

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

ПОРІВНЯЛЬНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО

За загальною редакцією А. С. Мацка

Навчальний посібник

Київ 2005

ББК 67.305я73
П59

Автори: *Б. С. Беззуб* (розд. 8)
Л. В. Голяк (розд. 2, 3, 4, 6, 7, 9, 11)
О. М. Кісілевич (розд. 13)
А. С. Мацко (розд. 1, 4, 12, 10, 5)
О. М. Міхатуліна (розд. 8)

Рецензенти: *М. К. Галянтич*, канд. юрид. наук
П. Д. Біленчук, канд. юрид. наук

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 9 від 28.10.03)

Порівняльне трудове право : Навч. посіб. / Б. С. Беззуб,
П59 Л. В. Голяк, О. М. Кісілевич та ін.; За заг. ред. А. С. Мацка. —
К. : МАУП, 2005. — 176 с. : іл. — Бібліогр.: с. 168–172.

ISBN 966-608-421-X

У навчальному посібнику розглянуто особливості порівняльного трудового права, його функції, методологію, подано розробки сучасного трудового права у країнах Європи, Америки, Азії, а також матеріали Міжнародної організації праці, яка узагальнює різні напрями правових шкіл.

Для тих, хто вивчає право у вищих навчальних закладах.

ББК 67.305я73

ISBN 966-608-421-X

© Б. С. Беззуб, Л. В. Голяк,
О. М. Кісілевич та ін., 2005
© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП), 2005

ПЕРЕДМОВА

Сучасний світ і його розвиток неможливо уявити без знання географії, етнографії та правових систем різних країн. Кожний, хто займається проблемами права, поза сумнівом, цікавиться й тим, яка ж саме відмінність правової системи тієї чи іншої держави і країни чи регіону, де він проживає. Це важливо на сучасному етапі, у період розвитку міжнародних відносин, коли розширюється спілкування між народами, підприємствами та організаціями, юридичними і фізичними особами на основі поглиблення економічних, культурних зв'язків між різними країнами світу. Наслідок такого спілкування — посилення міграційних процесів, що виникають між учасниками світової спільноти. Отож важливо в цьому аспекті визначити статус працівників-мігрантів, членів їхніх сімей, людей, які за угодою працюють у різних країнах світу.

Для України, держави з особливим геополітичним статусом, порівняльне правознавство становить інтерес як наука, що вивчає різні правові системи на основі взятих на себе зобов'язань за міжнародними угодами, а також у зв'язку з потребою реалізовувати основні напрямки зовнішньої політики. Порівняльне трудове право цікаве ще й тому, що працівники з України виїжджають на заробітки (враховуючи рівень безробіття) до інших країн, а сама Україна залучає для роботи спеціалістів з інших держав для виробництва та налагодження нових технологічних комплексів, розробки і впровадження енергозберігаючих технологій, а також у ті галузі виробництва, де існує потреба в таких працівниках.

Стан розвитку сучасного суспільства спричинився не лише до міграції працівників, а й до зближення національних правових систем та правових інститутів, що сприяють розвитку таких загальнолюдських цінностей, як повага до прав людини, турбота про її соціальну захищеність, прагнення встановити верховенство права тощо.

Потрібно зауважити, що це означає, з одного боку, зближення правових систем різних країн, а з іншого — виявлення притаманних правовим сім'ям особливостей, які весь час поглиблюються, підкреслюючи свою неповторну унікальність та своєрідність, що ґрунтується на національних особливостях розвитку того чи іншого суспільства і безперечно впливає на правову систему кожної держави.

Для вивчення особливостей національних правових систем у кожній країні світу науковці проводять дослідження, які дають можливість ознайомитись із закономірностями їх розвитку.

Уперше компаративістика була викладена в працях Аристотеля, який, вивчаючи положення Основних законів Грецьких республік та положення аналогічного законодавства варварських народів, дійшов висновку, що більшість з них збігаються, але й мають притаманні лише їм особливості, які базуються на розвитку їхніх державних інститутів, звичаях народу та особливостях культури¹. Система існування світу передбачає спілкування, яке ґрунтується на пізнанні один одного, а також на дії державних інститутів, правових систем, що визначає власне рівень спілкування в тих чи інших аспектах міжнародного співробітництва. Для цього було започатковано обмін інформацією, науковими ідеями, дослідження становлення національної правової системи та її зближення з правовими системами інших країн².

