тому, — робить наголос С.О. Іванов, — так важливо сьогодні і в подальшому проведення серйозних, глибоких і об'єктивних порівняльно-правових досліджень у сфері трудового права як в теоретичному, так і в практичному аспекті» [2, с. 30].

В країнах Західної Європи правове регулювання організаційно-управлінських відносин започатковано у другій половині XVIII — на початку XIX ст. Цей процес був захисною реакцією найманих працівників на соціальні та політичні наслідки промислового перевороту, який зруйнував традиційні відносини між роботодавцями та працівниками. Формування колективно-договірної системи бере свої витoki на початку XIX ст. в Англії — найбільш промислово розвинутій країні того часу. Саме в цей період виникає рух так званих «шоп-стюардів» — осіб, яких обирали робітники цехів терміном на один рік. «Шоп-стюарди» різних цехів створювали на підприємстві комітет цехових старост. Зазвичай, ці представники наглядали за тим, як підприємці дотримувалися умов колективного договору, захищали економічні й соціальні інтереси зайнятих [3].

У кінці XIX ст. розвиток організаційно-управлінських відносин поширюється і на США. У 1886 р. виробник сигар С. Гомперс утворив Американську федерацію праці, куди увійшли профспілки ремісників. Найбільш важливим завданням профспілки було ведення переговорів щодо укладення колективних договорів. Загалом же американські профспілки зосереджували увагу на проведенні переговорів з роботодавцями та представництві інтересів працівників у випадку конфліктів із адміністрацією підприємств [4].

На початку XX ст. у багатьох європейських державах колективно-договірна система набула офіційного статусу та стала відігравати ключову роль у регулюванні відносин у сфері праці. Цей процес був запо-

чаткований Датським Цивільним кодексом 1907 р. та Швейцарським Кодексом Обов'язків 1911 р. У подальшому, законодавче регулювання названих відносин відбулося в Норвегії (1915 р.), Німеччині (1918 р.), Франції (1919 р.) та Нідерландах (1927 р.) [5, с. 34].

Закон США про трудові відносини (Закон Вагнера), прийнятий у 1935 р., не лише уперше в історії цієї країни офіційно визнав права профспілок, але і передбачив законодавчі гарантії цих прав. У ст. 7 Закону перераховувалися права робітників, порушення яких входило в поняття «нечесна трудова практика» підприємців. Останнім, зокрема, заборонялося (а) втручатися в створення робітничих організацій, у тому числі і шляхом їх фінансування (заборона «компанійських союзів»), (б) дискримінувати членів профспілки при прийомі їх на роботу (санкціонувалася практика «закритого цеху»), (в) відмовлятися від укладення колективних договорів з належним чином обраними представниками робітників. Закон, при цьому, закріплював так зване «правило більшості», за яким від імені робітників у договірних відносинах із підприємцем могла вступати лише та організація, яка визнавалася більшістю робітників. Закон Вагнера також закріплював право робітників на страйк. Але всім своїм змістом він був спрямований на звуження підстав для масових конфліктів. З цією метою був створений новий орган — Національне управління по трудових відносинах, на який був покладений обов'язок розглядати скарги робітників на «нечесну трудову практику» підприємця. Рішення цього органу могли бути скасовані тільки в судовому порядку [6, с. 189, 190].

З метою доповнити Національний закон про трудові відносини, полегшити посередництво у спорах, що впливають на ділову активність, урівняти відповідальність наймачів і працівників у 1947 р. був прийнятий Закон Тафта — Хартлі. За ним з боку наймача визнавалося безчесно: вдаватися до дискримінації у наблизенні і продовженні строків найму з метою сприяння або протидії участі у будь-яких трудових організаціях; відмовлятися від колективних переговорів з представниками тих, хто наймається. У свою чергу, з боку трудової організації або її представників було безчесним: брати участь або сприяти і заохочувати тих, хто наймається до будь-якого наймача, до участі у страйку; змусити або поставити вимогу будь-якому наймачу, щоб він визнав або вів переговори з робітничою організацією як із єдиним представником своїх робітників [6, с. 191, 192].

