

ЩОДО ДОСВІДУ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН З ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

У науковій статті здійснюється аналіз досвіду зарубіжних країн в правовому регулюванні відносин у сфері організації та управління працею, з'ясовуються основні напрями та стандарти регулювання цих правовідносин у трудовому праві зарубіжних країн.

Ключові слова: трудове право, трудові правовідносини, організаційно-управлінські правовідносини, соціальне партнерство.

Постановка проблеми. Забезпечення гарантованих Конституцією України прав, свобод та законних інтересів громадян, у тому числі і в соціально-економічній сфері, відповідно до чинного законодавства, є обов'язком держави. Серед основних економічних прав громадян необхідно відзначити право громадянина на працю, підприємницьку діяльність, соціальний захист тощо. Але наслідки світової економічної кризи, сучасні реалії розвитку міжнародних відносин, коли Україна фактично знаходиться у стані війни, доводять, що в Україні є певні недоліки у сфері належного забезпечення трудових та інших економічних прав. У зв'язку з цим проблема правового регулювання організаційно-управлінських відносин в трудовому праві на сучасному політичному та соціально-економічному етапі розвитку нашої держави є доволі гострою, проблематичною та актуальною.

Узятий Україною курс на європейську інтеграцію зумовлює автора праці звернутися до дослідження досвіду правового регулювання відносин з організації та управління працею в зарубіжних країнах і, як доречно відзначає О. А. Хименко, «на порядок денний виноситься питання аналізу 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 напрямі є досить складною за своєю сутністю й потребує науково виважених, аргументованих підходів» [1, с. 62–63].

Мета статті полягає в дослідженні зарубіжного досвіду регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві. Для досягнення поставленої мети автору слід виконати такі **завдання**: 1) необхідно з'ясувати напрями з організації та управління працею, які існують в різних державах; 2) проана-

лізувати зарубіжні стандарти з організації та управління працею.

Об'єктом цього дослідження є система відносин, закріплена сукупністю правових норм, що регулюють організацію та управління праці в зарубіжних країнах. **Предметом** дослідження є аналіз основних проблем щодо регулювання відносин з організації та управління працею в зарубіжних країнах.

Аналіз останніх досліджень. Свого часу проблемам регулювання відносин у трудовому праві в зарубіжних країнах приділяли увагу такі фахівці, як: М. В. Баглай, В. Бломайер, А. М. Волков, В. П. Зайцев, В. І. Муравйов, А. А. Силін, О. В. Смирнов, А. М. Соцький, Н. А. Толбухин, В. А. Туманов, О. А. Хименко, Г. В. Шоня і деякі інші. Проте, незважаючи на доволі велику кількість наукових напрацювань з приводу дослідження досвіду регулювання організаційно-управлінських правовідносин у трудовому праві в зарубіжних країнах, на нашу думку, цьому питанню приділено не достатньо уваги, що обумовлює актуальність цієї статті.

Виклад основного матеріалу. В. П. Зайцев, досліджуючи історико-правові аспекти зародження організаційних та управлінських відносин відзначає, що у «країнах Західної Європи правове регулювання організаційно-управлінських відносин започатковане 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 припадає на початок 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» [2, с. 90].

Суб'єктивне право на участь в управлінні виробництвом і встановленні умов праці є складовою частиною (елементом) правового статусу трудящих і профспілкових органів, відзначає О. В. Смирнов [3, с. 40].

На початку ХХ 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 започаткований датським Цивільним кодексом 1907 р. та швейцарським Кодексом обов'язків 1911 р. Згодом законодавче регулювання названих відносин відбулося в Норвегії (1915), Німеччині (1918), Франції (1919) та Нідерландах (1927), відзначає у своїй праці Н. О. Толбухіна [4, с. 34].

«Вигоди виробничої демократії в розвитку трудових відносин ілюструє досвід розвинутих країн світу і, в першу чергу, держав Західної Європи і Північної Америки. Правда, у США демократія в управлінні підприємствами і соціальне партнерство не так розвинуті, як у країнах – членах Європейського Союзу. Японська модель «капіталізму з людським обличчям» будується на обмеженні влади менеджменту партнерством із робітниками для вирішення проблем покращення якості продукції. Вона полягає у залученні робітників до прийняття автономних управлінських рішень на робочому місці і набуття ними відповідальності за результати своєї праці, на противагу використання механізму зовнішнього контролю якості», відзначає А. А. Силін [5, с. 68–69].