Сучасний період характеризується посиленням інтересу до порівняльного правознавства як системного аналізу та одного з критеріїв вивчення різних правових систем світу. Однак, як стверджують дослідники, сучасна українська наука постала перед труднощами, що істотно гальмують проведення широкомасштабних комплексних порівняльних досліджень. Серед них варто назвати насамперед ті, що впливають на рівень достатності дослідної діяльності: зниження обсягу фінансування науки взагалі і юридичної зокрема; недоступність (або надзвичайна обмеженість) матеріалів для дослідження, які перебувають в інших країнах світу; участь у всесвітніх конгресах з питань компаративістики, де вирішуються проблеми розвитку порівняльного правознавства як системної галузі; розпорошення наукових сил з порівняльного правознавства тощо.

Порівняльне трудове право — це новий напрям у юридичній науці, покликаний дослідити різні системи трудового права, вивчити досвід зарубіжних країн з метою удосконалення національного тру-

¹ Див.: *Аристотель*. Политика. — М., 1911. — С. 408.

² Такої думки дотримується більшість дослідників, див.,напр: *Давид Р., Жоффре-Стилюзи К.* Основные правовые системы современности / Пер. с фр. В. А. Туманова. — М.: Междунар. отношения, 1996.; *Тихомиров Ю. А.* Сравнительное правоведение. — М., 1998; Суверенітет України і міжнародне право / За ред. Денисова В. Н., Євінтова В. І. — К., 1995.

дового права. Вивчення трудового права зарубіжних країн в умовах розвитку міжнародних економічних відносин, зокрема міжнародної трудової міграції, стає необхідною складовою юридичної освіти та підвищення кваліфікації юристів.

Аналіз іноземних систем правового регулювання праці допомагає розглядати власний національний досвід в аспекті міжнародного. Вивчаючи правові системи інших держав, бачимо, що та чи інша проблема вирішена в кожній країні по-своєму. Це змушує ще раз проаналізувати й оцінити проблему національного трудового права України в новому аспекті, з глибшим розумінням її суті.

Одне із завдань порівняльно-правових досліджень полягає в тому, щоб порівняти розвиток національного трудового права із світовими тенденціями і на цьому підґрунті з'ясувати, чи відповідає національна система цим тенденціям; наскільки вона її випереджає або, навпаки, відстає; чи просувається зовсім іншим, власним шляхом.

Специфікою сучасного етапу розвитку вітчизняного трудового права є його реформування з урахуванням змін, які відбулися і відбуваються у нашому суспільстві у постсоціалістичний період, що робить актуальним і практично необхідним всебічне вивчення та використання зарубіжного досвіду.

Пропонований навчальний посібник розрахований на студентів, які спеціалізуються за спеціальністю “правознавство”, вивчають особливості порівняльного трудового права, його функції, методологію та місце в системі юридичних наук, а також його практично-прикладний аспект. Водночас це видання буде корисним для ознайомлення із трудовим правом інших країн, його відмінностями й особливостями, тобто сприятиме вивченню галузевого права на основі застосування порівняльного методу.

ПОНЯТТЯ ТА ПРЕДМЕТ ПОРІВНЯЛЬНОГО ПРАВОЗНАВСТВА І ЙОГО РОЛЬ У СИСТЕМІ ПОРІВНЯЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

Для правознавства як системи з вивчення різних правових сімей, державних інститутів характерним є історичний підхід стосовно визначення періоду виникнення порівняльного правознавства, його розвитку на різних континентах, що ґрунтується на особливостях життя того чи іншого народу. Необхідно зауважити, що серед науковців, які займаються цією проблемою, немає одностайності. Одні вважають, що порівняльне правознавство має давнє походження (Закони XII таблиць Риму тощо¹), інші — що воно виникло в XIX столітті². В англійській літературі зазначається, що засновником порівняльного правознавства був Ф. Бекон, у французькій — Ш. Монтеск'є, у німецькій — В. Лейбніц. В історії вітчизняного правознавства також маємо певні суперечності щодо питання історії зародження компаративістики. Наприклад, при дослідженні історії договорів, які уклалися в Київській Русі у X–XI ст. з греками, можна помітити, що обидві сторони використовували право не власної країни, а запозичене — “чуже право”³. Певна річ, започаткування цієї дисципліни було в різних країнах і в різні часи. Розпочиналося воно з античного періоду, але використання зарубіжного права, вивчення порівняльного методу і свідоме застосування його як науки розпочинається у XIX ст. Саме цей період прийнято визнавати початком виникнення науки порівняльного правознавства, яка зародилася як порівняльно-історичне правознавство. Вважається, що офіційне визнання існування порівняльного права й порівняльного методу в праві відбулося

¹ Див., напр.: *Тихомиров Ю. А.* Курс сравнительного правоведения. — М., 1996.

