

УДК 349.22

В. В. Сичова
кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник секретаріату Вченої ради
Харківського національного університету внутрішніх справ

ЄВРОПЕЙСЬКА (КОНТИНЕНТАЛЬНА) МОДЕЛЬ ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА МОЖЛИВОСТІ ЇЇ ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ

В останні роки локальне правове регулювання трудових відносин набирає дедалі більшого значення. З цього приводу цікавою є позиція О. В. Жадан: автор вказує, що кожна країна формує власні підходи до регулювання трудових відносин у мінливих умовах глобальної економіки. На всіх етапах науково-технічного прогресу відбуваються якісні зміни в самому змісті процесу праці, що проявляються як у диференціації, так і в об'єднанні окремих її функцій. У зв'язку зі зміною змісту праці інтенсифікується і процес зміни у системі трудових відносин [1, с. 64]. Тому, як продовжує автор, для України важливим завданням стає вивчення досвіду розвинених країн у цій сфері і, зокрема, європейських держав, які використовують, крім традиційних, що склалися протягом всієї історії розвитку ринкової економіки, зовсім нові підходи до розуміння, оцінки перспектив і розробки політики державного регулювання трудових відносин [1, с. 64]. Необхідність дослідження іноземного досвіду правового регулювання трудових правовідносин також пов'язана з тенденціями розвитку таких відносин у розвинених країнах світу, які домінують у глобалізаційному середовищі.

Дослідженню проблематики використання зарубіжного досвіду правового регулювання трудових відносин приділяли увагу такі вчені: В. С. Венедіктов, В. Г. Ротань, Н. М. Хуторян, Н. Б. Болотіна, О. Є. Сонін, Я. В. Сімутіна, А. М. Островерх, О. М. Акіпова, М. Г. Александров, В. М. Андрійів, П. Б. Бажанова, К. М. Гусов, Ю. В. Ісаєв, В. С. Ковригін, В. О. Кравченко, О. М. Обушенко, Ю. П. Орловський, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, А. І. Ставцева, О. С. Хохрякова, Л. В. Могілевський, Є. Ю. Подорожній та інші. Однак єдиного комплексного дослідження, присвяченого європейській (континентальній) моделі регулювання трудових відносин, так проведено і не було.

Саме тому метою статті є розгляд європейської моделі регулювання трудових відносин та можливості її використання в Україні

Європейська модель регулювання трудових відносин характеризується високим рівнем правової захищеності, жорсткими нормами трудового права, орієнтованими на збереження робочих місць, поширеністю тарифного регулювання

з незначною диференціацією заробітної плати [2, с. 220]. О. В. Жадан зазначає, що європейська модель характеризується такими властивостями й рисами: високий рівень правової захищеності працівника; жорсткі норми трудового права, орієнтовані на збереження робочих місць; галузеве (регіонально-галузеве) тарифне регулювання; високий законодавчо встановлений мінімум оплати праці; порівняно невелика диференціація оплати праці. Крім того, вчена зазначає, що європейська модель правового регулювання трудових відносин є найбільш демократизованою, однак за останнє десятиліття вона зазнала впливу кризових явищ, що проявляється у зростанні безробіття, труднощах пошуку роботи молоддю й особами з низькою кваліфікацією, ослабленні стимулюючої ролі оплати праці [1].

Розглянемо найбільш яскравих представників європейської моделі правового регулювання трудових відносин. Так, у Федеративній Республіці Німеччина (ФРН) участь державних органів у регулюванні трудових відносин дуже обмежена, що, своєю чергою, свідчить про ключове значення локальної нормотворчості. Роль держави зводиться до того, що створити ефективний законодавчий простір задля здійснення діяльності щодо видання локальних нормативно-правових актів. Головні закони – «Про конституцію підприємства», «Про співучасть», «Про сприяння стабілізації та зростанню економіки».