У Швеції основною функцією колективного договору вважається збереження трудового миру. У випадку його відсутності дозволяються

страйки і локауті. Інша важлива його функція — регулювання заробітної плати та умов праці. У зв'язку з опосередкованим впливом держави на відносини у сфері праці через систему оподаткування та соціально-економічні заходи, на практиці профспілки та організації роботодавців досить часто консультуються з урядом щодо регулювання трудових відносин. Ключовими шведськими законами, що захищають права трудящих, є Закон «Про трудові спори» 1974 р. і Закон «Про захист праці» (1982 р.) [7].

В Австрії згідно Закону «Про колективні трудові договори» 1974 р. виробнича рада укладає з підприємцем угоду, в якій визначається широке коло виробничих, економічних і соціальних питань. В угоді стосовно для найманих працівників зазначаються заходи щодо усунення або пом'якшення шкідливих наслідків змін, які відбулися в процесі виробничої діяльності. Угода передбачає заходи щодо попередження нещасних випадків, професійних захворювань, створення належних умов праці, використання відпустки, тимчасового зменшення або збільшення тривалості робочого часу, виплат, а також надання виплат, порядку участі в розподілі прибутку, виплати пенсій із фонду підприємств [8].

У Трудовому кодексі Франції міститься окремий розділ «Колективні угоди». Він визначає правила, за допомогою яких реалізується право робітників на колективні переговори щодо умов найму і праці. Укладати колективний договір мають право профспілки, визнані представницькими, з одного боку, та організації роботодавців або окремі роботодавці, з іншого. Колективний договір може містити кращі положення, ніж ті, що передбачені чинним законодавством. Для всіх підприємств із загальною кількістю понад 50 працівників Закон вводить обов'язкові щорічні колективні переговори з трьох питань: заробітна плата, зайнятість і тривалість робочого дня [9, с. 12].

Загалом же погодимось із О.М. Ярошенко, який вважає, що головна методологічна складність у розумінні значення й місця соціального партнерства в житті сучасного індустріального суспільства в Україні й постіндустріального (інформаційного) — на Заході полягає в тому, що з погляду ідеології вони по-різному підходять до цього явища. Якщо вітчизняні апологети такого партнерства зводять його до рівня панацеї від усіляких потрясінь, неминучих у результаті розбіжностей інтересів роботодавців і працівників у ринкових відносинах, то в розвинених країнах Заходу це співробітництво працівників і підприємців на виробництві зазвичай випливає зі спільності їх інтересів у зрілому громадянському суспільстві, де немає таких соціальних контрастів, як в Україні, й

де більшість населення — це так званий середній клас. Але й там триває постійна боротьба між працею й капіталом, доказом чому служать періодичні конфлікти між ними у формі страйків і локаутів, що в більшості випадків закінчуються компромісами [10, с. 161]. Західні правознавці країн справедливо вважають, що система соціального діалогу не є універсальними ліками від суспільних потрясінь, викликаних загостренням протиріч праці й капіталу. Він може бути продуктивним, лише коли поставлені проблеми дозріли для їх вирішення мирним шляхом. Позитивного результату, з точки зору фахівців МОП, можна досягти за умови, якщо економічний розвиток країни, яким би важливим і необхідним він не був сам по собі, не є самоціллю держави, а становить собою лише засіб досягнення загального процвітання її населення [11, с. 101-103].

«Можна з упевненістю стверджувати, що соціальний діалог — найефективніший шлях до конструктиву та консенсусу. Ми всі маємо усвідомлювати, що без консолідації зусиль органів виконавчої влади, роботодавців та профспілок на всіх рівнях, без конструктивного діалогу та співпраці між ними не можна сподіватись на успішну реалізацію сильної соціально-економічної політики в державі. Результативність соціального діалогу значною мірою залежить і від прагнення соціальних партнерів об'єднати зусилля для розв'язання найбільш гострих і злободенних проблем, від вміння знаходити компроміс при їх вирішенні» — наголошує В.І. Надрага [12].

