

УДК 349.9.037

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Кисельова Олена Іванівна,
канд. юрид. наук,
ст. викладач кафедри адміністративного, господарського
права та фінансово-економічної безпеки ННІ права,
Сумський державний університет



Мельник Ірина Анатоліївна,
студентка III курсу ННІ права,
Сумський державний університет

У представленій роботі автори розглянули зарубіжний досвід регулювання трудових відносин. Дослідили договірне регулювання трудових відносин в аспекті компромісу співпраці між роботодавцем та працівником та встановлено, що основна перевага договірного регулювання полягає в самостійності, гнучкості прийняття рішень. Визначено дві моделі – дерегулятивну та правоутворювальна. Різниця даних моделей полягає в тому, що в основу дерегулятивної моделі трудових відносин покладено індивідуальний трудовий контракт. На противагу цьому при правоутворювальній моделі здійснюється законодавче закріплення права на ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів та угод. Було наведено світову статистику та з'ясовано рівень застосування колективних договорів в різних країнах. Дослідили практику укладання колективних договорів через зарубіжне законодавство, та визначили особливості роботи профспілкових об'єднань в частині укладання колективних договорів закордоном. Проаналізовано погляди різних вчених щодо укладання колективних та індивідуальних договорів. Визначили особливість укладання галузевих угод в Європейському союзі. Під час написання було досліджено процедуру та порядок розгляду колективних трудових спорів в різних країнах світу. Дана робота розкриває деякі аспекти проблеми, які виникають під час укладання договорів. У статті розкривається проблема договірного регулювання праці транснаціонального масштаб а саме проблема укладання міжнародних колективних договорів на практиці яка не розроблена на даний час. Це зумовлює потребу в розробці методики укладання міжнародних колективних договорів. Автори роблять спробу з'ясувати перспективи запозичення зарубіжного досвіду щодо посилення укладання трудових договорів в нашій державі та визнають, що законодавство провідних країн світу відкриває для українських науковців новий досвід, який необхідно запозичити в національне законодавство.

Ключові слова : трудові відносини, правове регулювання, колективний договір, індивідуальний договір.

Kyselova O. I., Melnyk I. A. International Experience Regulation of Labor Relations. In this work, the authors examined the international experience of labor relations. The contractual regulation of labor relations in terms of compromise cooperation between employer and employee were explored and found that the main advantage of contractual regulation is independence, flexibility, decision-making. Defined two models - deregulation and rightgiven. This models difere in the individual employment contract which is put in the basic model of deregulation of labor relations. In contrast, the rightgiven model provide legislative consolidation of the right to collective bargaining and conclude collective agreements. Global statistics were shown and the application level of collective agreements in different countries was found. The practice of collective bargaining by foreign laws was explored and features of trade unions in terms of collective bargaining abroad were identified. The views of different scholars on conclusion of collective and individual agreements were analyzed. The feature conclusion of sectoral agreements in the European Union was determined.

The procedures and consideration and of collective labor disputes in different countries were investigated wile writing. This article covers some aspects which arise during the contracting. The item deals with the problem of contract labor regulation of transnational problem that is making international collective bargaining which is not developed at this time in practice. This leads to the need for developing a method of concluding international collective agreements. The authors attempted to clarify the prospects for borrowing foreign experience for to strengthen the conclusion of labor contracts in our country. Legislation leading countries experience must be borrowed in national legislation as it was realized.

Keywords : labor relations, legal regulation, collective contract, individual contract.

Договірне регулювання є системою співпраці і компромісів між найманим працівником та роботодавцем. Договірне регулювання співіснує з іншими – законодавчими, судовими, адміністративними засобами. Основна перевага договірного регулювання полягає в самостійності, гнучкості прийняття рішень. За роки існування договірного регулювання трудових відносини цей механізм зарекомендував себе як успішний засіб ведення соціального діалогу, паритетних умов кооперації працівника та роботодавця.

На сьогодні назріла необхідність в посиленні договірного регулювання трудових відносин. В зв'язку з цим вважається актуальним дослідження зарубіжної практики.