Основою регулювання трудових відносин ФРН є виробнича рада, яка створюється на підприємстві та являє собою консолідований орган представництва робітників і службовців. Через виробничі ради працівники відстоюють свої інтереси перед роботодавцем. Виробничі ради утворюються відповідно до Закону «Про правовий порядок підприємств» [3; 4, с. 87] на основі виборної процедури. У виборах не беруть участь особи, які представляють позиції роботодавця, зокрема, провідні службовці, члени правління акціонерного товариства. Задля формування робочих контрактів між колективом і робочою радою, згідно із законодавством, діють виробничі збори. Виробнича рада має право скликати раз на три місяці виробничі збори з метою обговорення та вирішення завдань, що стоять перед колективом. Виробничі збори мають верховенство перед виробничою радою, яка

мусить звітуватись на їх чергових засіданнях. Роботодавець не менше одного разу на рік має доповідати на виробничих зборах про соціально-економічну ситуацію та перспективу розвитку підприємства [4, с. 87].

Говорячи про виробничу раду, також обов'язково слід вказати, що на практиці найбільш широкі права, надані їй у соціальній сфері, до якої належать питання робочого часу, трудового розпорядку, впровадження технічних засобів, призначених для контролю за роботою і поведінкою працівників. Трохи слабше виглядають позиції ради, коли йдеться про вирішення економічних, фінансових і технічних питань діяльності підприємства, пов'язаних, зокрема, зі зміною його виробничого профілю, структури, впровадженням нових технологій. Тут вона (позиція) обмежується правом на одержання інформації і на участь в обговоренні [5, с. 61].

У контексті нашого дослідження обов'язково варто вказати такий важливий локальний нормативно-правовий акт, який спрямовано на регулювання трудових відносин у Німеччині – тарифні угоди, які, своєю чергою, укладаються на основі «тарифної автономії» – надання профспілкам і підприємцям права регулювання умов праці за взаємною домовленістю без втручання держави [6]. Принцип тарифної автономії, закріплений у Конституції Німеччини, надає підприємцям та найманим працівникам право на вільні переговори з проблем праці без втручання держави. Партнером підприємців під час укладання тарифних угод виступають профспілки, організовані за галузевим принципом. Таке представництво осіб найманої праці закріплено конституційно [7, с. 76]. Рішення про регулювання трудових відносин, які закріплюються тарифними угодами, приймаються на різних рівнях підприємств, округів, земель. Більшість тарифних угод у промисловості укладається на рівні земель та округів. Укладання угод на територіальному рівні дає змогу повніше враховувати місцеві особливості, захищати рівень трудових гарантій [7, с. 76].

Характерною особливістю регулювання трудових відносин у Німеччині, яка відрізняє її від інших західноєвропейських країн, є розподіл функцій між радами підприємства та профспілками. Завданням профспілок є проведення тарифних переговорів і здійснення політики щодо підвищення стандартів життя. У процесі переговорів укладаються рамкові тарифні договори стосовно заробітної плати, посадових окладів і винагород за працю, угоди щодо захисту працівників при раціоналізації виробництва, угоди щодо розв'язання конфліктів мирними засобами тощо [4, с. 88]. Таким чином, узагальнюючи досвід Німеччини у сфері регулювання трудових відносин, зазначимо, що для неї характерним є високий рівень

забезпечення трудових прав працівників. Також варто підкреслити, що цікавим є досвід щодо укладання тарифних угод. В Україні це поки що не набуло широкого поширення, адже в цьому напрямі для нашої держави є більш характерною централізація правового регулювання.