² Див., напр.: *Давид Р.* Основные правовые системы современности. — М., 1988.

³ Див.: *Хачатуров Р. Л.* Становление права (на материале Киевской Руси). — Тбилиси, 1988.

1869 року, коли в Парижі було засновано Товариство порівняльного законодавства. Відтак, у другій половині XIX ст. центр компаративістики переміщується у Францію. Після проведення у 1900 р. I Міжнародного конгресу порівняльного права у Франції посилюється активність компаративістів.

Перша світова війна і її негативні наслідки, які характеризувалися ворожістю у ставленні країн одна до одної, перешкоджали запровадженню в університетські навчальні плани курсів порівняльного правознавства. Однак у 20–30-ті роки ситуація почала змінюватися. Р. Паунд у 1934 р., відзначаючи тенденції у цій галузі, заявив, що, на його думку, у майбутньому викладання права ґрунтуватиметься на порівняльно-правовому методі: викладач повинен постійно на конкретних прикладах показувати студенту, що жодна з національних правових систем, жодна доктрина, концепція, норма чи конструкція не можуть запропонувати адекватного вирішення проблем, які постійно виникають у повсякденному житті. Друга світова війна також значно загальмувала розвиток порівняльного правознавства та його освітніх функцій. Після закінчення війни тенденції розвитку компаративістики були пов'язані із прагненням створити уніфіковане “європейське право”¹.

Поступово розвиток права пов'язується не лише з діяльністю законодавчих органів, а й із судовою практикою, яка виконувала роль джерел права. На початку XX ст. серед юристів почалися дискусії навколо предмета порівняльного правознавства і його місця в юридичній науці. У другій половині XX ст. в центрі уваги юристів-компаративістів світу було кілька комплексних проблем:

- загальнотеоретичні питання порівняльного права: предмет, цілі, функції, основні аспекти;
- порівняльне дослідження основних правових систем сучасності;
- порівняльно-правове дослідження в межах галузевих юридичних наук.

Сучасне порівняльне правознавство стало “більш професійним” порівняно з минулими роками, воно розвивається на глибшій професійній основі, із залученням ширшого кола фахівців, що займаються винятково цими проблемами. Порівняльне правознавство усе активніше проникає з суто інтелектуальної сфери застосування у сферу прикладну. З наукових і освітнянських галузей повоєнного періоду

¹ Ковалевский М. М. Историко-сравнительный метод в юриспруденции и применение для изучения истории права. — М., 1980.

воно перейшло у галузі комерції та індустрії, стало важливим джерелом інформації для бізнесменів, політиків, урядовців стосовно світових правових систем.

Враховуючи різні думки дослідників і застосовуючи метод синтезу та диференціювання, визначимо етапи розвитку порівняльного правознавства¹.

Перший етап характеризується окремими спробами порівняльних досліджень актів різних державних утворень. До нього, зокрема, можна зарахувати працю Платона “Законои”, Арістотеля “Політика”, використання порівняльного аналізу для зіставлення римських і біблійних законів, праці англійського вченого Фортеस्क’ю, німецьких юристів другої половини XVII століття Струве і Стрика. В епоху Просвітництва до порівняльно-правового аналізу звертались англійський філософ Джон Локк, французький філософ Жан-Жак Руссо, італійський юрист Чезаре Беккарія. Помітний слід в історії розвитку порівняльного правознавства залишив французький мислитель XVIII століття Шарль Луї Монтеск’є.

Другий етап пов’язаний з використанням порівняльно-правового методу в історії права. Найвидатнішими представниками такого напрямку були Г. Мейн в Англії, Лермін’є у Франції, А. Пост, І. Колер у Німеччині, М. М. Ковалевський та П. Г. Виноградов у Росії. Історико-правове спрямування мала також перша кафедра порівняльного правознавства та перші журнали з порівняльного правознавства.