У теорії трудового права зарубіжних країн виділяють дві моделі – дерегулятивну та правоутворювальну. Перша модель набула поширення в країнах англосаксонської правової сім'ї – США, Британії, Канаді. Правоутворювальна модель діє в державах Західної Європи. В основу дерегулятивної моделі трудових відносин покладено індивідуальний трудовий контракт. Колективні договори та угоди розглядаються як протидія вільному вибору умов праці. Профспілки розглядають поширення індивідуальних трудових контрактів як утиск прав трудящих, спробу роботодавців обмежити працівників від профспілок, а тому знизити рівень їх соціального захисту, який є традиційно

більш високим при системі колективних договорів. У країнах світу, де запроваджена дерегулятивна модель регулювання трудових відносин, законодавство обмежує діяльність профспілок та містяться певні вимоги щодо надання доказів добровільного делегування працівниками профспілкам права на ведення колективних переговорів від їх імені. Не випадково в цих країнах відзначається низький рівень як членства в профспілках, так і охоплення трудящих колективними договорами. Натомість при правоутворювальній моделі здійснюється законодавче закріплення права на ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів та угод. При цьому їхні умови є юридично обов'язковими, нагляд за дотриманням цієї норми здійснюють трудові суди чи інші державні інстанції [1, с. 98].

Міжнародна організація праці звітує: колективними договорами було охоплено понад 90 % працівників Швеції, Австрії та Бельгії; 80 % – у Голландії; 75 % – в Англії, Норвегії; 65 % – у Швейцарії; 50 % – в Італії, Фінляндії; 45 % – у Франції; 40 % – у Канаді; 30 % – у США; 25 % – в Японії [2, с.168].

Право на укладення колективних договорів і угод закріплено в конституціях Франції, Японії, Греції, Італії, Іспанії, Португалії.

Так, ч. 2 ст. 22 Конституції Греції передбачає, що «законом визначаються загальні умови праці, які доповнюються укладаються внаслідок вільних

переговорів колективними трудовими угодами, а в разі невдачі таких переговорів - правилами, визначеними шляхом арбітражу» [3].

Конституція Італії в ст. 39 приділяє увагу визначенню правового статусу профспілок, наділяючи їх правом юридичної особи. Ч. 5 ст. 39 цього документу передбачає, що профспілки, здійснюючи представництво «з числом голосів, пропорційним кількості своїх членів, можуть укладати колективні трудові договори, що мають обов'язкову силу для всіх сторін» [4].

Особливістю португальського законодавства є конституційна закріпленість прав профспілкових об'єднань. Основний закон в ст. 56 передбачає, що «профспілки повинні захищати і заохочувати захист прав і інтересів трудящих, яких вони представляють. Профспілкові об'єднання мають право:

а. брати участь у розробці трудового законодавства;

б. брати участь в управлінні організаціями соціального страхування та іншими організаціями, метою яких є задоволення інтересів трудящих класів;

с. висловлюватися про соціально-економічні плани і брати участь у контролі за їх виконанням;

д. здійснювати, згідно із законом, представництво в органах соціального партнерства;

е. брати участь у реорганізації підприємства, особливо в питаннях освіти або у випадках, коли змінюються умови праці. Профспілковим організаціям належить право укладення колективного договору, яке гарантується законом» [5].

І. М. Чумаченко зазначає, що право на укладення колективних договорів та угод практикується як похідне від права на свободу асоціації в таких країнах, як Німеччина, Австрія, Данія, Люксембург. У деяких країнах це право регулюється окремими законами (США, Японія, Нідерланди, Бельгія, Швеція, Канада, Нова Зеландія). А в інших країнах право на договірне регулювання трудових відносин ґрунтується на звичаї, прецеденті, судовій практиці або закріплено в загальнонаціональних угодах, які укладаються між профспілками і роботодавцями (Данія, Норвегія). Законодавство таких держав, як Австрія, Німеччина, Франція передбачає можливість укладення колективних договорів та угод за участю профспілок та інших органів представництва працівників, однак лише з питань, які не врегульовані в колективних договорах, укладених роботодавцями і профспілками. Для збору й обробки інформації про них все частіше використовуються єдині

інформаційні системи, що дає змогу працівникам краще знати свої права та пільги, профспілкам використовувати ці дані для обґрунтування нових колективно-договірних вимог, а роботодавцям - для їх оспорювання.