Для Франції, на відміну від Німеччини, характерним є те, що держава відіграє суттєву роль у регулюванні трудових відносин. Г. В. Шонія, досліджуючи трудове законодавство Франції, зазначає, що правове регулювання трудових відносин у цій країні характеризується значною диференціацією, що враховує різноманіття і специфіку праці різних категорій працівників, форм зайнятості [8, с. 26]. У зазначеній країні питання договірного регулювання здійснюється через законодавчу систему й угоди по праці – Кодекс про працю, а також через договірні відношення між профспілками, міністерствами, підприємствами і конкретними робітниками. У Французькій Республіці втручання законодавчої влади в колективно-договірні процеси поєднуються з методом контролю та прямої участі держави в колективних переговорах. Відповідно до Закону про колективні трудові договори і угоди була створена Національна комісія по колективних переговорах [9, с. 83]. До її функцій входять винесення висновків по проектах законів і декретів щодо колективних переговорів, інтерпретація колективних договорів чи угод при виникненні різних позицій у сторін в їх трактуванні, що їх підписали, вивчення динаміки заробітної плати та мінімальної оплати праці, що фіксується у колективних договорах і угодах, а також додержання принципу рівної оплати за рівну працю [9, с. 83]. У разі виявлення порушень у цих сферах трудового законодавства комісія подає Міністру праці пропозиції щодо перегляду відповідного правового акта та практики його застосування [10, с. 386].

Розглядаючи конкретні норми локального регулювання трудових відносин у Франції, треба навести точку зору О. А. Грішанової, яка зазначає, що французьке трудове законодавство може слугувати взірцем рамкової регламентації процедури ведення колективних переговорів та змісту колективних угод (договорів). Колективна угода є договором про умови праці та соціальні гарантії і може містити положення, сприятливіші для трудящих, ніж передбачені чинними законами та інструкціями [11, с. 115]. Автор зазначає, що у Франції колективний договір підприємства може бути звичайним або мати статус розширеного. Звичайний колективний договір є результатом переговорів між представницькими органами, що репрезентують інтереси роботодавця та найманих працівників. Розширеним є колективний договір, дія якого відповідно до рішення державного органу поширюється на підприємство, незважаючи на

те, що його представницькі органи (від роботодавця і найманих працівників) не брали участі в його формуванні [11, с. 115].

Крім зазначеного вище, вважаємо за необхідне зауважити, що важлива роль у регулюванні трудових відносин у Франції відводиться такому локальному нормативно-правовому акту, як трудовий договір. Відмінною особливістю французької системи трудового законодавства є те, що воно не містить вичерпного переліку істотних умов трудового договору. Під істотними умовами трудового договору у Франції розуміються умови, що включаються в договір, у тому числі і за угодою сторін. До істотних умов трудового договору у Франції прийнято зараховувати: професійну кваліфікацію, положення про заробітну плату, а також інформацію про посади і характер передбачуваної роботи, дату початку роботи і термін дії договору, застосовувані на підприємстві колективні угоди і локальні документи, а також найменування та місцезнаходження роботодавця [8, с. 21]. Зауважимо, що у Франції є велика кількість видів трудових договорів, серед яких дуже специфічними є договір із позиковими працівниками, договір із певним терміном дії [12, с. 136]. Отже, підсумовуючи зазначене вище, вважаємо за необхідне погодитись із позицією Г. О. Спіциної, яка, досліджуючи сутність трудового договору у Франції, зазначає, що, незважаючи на те, що трудове право Франції є одним із найбільш орієнтованих на захист інтересів працівників у Західній Європі, загальна концепція трудового договору у вказаній державі має все ж таки цивілістично-виражений характер. Це, на думку автора, виражається в можливості односторонньої зміни роботодавцем з економічних причин умов трудового договору, зростанні ролі строкових трудових договорів, відсутності вичерпного переліку підстав припинення трудових відносин тощо [12, с. 138].

Таким чином, підсумовуючи досвід локального правового регулювання трудових відносин у Франції, зазначимо, що незважаючи на те, що для вказаної держави є характерною значна централізація трудових відносин, локальні норми відіграють дуже важливу роль у регулюванні трудових відносин, зокрема це стосується трудових договорів та колективних трудових договорів (угод). Вважаємо, що для української держави має стати цікавим досвід Франції стосовно високого рівня соціального забезпечення, яке гарантовано шляхом укладення колективних трудових договорів.