Третій етап — це використання порівняльно-правового методу як інструменту законотворення, зокрема кодифікації. Істотний імпульс для його розвитку дали широкомасштабні кодифікаційні роботи, які розгорнулись у різних країнах Європи з початку XIX століття. Оскільки європейські країни перебували у схожих економічних, політичних та соціокультурних умовах, це зумовлювало аналогічні тенденції у розвитку законодавства.

Четвертий етап характеризується застосуванням порівняльного аналізу до різних правових систем з метою поглибленого вивчення власне феномену права та тенденцій його розвитку. Розуміння того, що право як явище існує не лише у формі закону, а й в інших формах (судової практики, правових звичаїв, доктринального тлумачення тощо), змінює діапазон використання порівняльного правознавства.

¹ Для аналізу було взято праці таких дослідників, як Р. Давід, В. Н. Денисов, А. І. Дмитрієв, О. М. Лисенко, О. Д. Тихомиров, Ю. О. Тихомиров, А. О. Шепель та ін.

Викристалізовується основна його мета: шляхом порівняння правових систем та окремих інститутів різних народів з'ясовувати не лише їх ефективність у досягненні емпіричних цілей, а переважно виявляти закономірності еволюції правових систем та інститутів, напрямів їх подальшого розвитку й зближення. Значний внесок у розвиток такого поглибленого підходу до порівняльного правознавства зробили К. Міттермайер, Г. Радбрух, Дж. Біндер (Німеччина); Р. Салейль, Е. Ламбер, А. Леві-Ульман (Франція); Е. Роген (Швейцарія); Гальганно, Марої, Ротонді, Т. Аскарелі (Італія); Х. Гаттерідж (Англія); Р. Паунд (США) та ін.

П'ятий етап — формування теорії порівняльного правознавства, його цілей, функцій, загальних правил порівняльно-правового аналізу, його методики тощо.

Шостий етап пов'язаний з поступовим переростанням теорії порівняльного правознавства в самостійну науку, розширенням кола досліджуваних тем, формуванням предмета порівняльного правознавства та його понятійного апарату, визначенням місця в системі юридичних наук тощо.

На сучасному етапі розвитку української науки порівняльне правознавство є одним з актуальних напрямів юридичної науки.

У правовій літературі, присвяченій дослідженню правових систем, використовуються такі терміни: “порівняльне право”, “порівняльне правознавство”, “компаративістика”, “порівняльна юриспруденція”, “порівняльний аналіз правових актів і систем” та ін.

Як зазначає О. Д. Тихомиров, у науковому значенні до терміна і поняття “порівняльне правознавство” близьке поняття “компаративістика”. На думку О. Лисенко, терміни “порівняльне право” і “порівняльне законодавство” не можна використовувати як тотожні з терміном “порівняльне правознавство”, оскільки це призведе не лише до термінологічної плутанини, а й до змішування різних за своїм змістом явищ, адже розуміння термінів “право”, “законодавство” пов'язано з регулюванням поведінки людей та їх спільнот і може виникнути думка про появу якоїсь нової галузі “порівняльного” права, тоді як порівняльне правознавство являє собою лише систему знань, а не правил поведінки¹.

¹ Лисенко О. М. Порівняльне правознавство як наука та його місце в системі юридичних наук: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — К., 2001.

Такі дослідники, як К. Цвайгерт, Х. Кетц та інші, вважають, що термін “порівняльне право” є цілком прийнятним навіть через те, що він давно широко використовується. Свою точку зору щодо цього поняття пропонують О. Харитонова і Є. Харитонов, вони доводять, що терміни “порівняльне право”, “порівняльне правознавство” і “компаративістика” доцільно використовувати як рівнозначні, адже суть не в терміні чи назві, а в тому, який зміст вкладається при його використанні.

Автори пропонованого посібника погоджуються з вітчизняними дослідниками, що сам термін варто використовувати залежно від його змісту, тобто для визначення об’єкта чи напрямку галузі або розбіжності у правових інститутах тощо. Однозначного визначення терміна “порівняльне право” бути не може, тому що правознавство — поняття міжгалузеве. Отже, варто використовувати ці терміни у тих випадках, коли визначають напрям дослідної діяльності об’єкта.