М. В. Баглай, аналізуючи досвід організаційно-управлінських відносин у деяких зарубіжних країнах світу відзначає наступне, що німецькі правознавці є прихильниками концепції особисто-правових відносин. Вони акцентують увагу не на організаційному, а на юридичному аспекті цієї проблеми. Стверджується, що особисті зв'язки працівника і підприємця мають юридичний характер і обумовлюють специфічні обов'язки працівника – обов'язок слухняності і обов'язок вірності підприємцю. Таке трактування обов'язків працівників значно розширює господарські прерогативи підприємця, обґрунтовує його право не тільки керувати процесом робіт, але й нав'язувати працівникам певну поведінку як на підприємстві, так і поза ним. На їх думку, господарські прерогативи підприємця впливають із самої сутності трудових відносин, а обсяг цих прерогатив може бути різним і визначається не тільки законами, але й колективними угодами і навіть трудовими договорами [6, с. 144, 149].

Ще на одну із своєрідних особливостей розвитку міжнародних положень з організації праці звертає увагу А. М. Соцький. Автор зазначає, що «можна вказати ще на декілька специфічних різновидів трудового договору, які передбачені законодавством країн Заходу. Зокрема, на деяких промислових підприємствах Німеччини укладаються договори, за якими працівник зобов'язується з максимальною віддачею використовувати свій потенціал, плануючи певні показники результативності, до того ж, маючи право розпоряджатися робочим часом на власний розсуд. У результаті підвищується трудова мотивація – людина не просто виконує поставлені перед нею завдання, але й залучається до управління своєю діяльністю» [7, с. 49]. І такий підхід вважаємо до речним, адже від такого способу вирішення соціально-трудова питань виграють як наймані працівники, так і роботодавці.

У країнах із ринковою економікою набувають усе більшого поширення нові тенденції в управлінні підприємствами, які виявляються у співучасті працівників у справах підприємства і цей напрям розглядається як один із найважливіших важелів економічного зростання і соціальної стабільності. Практика «участі», яка отримала поширення на Заході, розглядається як діяльність профспілкових та інших представників персоналу, що направлена на вирішення питань соціального й економічного розвитку трудового колективу. Як і Німеччина, Франція після війни успішно розвивала інституційні форми участі працівників в управлінні акціонерними товариствами і підприємствами та показала багатьом країнам, що розвиваються на зразок соціального партнерства і виробничої демократії. На відміну від соціально-трудова законодавства країн Західної Європи, закони США не вимагають наділення працівників правом обирати своїх представників у раду директорів або брати участь у її роботі, як, наприклад, це має місце у Німеччині [5, с. 70, 73, 77].

У Трудовому кодексі Франції, відзначає Г. В. Шонія, міститься окремий розділ «Колективні угоди». Він визначає правила, за допомогою яких реалізується право робітників на колективні переговори щодо умов найму і праці. Укласти колективний договір мають право профспілки, визнані представницькими, з одного боку, та організації роботодавців або окремі роботодавці – з другого. 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 [8, с. 12].

У Швеції, відзначає А. М. Волков, основною функцією колективного договору вважається збереження трудового миру. У разі його відсутності дозволяються страйки і локаути. 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 працівників, є Закон «Про трудові спори» 1974 р. і Закон «Про захист праці» 1982 р. [9, с. 48].

Заслуговує на увагу також досвід правового регулювання у сфері виробничої демократії у соціалістичних країнах. Зокрема, за Кодексом про працю Угорської Народної Республіки 1967 р. права трудящих у цій сфері розділялися на дві великі групи. До першої відносилися права, пов'язані зі встановленням умов праці та культурно-побутовим обслуговуванням працівників. До другої групи належали права, спрямовані на забезпечення участі трудящих в управлінні підприємством, у прийнятті рішень на рівні підприємства (участь у роботі виробничих нарад тощо). Під час кодифікації законодавства про працю соціалістичних країн участь трудящих в управлінні виробництвом отримала широку правову основу. В Угорщині склався правовий інститут заводської демократії – система норм, що була спрямована на забезпечення участі трудящих в управлінні підприємствами. А в Польській Народній Республіці було прийнято Закон від 20 грудня 1958 р. про робітниче самоуправління [10, с. 31–32, 121, 208].