У контексті нашого дослідження вважаємо за необхідне вказати досвід локального регулювання трудових відносин сусідньої Польщі. Дослідження досвіду зазначеної держави є доцільним через те, що, по-перше, Польща була однією з перших країн Східної Європи, яка відмовилась від соціалістичного устрою та декларативно-комуніс-

тичних засад права, по-друге, чітка орієнтація на ринкові відносини стала могутнім поштовхом до становлення у цій державі трудового права європейського типу, по-третє, як історичний зв'язок, так і сучасні партнерські стосунки підштовхують до вивчення саме польського трудового законодавства з метою аналізу та порівняння, співвідношення з вітчизняною трудо-правовою системою, по-четверте, таке дослідження надзвичайно важливе у світлі євроінтеграційних прагнень України, а також практичних інтересів, зумовлених географічним положенням країн-сусідів [13, с. 191].

Основою централізованого правового регулювання трудових відносин у Польщі є Кодекс праці, який характеризується відсутністю декларативних норм, які позбавлені юридичного сенсу і регулятивного значення. Г. О. Спіцина зазначає, що вказаний кодифікований акт доповнений достатньою кількістю проєвропейських та економічно спрямованих правових норм, які дають йому змогу бути досить гнучким щодо сторін трудового договору та своєчасно реагувати на зміни, у тому числі негативні, що відбуваються в державі [12, с. 187]. Як приклад автор наводить ст. 9 Кодексу праці Польщі, за якою в разі виправданого фінансового становища роботодавця може бути укладено угоди про призупинення застосування загалом або в частині трудових норм, що визначають права та обов'язки сторін та не належать до Трудового кодексу і положень інших законів та нормативних актів. Така угода укладається між роботодавцем та профспілкою (трудоим колективом), її примірник направляється до інспекції праці відповідного району [12, с. 187].

Трудовий кодекс Польщі встановлює обов'язкову державну реєстрацію колективних договорів в інспекції праці та угод у Міністерстві праці. Характеризуючи колективні трудові договори (угоди) Польщі, на нашу думку, обов'язково треба вказати, що в зазначеній країні дозволено включати в колективні договори норми, які погіршують умови праці працівників порівняно з законодавством, якщо це виправдано необхідністю запобігання або обмеження безробіття. Заради названих цілей і в колективні заводські договори дозволено включати норми, які погіршують становище працівників порівняно з галузевими і регіональними угодами [14]. Зазначений досвід, на нашу думку, неможливо запровадити в нашій країні, що значною мірою пов'язано з менталітетом. Адже у сучасних умовах соціально-економічного та політичного розвитку України роботодавець намагався би використовувати зазначені норми, насамперед, заради своїх інтересів.

Таким чином, підсумовуючи зазначене вище, наголосимо, що позитивною стороною європейської моделі правового регулювання трудових

відносин є високий рівень соціальної захищеності працівників. Із недоліків варто визначити те, що для цієї моделі є характерним низький рівень диференціації заробітної плати. Зазначене призводить до того, що заробітна плата втрачає свою стимулюючу функцію, що зрештою може призвести до зниження якості праці. Що ж стосується локального регулювання трудових відносин, то основними його нормами є колективний та індивідуальний трудові договори. При цьому характерним є те, що роботодавцям надано широке коло повноважень у процесі укладання зазначених договорів. Необхідно також зауважити, що відповідно до європейської моделі регулювання трудових відносин важлива роль у локальній нормотворчості відводиться профспілкам.