Однією з основних проблем сучасних компаративістських досліджень, крім досліджень загальнотеоретичних питань компаративістики та основних правових систем сучасності, є порівняльно-правові дослідження у межах галузевих теоретико-історичних і спеціальних (прикладних) юридичних наук. Нині розвиток порівняльного правознавства характеризується переходом у русло досліджень, що мають практичне значення. Це зумовлено тим, що кожна держава має своє право. У світі немає двох держав, у яких би правопорядок повністю збігався. У багатьох державах у межах правової системи відбувається поділ на право регіональне (у федеративних державах, таких як США, Російська Федерація), релігійне (наприклад, в Індії) або за расовими ознаками (Малайзія).

Міжнародне право покликане регулювати у світовому чи регіональному масштабі міждержавні та зовнішньоекономічні відносини. Розбіжності між правом різних країн значно зменшуються, якщо більшість країн орієнтується на систему міжнародно-правових норм, що виходять не зі змісту їх конкретних норм, а з їх більш постійних елементів, які використовуються для створення, тлумачення, оцінки норм. Порівняння неоднакових рішень, які пропонуються різними правопорядками, дає змогу точніше зрозуміти сутність по-різному врегульованих ними соціальних проблем.

Нині юридична наука все більше уваги приділяє порівняльному правознавству. Проте суперечки і дискусії про статус цього наукового напрямку в системі правових наук тривають і загальноновизнано, що

порівняльні дослідження права досить важливі для подальшого розвитку юридичної науки¹.

Порівняльно-правові дослідження у поєднанні з традиційним історичним, нормативним, соціологічним баченням права дають змогу вивчити явища правової дійсності, які не охоплювалися проблематикою правознавства, і вийти за національні рамки своєї правової системи. Для юридичної науки, яка звернена насамперед до національного права, використання порівняльного правознавства особливо важливе, оскільки воно допомагає встановити, як вирішується та сама проблема в різних країнах, розширює юридичні дослідження, дає змогу враховувати зарубіжний правовий досвід.

Порівняльне правознавство — це структуризована концептуально-понятійна система правових знань, систематизоване, так чи інакше пов'язане один з одним уявлення про основні правові системи сучасності, теорії застосування порівняльного методу як у науково-пізнавальному, так і в практично-прикладному аспекті. Порівняльне правознавство зазнало не так хронологічних змін, як змін просторових. Це зумовлено тим, що воно розвивається у межах досить відособлених один від одного культурно-історичних регіонів. Відтак однією з особливостей сучасної юридичної компаративістики є розширення її географії.

Компаративістські концепції минулого порівняно із сучасним порівняльним правознавством є скоріше доктринальними. Попередньо пройшовши через відповідні пізнавальні сфери, вони природно входять до структури сучасної юридичної компаративістики. Без розробки історії компаративістських концепцій, без ознайомлення з її матеріалами, без оцінки пізаного не можна окреслити коло тих основних питань, дослідження яких становить предметний зміст сучасного порівняльного правознавства. Така розробка дає змогу виявити і зрозуміти розвиток юридичної компаративістики.

Сучасне порівняльне правознавство більш диференційовано і глибше, ніж раніше, досліджує процеси, які відбуваються на правовій карті світу. Крім того, структура сучасної юридичної компаративістики складніша, проте в ній можна означити своєрідне концептуально-понятійне ядро — положення, що характеризують переважно кон-

¹ Див.: *Тимченко Л. Д.* Международное право: Учебник. — Харьков, 2000.

кретно-історичні особливості об'єкта і пізнавальні установки її провідних представників.

Компаративісти прагнуть знайти коріння, витоки правових явищ у зарубіжних правових системах і тенденції їх розвитку. Власне, саме в процесі досягнення цієї мети і відбувається порівняння. Об'єктами тут виступають національна і зарубіжна правові системи, які розглядаються через призму виявлення загального і специфічного в них та можливості використання зарубіжного досвіду для вирішення конкретних правових завдань.

Будь-яке порівняння у галузі права завжди ґрунтується на критеріях, які мають об'єктивно-оцінний характер. Найширше порівняльне правознавство використовується передусім у наукових дискусіях для набуття нових знань про предмет. Воно є також інструментом правової політики у галузі законотворчості і правосуддя. Важливою сферою його застосування є також викладання цієї дисципліни в юридичних вузах і на юридичних факультетах.