Досліджуючи досвід організації праці в Австрії, В. А. Туманов відзначає, що згідно із Законом «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 найманих працівників зазначаються заходи щодо усунення або пом'якшення шкідливих наслідків змін, які відбулися в процесі виробничої діяльності. Угода передбачає заходи для запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням, створення належних умов праці, використання відпустки, тимчасове зменшення або збільшення тривалості робочого часу, виплат, а також надання виплат, порядок участі в розподілі прибутку, виплати пенсій із фонду підприємств [11, с. 291].

Необхідно відзначити, що в урегулюванні питань, пов'язаних з організацією та управлінням працею країн Західної Європи важливу роль відіграють рішення, прийняті на рівні Європейського Союзу.

Деякі західні науковці, ми маємо на увазі В. Бломейера, аналізуючи сучасний стан розвитку трудового права, яке здійснюється на рівні Європейського Союзу, відзначає, що «значні проблеми викликає європейське законодавство у сфері колективного трудового права. Вони виникають через те, що в державах-членах сформувались усілякі організації й традиції, які на європейському рівні ледь можна привести до єдності. Спільність полягає лише в тому, що в усіх країнах існують профспілки й об'єднання роботодавців» [12, с. 454]. І з останньою думкою зазначеного автора необхідно погодитися, адже кожна країна має свою історію, традиції, які формувалися століттями, менталітет, різний рівень соціально-економічного розвитку. Не є винятком з цього правила й Україна.

Підводячи певний підсумок з приводу тенденцій розвитку організаційних та управлінських відносин у трудовому праві країн Європейського Союзу В. І. Муравйов робить висновок, згідно з яким «Законодавство ЄС впроваджує мінімальні стандарти залучення працівників до управління підприємством. Разом із тим регулювання цього питання відбувається переважно на національному рівні держав-членів. У більшості держав ЄС існують системи непрямої та представницької участі працівників в управлінні, які функціонують на основі законодавства та колективних угод (Австрія, Бельгія, Данія, Італія, Нідерланди, Німеччина, Фінляндія, Франція тощо). Робочі ради в Німеччині, окрім права на інформування та консультації, мають право на прийняття спільних рішень з питань щодо фінансового, економічного стану підприємства, зайнятості та питань, пов'язаних з управлінням персоналом. У Франції розширено зміст права на інформування та консультації. Робочі ради мають майже однакові права з аудитором компанії щодо доступу до необхідної інформації. Найширшими можливостями обмеження адміністрації підприємства щодо прийняття фінансових та економічних рішень мають робочі ради у Швеції та Фінляндії. Рішення, прийняті без проведення переговорів з представниками профспілок, можуть бути забороненими до виконання» [13].

Серйозне значення у визначенні тенденцій розвитку організаційних та управлінських відносин у зарубіжних країнах відіграє Міжнародна організація праці. На сучасному етапі розвитку міжнародно-правових відносин основні вимоги та рекомендації цієї впливової організації полягають у такому: 1) як працівники, так і роботодавці мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати статутам останніх; 2) за-

значені організації працівників і роботодавців мають право опрацьовувати свої статuti й адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників, організувати свій апарат і свою діяльність і формулювати свою програму дій; 3) встановлення державою мінімальних стандартів та невтручання з її боку в переговорний процес між роботодавцем та працівниками стосовно питань не врегульованих чинним законодавством, які не суперечать чинному законодавству.

Аналіз досвіду регулювання організаційно-управлінських відносин у сфері трудового права в зарубіжних країнах дає можливість відзначити, що вони мають певну ієрархію та врегульовуються на відповідних рівнях: 1) на міжнародному рівні (нормативно-правові акти МОП); 2) на регіональних рівнях, прикладом може служити законодавство Європейського Союзу (регламенти, директиви, резолюції, хартії); 3) на національному рівні (закони та інші нормативно-правові акти відповідних держав).

На сучасному етапі розвитку світової спільноти та окремо взятих країн важливим моментом у забезпеченні прав, свобод та законних інтересів людини,

до яких належать і трудові права, є врегулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві. Це стосується повною мірою таких питань, як захист трудових прав найманих працівників та роботодавців, участь робітників або їх представників (профспілок та інших законних утворень) в управлінні процесами, пов'язаними з організацією та управлінням працею, які пропонується здійснювати завдяки соціальному діалогу між зазначеними суб'єктами правовідносин та представниками держави чи інших впливових організацій залежно від їх рівня.