Для розгляду колективних трудових спорів законодавство кожної країни встановлює спеціальну процедуру: судову, адміністративну або примирну. У багатьох країнах страйки протягом дії колективного договору чи угоди заборонені законом. У деяких країнах положення щодо відмови від страйків і застосування локаутів у період дії колективного договору та угоди включено до тексту як одна із умов угоди. Фахівці інших країн вважають, що положення про виключення страйків та локаутів на період дії колективного договору є умовою будь-якого колективного договору, навіть якщо це не зафіксовано в його тексті [6, с. 71-73].

Особливістю укладення галузевих угод країн Європейського Союзу є обов'язкове обумовлення диференціації тарифних ставок працівників за основними професійно-посадовими групами і особливостями оплати праці окремих груп професій. Г.І. Тибінка зазначає, що Україні необхідно за прикладом зарубіжних країн «відійти від практики встановлення мінімальних тарифних ставок і взяти за основу принцип кратності мінімальних заробітних плат». існує сильний зв'язок між механізмами фіксації розміру мінімальної оплати праці і ступенем використання колективних договорів. У деяких країнах він досить структурований і організаційно відіграє ключову роль у визначенні заробітної плати, обмежуючи функції фіксації мінімальної заробітної праці на захист найменш оплачуваних працівників [7, с. 163].

Нині світова спільнота зіткнулась з проблемою договірного регулювання праці транснаціонального масштабу. Процедура укладення міжнародних колективних договорів на практиці не розроблена. Виходить, що одна сторона - роботодавець виступає як єдина централізована організація, інша сторона - профспілка об'єднана в межах конкретної країни, це ускладнює створення єдиного колективно-договірного представництва. Проблемою також є суттєва диференціація заробітної плати працівників головних підприємств, розміщених, як правило, у розвинених країнах, та працівників філіалів, котрі перебувають у менш розвинутих країнах. Праця останніх оплачується значно гірше, ніж працівників головного підприємства транснаціональної компанії. В обох ситуаціях праця є однаково продуктивною, але керівництво таких організацій використовує ситуацію на

світовому ринку робочої сили у своїх цілях. В Україні стрімко поширюється транснаціональна співпраця, а тому виникає гостра необхідність в розробці методики укладання міжнародних колективних договорів [6, с. 75-76].

Таким чином, законодавство провідних країн світу відкриває для українських науковців новий досвід, який необхідно імплементувати в національне законодавство. З метою посилення договірної регулювання трудових відносин в Україні, вбачається корисним досвід, щодо:

1. Конституційного закріплення права на укладання колективних договорів та угод за прикладом Греції, Італії та Португалії;

2. Відмови від страйків і локаутів на час дії колективного договору. Укладення та дотримання умов колективного договору чи угоди має здійснюватися по принципу «договори повинні виконуватися»;

Крім цього науковцям доктрини трудового права необхідно об'єднатися навколо розробки методики укладання міжнародних колективних договорів.

Використана література :

1. Іванченко А. В. Моделі ринку праці та соціально-трудова відносин : зарубіжний досвід / А. В. Іванченко // *Держава та регіони*. – 2011. - №4. - С. 96-101.
2. Валецька О. В. Правове регулювання оплати праці : монографія / Оксана Валеріївна Валецька. – М. : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. – 220 с.
3. Конституція Грецької Республіки від 11.06.1975 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://legalns.com/>
4. Конституція Італійської Республіки від 22.12.1947 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://legalns.com/>
5. Конституція Португальської Республіки від 02.04.1976 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.concourt.am/>
6. Чумаченко І.М. Міжнародний досвід діяльності профспілок при укладенні колективних договорів і угод / І. М. Чумаченко // *Вісник Запорізького юридичного інституту Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. – 07/2009 . – № 3 . – С. 69-76.
7. Тибінка Г. І. Організаційно-економічний механізм регулювання оплати праці в господарській системі України дис. ... канд. екон. наук : 08.00.03 / Г. І. Тибінка; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. – Львів, 2015. – 244 с.