Порівняльне правознавство охоплює такі аспекти і завдання:

- до методики порівняльного правознавства звертаються під час розробки проєктів важливих національних законів з метою знайти оптимальне рішення для проблеми врегулювання;
- результати порівняльно-правових досліджень використовують як переконливий аргумент у дискусіях про правову політику;
- розвиток юридичної науки неможливо уявити без порівняльного правознавства. Воно дає багатий матеріал, який використовується в численних монографіях та статтях для наукових диспутів з проблем національного права з метою впливу на законодавця для досягнення необхідних змін у правовій політиці та сприяння прогресивному розвитку права;
- суди також застосовують порівняльне правознавство, особливо у справах з іноземним елементом, коли необхідно не тільки застосувати іноземне право, а й встановити його точний зміст;
- розробці міжнародних угод завжди передують інтенсивні порівняльно-правові дослідження;
- у навчальному процесі порівняльне правознавство є ефективним дидактичним засобом. Воно допомагає краще зрозуміти власне право та взаємозв'язок його традицій, ступінь наближення різних правових культур.

Визначення *предмета* порівняльного правознавства пов'язане із самою назвою цієї науки і навчальної дисципліни, яка свідчить про

те, що порівняльне правознавство має справу насамперед з такими явищами, процесами і поняттями, як порівняння, порівняльний метод, зіставлення і протиставлення, що застосовуються до таких категорій, як право, правові явища, правові інститути та інституції. За допомогою порівняння одні правові системи співвідносяться, зіставляються чи протиставляються іншим правовим системам.

Предмет компаративістики може бути диференційованим і залежить від мети дослідження, галузі права, інституту чи інших елементів правових систем, що порівнюються. На визначення предмета впливають також напрями дослідження, тобто “вертикальний” (історичний) чи “горизонтальний” (сучасні правові системи). У першому випадку предметом є еволюція правових систем, у другому — порівняння на певному статичному рівні.

В юридичній науці немає єдиної і обов’язкової для всіх методології порівняльно-правових досліджень, яка підпорядковує їх виконання суворим канонам. Відправним пунктом у цьому випадку є тема і мета конкретної роботи. Саме ці критерії визначають, яку роль повинно відіграти в її виконанні порівняльно-правове дослідження, в якому зв’язку його необхідно здійснювати.

Метою порівняльно-правового дослідження може бути загальна система і структура певного правопорядку чи однієї з його частин, наприклад, господарського права. Але воно може стосуватися і зовсім незначних питань (наприклад, відшкодування за невикористану відпустку тощо). Чим ширша і складніша сфера, яка підлягає порівняльно-правовому аналізу, тим глибшими повинні бути знання дослідника про досліджуваний правопорядок.

В основі компаративістських досліджень лежить порівняльний метод, який сьогодні набуває великого значення не лише при дослідженні національних правових систем, а й у порівняльно-правових дослідженнях галузей, інститутів та норм права.

Порівняльно-правовий метод — це сукупність прийомів виявлення загальних та специфічних закономірностей виникнення, розвитку, функціонування правових систем (їхніх елементів) шляхом їх порівняння, тобто проведення пізнавальної операції, що дає змогу на підставі фіксованої ознаки встановити подібність або відмінність об’єктів методом парного зіставлення. Відповідно методологією порівняльного правознавства називають впорядковану належним чином систему, яка складається з порівняльно-правового та інших методів наукового аналізу.

Використання порівняльного методу в компаративістиці здійснюється на двох рівнях: історичному та логічному. Відповідно до цього розрізняють історично-порівняльний та формально-логічний аналіз. Високий рівень досконалості методології порівняльного правознавства дає можливість застосувати порівняльний метод для дослідження різноманітних об'єктів.

Історико-порівняльний аналіз, або використання порівняльного методу в часі, дає можливість зрозуміти вплив однієї системи права на іншу. Використання цього методу виявляє спільні риси класичного римського права з правом європейським, адже останнє набуло цих рис внаслідок рецепції римського права.

У доктрині права порівняльний метод дає змогу виявити відмінність, протилежність, ознаки наступності правових систем різних історичних типів і правових сімей; формулювати загальнотеоретичні положення та конструкції; виявити закономірності функціонування й розвитку правових систем.

Найглибше порівняльно-правовий метод виражається у принципах, які властиві саме порівняльному правознавству.