Література

1. Жадан О. В. Моделі державного регулювання соціально-трудо­вих відносин: загальна характеристика та порівняльний аналіз. *Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія : Державне управління*. 2014. Вип. 1. С. 64–70.
2. Шкільов О. В. Економіка праці і соціально-трудо­ві відносини: підручник / О. В. Шкільов, О. Д. Балан, В. А. Ткачук та ін.; за ред. О. В. Шкільова. Київ : ЦП «Компринт», 2015. 750 с.
3. Про правовий порядок підприємств. URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/>.
4. Дудка О. Особливості трудового права Німеччини. *Юридичний журнал : аналітичні матеріали. Коментарі. Судова практика*. 2012. № 10. С. 86–90.
5. Силин А. А. Германская модель трудовых отношений в эпоху глобализации: (замечки о сути социального партнерства). *Трудовое право*. 2002. № 10. С. 59–65.
6. Чала О. М. Договірне регулювання оплати праці на державному рівні. *Вісник Технологічного університету Поділля*. 2001. Ч. 1. С. 65–68.
7. Соціальне партнерство на ринку праці України / Ю. Н. Маршавін, С. В. Бакуменко, В. М. Данюк та ін. Київ, 1998. 152 с.
8. Шония Г. В. Общая характеристика трудового права Франции : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : специальность 12.00.05 «Трудовое право; Право социального обеспечения». Москва, 2009. 30 с.
9. Рачко А. В. Колдоговорная практика во Франции в 90-х годах. *Труд за рубежом*. 1994. № 2. С. 83.
10. Кодифікація трудового законодавства України : монографія / Хуторян Н. М., Лаврів О. Я., Вишновецька С. В. та ін.; за ред. д-ра юрид. наук, проф. Н. М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М. І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С. М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О. М. Ярошенка. Харків : Вид-во «ФІНН», 2009. 432 с.
11. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудо­ві відносини : Підручник. 5-те вид., оновлене. Київ : Знання, 2011. 390 с.
12. Спіцина Г. О. Правова характеристика трудового договору у Французькій Республіці. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2014. Вип. 4. С. 129–138.
13. Андрушко А. В. Деякі особливості регулювання трудових відносин за законодавством України та Польщі: порівняльно-правовий аспект. *Університетські наукові записки*. Хмельницький : Вид-во Хмельн. ун-ту упр. та права, 2008. № 3 (27). С. 191–194.
14. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : Учебник : В 2 т. Том 1. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Статут, 2009. 879 с.

Анотація

Сичова В. В. Європейська (континентальна) модель локального регулювання трудових відносин та можливості її використання в Україні. – Стаття.

У статті на основі аналізу наукових поглядів вчених розглянуто європейську (континентальну) модель локального регулювання трудових відносин та визначено можливості її використання в Україні. Встановлено, що позитивною стороною європейської моделі правового регулювання трудових відносин є високий рівень соціальної захищеності працівників. Наголошено, що відповідно до європейської моделі регулювання трудових відносин важлива роль у локальній нормотворчості відводиться профспілкам.

Ключові слова: європейська модель, регулювання, локальне регулювання, трудові відносини, зарубіжний досвід.

Аннотация

Сычова В. В. Европейская (континентальная) модель локального регулирования трудовых отношений и возможности ее использования в Украине. – Статья.

В статье на основе анализа научных взглядов ученых рассмотрена европейская (континентальная) модель локального регулирования трудовых отношений и определены возможности ее использования в Украине. Установлено, что положительной стороной европейской модели правового регулирования трудовых отношений является высокий уровень социальной защищенности работников. Отмечено, что в соответствии с европейской моделью регулирования трудовых отношений важная роль в локальной нормотворчества отводится профсоюзам.

Ключевые слова: европейская модель, регулирование, локальное регулирование, трудовые отношения, зарубежный опыт.

Summary

Sychova V. V. European (continental) model of local regulation of labor relations and possibilities of its use in Ukraine. – Article.

In the article, based on the analysis of scientific views of scientists, the European (continental) model of local regulation of labor relations is considered and the possibilities of its use in Ukraine are determined. It is established that the positive side of the European model of legal regulation of labor relations is the high level of social protection of workers. It is stressed that according to the European model of regulation of labor relations, an important role in local rule-making is given to trade unions.

Key words: European model, regulation, local regulation, labor relations, foreign experience.