Висновки. Таким чином, можливо відзначити, що дослідження досвіду регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві в зарубіжних країнах говорить про те, що однією з головних тенденцій регулювання відносин, пов'язаних з організацією та управлінням підприємствами, є практика участі трудового колективу в управлінні підприємством, яка спрямована на вирішення питань соціального й економічного розвитку трудового колективу та роботодавця, яка здебільшого врегульовується шляхом ведення переговорів між зазначеними суб'єктами.

ЛІТЕРАТУРА

1. Хименко О. А. Правовідносини з організації та управління працею : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Хименко Олександр Анатолійович. – К., 2013. – 218 с.
2. Зайцев В. П. На переднем крае борьбы с капиталом. Движение шоп-стюардов в Англии: история и современности / В. П. Зайцев. – М. : Мысль, 1988. – 205 с.
3. Смирнов О. В. Трудовое право социалистических стран / О. В. Смирнов, А. Вельтнер, К. П. Уржинский и др. / отв. ред. О. В. Смирнов. – М. : Юрид. лит., 1981. – 271 с.
4. Толбухина Н. А. Коллективный трудовой договор / Н. А. Толбухина // Кадровое дело. – 2004. – № 10. – С. 29–37.
5. Силян А. А. Современные тенденции в регулировании коллективных трудовых отношений в мире / А. А. Силян, Д. С. Некипелов // Труд за рубежом. – 2000. – № 2. – С. 17–102.
6. Баглай М. В. Правовые методы усиления эксплуатации трудящихся в странах капитала. Основные тенденции современного буржуазного трудового права / М. В. Баглай, В. И. Усенин. – М. : Наука, 1964. – 316 с.
7. Соцький А. М. Правове регулювання організації праці у контексті сучасного розвитку економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Соцький Артур Михайлович. – К., 2012. – 199 с.
8. Шония Г. В. Общая характеристика трудового права Франции : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Г. В. Шония. – М., 2009. – 30 с.
9. Волков А. М. Швеция: Социально-экономическая модель / А. М. Волков. – М. : Мысль, 1991. – 188 с.
10. Кодификация законодательства о труде социалистических стран. – М. : Наука, 1979. – 413 с.
11. Австрийская республика. Конституция и законодательные акты / сост. В. А. Туманов. – М. : Прогресс, 1985. – 429 с.
12. Бломайер В. Европейское трудовое право / В. Бломайер // Отдельные проблемы хозяйственного права Германии и Австрии : сб. докладов на семинаре, проведенном в рамках Темпус-проекта в г. Минске 28 августа – 3 сентября 2000 г. – Мн., 2001. – С. 433–459.
13. Право Європейського Союзу / В. І. Муравйов [та ін.] ; за ред. В. І. Муравйова. – К. : Юрінком Інтер, 2011. – 703 с.

В. В. ВОЛИНЕЦ

**ОБ ОПЫТЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТНОШЕНИЙ ПО ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЮ
ТРУДОМ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ**

В научной статье осуществляется анализ опыта зарубежных стран в правовом регулировании отношений в сфере организации и управления трудом, выясняются основные направления и стандарты регулирования этих правоотношений в трудовом праве зарубежных стран.

Ключевые слова: трудовое право, трудовые правоотношения, организационно-управленческие правоотношения, социальное партнерство.

V. V. VOLYNETS

**EXPERIENCE ON REGULATION OF RELATIONS WITH THE ORGANIZATION
AND MANAGEMENT OF LABOUR IN FOREIGN COUNTRIES**

Problem setting. Taken by Ukraine course of European integration leads the author to seek work study experience of legal regulation of relations with the organization and management of labor in foreign countries

Analysis of resent researches and publications. At one time the problems of regulating relations in labor law in foreign countries were paid attention to such experts as M. V. Baglai, B. Blomayer well. Volkov, V. Zaitsev, V.I. Ants, A.A. Silin, A. V. Smirnov, A. Constables, H. A. Tolbuhyn, B. A. Tumanov, A. A. Khymenko, G. V. Shawnee and some others.

Article's main body. In the scientific article made analysis of the experience of foreign countries in the legal regulation of relations in the sphere of organization and management of work, it turns out guidelines and standards for regulation of these relations in the law of foreign countries.

Conclusions and prospects for the development. Thus it is possible to note that research practice in organizational management relations in labor law in foreign countries suggests that one of the main trends in regulation of relations connected with the organization and management of enterprises is the practice of labor collective participation in enterprise management, which aims to address issues of social and economic development of staff members and the employer who mostly settled by negotiation between these entities.

Key words: labor law, labor relations, organizational and managerial relationship, social partnership.