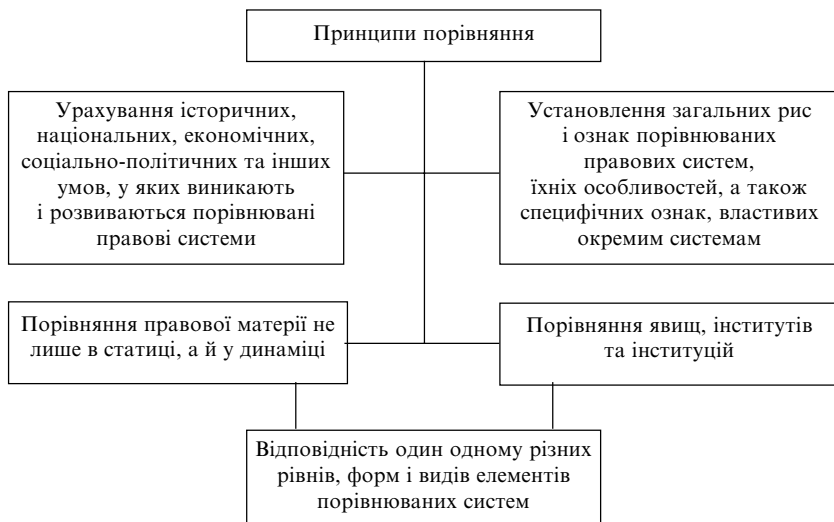
Такі принципи як основні засади є основою виникнення, становлення та розвитку різних явищ, соціальних, політичних та інших систем, інститутів тощо.

Стосовно порівняльного правознавства принципи виступають як основні ідеї і положення, що пронизують всю порівняльно-правову систему. Залежно від того, які сторони й аспекти порівняльного правознавства беруться для розгляду, у ньому можна виокремити групи принципів, що стосуються процесів становлення і розвитку порівняльного правознавства, його внутрішньої побудови, функціонування, а також самого процесу порівняння як основи виникнення порівняльного правознавства.

Порівняльне правознавство виконує різноманітні функції: пізнавальну, інформаційну, аналітичну, інтеграційну та інші. Воно є основою законотворчої та правозастосовчої практики, правильного застосування зарубіжних доктрин та досвіду, а також широкої юридичної освіти.

Існують різні думки щодо того, як взаємопов'язані між собою порівняльне правознавство і національне право, тобто виконують вони однакові функції чи порівняльне правознавство у своїх функціональних проявах має цілком самостійний характер.

Принципи порівняння

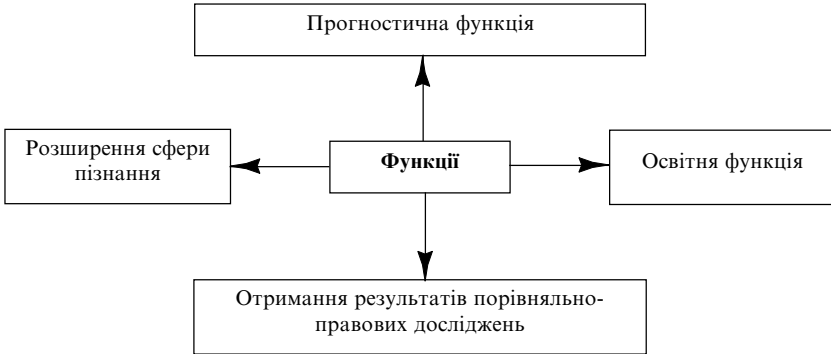


Самостійний характер порівняльного правознавства виявляється тоді, коли здійснюється функція виявлення і дослідження подібності й розходження порівнюваних правових систем, а також функція розгляду загальних тенденцій правового життя тих народів, правові системи яких стали предметом дослідження. В інших випадках порівняльне правознавство у функціональному плані виступає стосовно національного права як допоміжна дисципліна. Одна з головних функцій порівняльного правознавства — розширення сфери пізнання. Якщо під правовою наукою розуміти не лише тлумачення національних законів, правових принципів і норм, а й дослідження моделей для запобігання і регулювання соціальних конфліктів, то стає очевидним, що компаративістика має ширший спектр типових рішень, ніж національно замкнута правова наука¹.

Учені, які займаються питаннями компаративістики, виокремлюють функції порівняльного правознавства, які притаманні юридичній науці в цілому, але модифіковані відповідно до особливостей

¹ Див.: *Дмитрієв А. І., Шепель А. О.* Порівняльне правознавство: Навч. посіб. / Відп. ред. В. Н. Денисов. — К.: Юстініан, 2003. — С. 18.