На мою думку, важливе значення для розвитку в нашій державі цивілізованих соціально-трудова відносин, які б відповідали потребам громадянського суспільства і соціально орієнтованої ринкової економіки, має досвід регулювання цих відносин у високорозвинених європейських країнах. Високого рівня соціально-економічного розвитку в цих країнах досягнуто значною мірою завдяки конструктивній співпраці між соціальними партнерами. Досвід розвинених країн переконливо свідчить, що високі соціально-економічні результати досягаються лише за умови, що соціальні партнери як зацікавлені учасники регулювання соціально-трудова відносин беруть на себе і несуть рівнозначну відповідальність за розробку й виконання взаємоприйнятних рішень і збереження соціальної злагоди.

Необхідно закликати роботодавців, профспілкові організації, органи виконавчої влади зробити все від них залежне для (а) розширення сфери укладення колективних договорів, угод, (б) покращення їх змістовного наповнення, (в) створення дієвих механізмів відповідальності за розробку й виконання взаємоприйнятних рішень і збереження соці-

альної злагоди. Грунтуючись на зарубіжному досвіді правового регулювання організаційно-управлінських відносин, пропонуємо посилити спільні дії профспілок, роботодавців, органів державної влади щодо сприяння укладенню колективних угод у сферах діяльності, де раніше галузеві угоди не укладалися; проведення досліджень стану і проблем колективно-договірного регулювання та підготовки щорічних доповідей з цих питань для розгляду на засіданнях Національної тристоронньої соціально-економічної ради; запровадження системи навчання учасників колективних переговорів; підготовка типових модельних колективних договорів та угод; забезпечення регулярного оприлюднення інформації щодо витрат підприємств на роботу силу, що не входять до складу фонду оплати праці; розроблення принципово нової моделі Генеральної угоди.

Література:

1. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник. — М.: НОРМА-ИНФРА*М, 1998. — 263 с.
2. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: пробл. использования зарубежного опыта // Гос-во и право. — 1995. — №3. — С. 30 — 39.
3. Зайцев В.П. На переднем крае борьбы с капиталом. Движение шопстюардов в Англии: история и современности. — М.: Мысль, 1988. — 205 с.
4. Зубок Л.И. Очерк истории США: 1877-1918. — М.: Госполитиздат, 1956. — 90 с.
5. Толбухина Н. А. Коллективный трудовой договор // Трудовые споры. — 2004. — №10. — С. 29 — 37.
6. Шевченко О.О. Історія держави і права зарубіжних країн: Навч. посіб. — К.: Вентурі, 1997. — 308 с.
7. Волков А.М. Швеция: Социально-экономическая модель. — М.: Мысль, 1991. — 188 с.
8. Австрийская республика. Конституция и законодательные акты / Составитель В.А. Туманов. — М.: Прогресс, 1985. — 429 с.
9. Шония Г.В. Общая характеристика трудового права Франции: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. — М., 2009. — 30 с.
10. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України: Дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. — Х., 2007. — 476 с.
11. Негель Л.С., Макаренко Л.Л. Світовий досвід розвитку соціального партнерства та його формування в Україні // Стратег. панорама. — 2004. — №2. — С. 96 — 103.
12. Надрага В. Соціальний діалог — найефективніший шлях до конструктиву та консенсусу // Електронний ресурс. — Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article.jsessionid=5F4A2061D3317A2B4BCDAA1F969F5D7B?art_id=127306&cat_id=107177

Хименко А.А. Правовое регулирование отношений по организации и управлению трудом: зарубежный опыт. — Статья.

Социальный диалог является фундаментом правового регулирования отношений между лицами наемного труда и работодателями. Его содержание заключается в проведении в жизнь политики, которая приводила бы к минимуму вероятность возникновения социальных конфликтов в сфере производства.

Ключевые слова: зарубежный опыт, организация и управление трудом, правоотношения, работники, работодатели, профсоюзы.

Khimenko A.A. The legal adjusting of relations on organization and management labour: foreign experience. — Article.

A social dialog is foundation of the legal adjusting of relations between the persons of wage labour and employers. His maintenance consists in a lead through in life of policy which would bring to the minimum probability over of origin of social conflicts in the field of production.

Key words: labour contract, necessary conditions of the labour agreement, mode of labour, mode of rest.