Функції порівняльного правознавства



компаративістики та специфіки її функцій¹. До перших з них належать: онтологічна, яка у свою чергу поділяється на описову (констатаційну) та інтерпретаційну, інформаційна, евристична, методологічна, прогностична, практично-організуюча, політико-правова, інтегративна функції. Серед специфічних функцій порівняльного правознавства вирізняють такі: подолання ізоляції національної правової системи та національної обмеженості правового мислення; збагачення національної правової системи правовим досвідом інших народів завдяки проникненню в їх правову культуру; гармонізація та уніфікація національної правової системи з іншими, насамперед європейськими, правовими системами у зв'язку з “інтернаціоналізацією” сучасного правового життя; “інтернаціоналізація” вітчизняної юридичної освіти, подолання її національної обмеженості (самодостатності).

В юридичній компаративістиці розрізняють два поняття правової системи: у вузькому і широкому розумінні. У вузькому розумінні — це національне право, тобто національна правова система, у широкому — сукупність національних правових систем, основних правових понять, методів, способів розвитку.

Для трудового права, як галузі права, важливо визначити правові поняття і дії інститутів трудового права в різних країнах світу, враховуючи неоднорідність розвитку країн та їх специфіку, що базуються на укладі життя народів та устрої держави тощо.

¹ Такої точки зору дотримується *Тихомиров Ю. А.* Курс сравнительного правоведения. — М., 1996. — С. 28.

ПОНЯТТЯ ПРЕДМЕТА "ТРУДОВЕ ПРАВО" ТА ОСОБЛИВОСТІ МЕТОДІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ В КРАЇНАХ ЗАХІДНОЇ ЄВРОПИ ТА США

Трудові відносини при використанні робочої сили мають юридичну форму, яка за ознаками є специфічною і відрізняється від сфер правового регулювання будь-яких інших відносин. Така специфіка полягає в особливості використання робочої сили як неординарного товару, у специфіці ринку праці¹. Його суттєві відмінності від ринку товарів і ринку капіталу створюють об'єктивну необхідність правової регламентації, яка відрізняється від регламентації цивільно-правових майнових угод. Економічний, соціальний і політичний розвиток, удосконалення та ускладнення виробництва і трудових процесів, боротьба робітників за свої права тощо вплинули на відокремлення норм, які регламентують застосування найманої праці.

Автономія згаданих норм стала помітною в деяких країнах уже після Першої світової війни, особливо в Німеччині, де у післявоєнний період відбувався інтенсивний розвиток трудового законодавства, і у Франції, де було прийнято Кодекс праці. Після Другої світової війни виникають умови для формування на базі норм, які виділилися із цивільного, адміністративного та інших галузей права, самостійної галузі — трудового права, предметом якого стали відносини про застосування найманої праці. Вони охоплюють індивідуальні трудові відносини між працівником і підприємцем, колективні трудові відносини між окремими власниками (об'єднаннями підприємців) і профспілками або іншими організаціями працівників щодо встановлення та реалізації умов праці. До сфери дії трудового права увійшли також відносини з державної регламентації діяльності профспілок і посередництва у працевлаштуванні працівників. Трудове право розглядається в Західній Європі та США як симбіоз приватного і публічного права².

¹ Див.: *Алексеев С. С.* Теория права. — М., 1994.

² Див.: *История европейского права.* — М., 1994.

Останніми роками у згаданих країнах спостерігається тенденція до поширення трудового права, особливо деяких його захисних положень, на категорії працівників, які не належать до найманого персоналу, — на так званих автономних (незалежних) працівників (ремісників, дрібних торговців, осіб вільних професій), а також на членів виробничих кооперативів, сімейних підприємств, на державних службовців. Це стало характерним явищем, але спочатку деякі положення трудового права почали поширюватися на поліцейських та військовослужбовців щодо їх захисту, укладання з ними контрактів про обсяги робіт, умови праці тощо.

Об'єкт правового регулювання трудового права за останні роки значно розширився. До нього зараховують регулювання деяких аспектів ринку зайнятості, становища безробітних, забезпечення прав працівників у зв'язку з регламентацією службових винаходів, раціоналізаторських пропозицій, захисту особистості працівника, його гідності, особистих і сімейних таємниць від посягання з боку як власників, так і державної влади, а також широке коло питань, які пов'язані з професійним навчанням та перепідготовкою працівників.

Необхідно зазначити, що в європейських правових системах та правовій системі США для трудового права характерне поєднання двох основних методів правового регулювання: авторитарного (централізованого) і автономного (децентралізованого).

Авторитарний метод виражається в законодавчій діяльності держави, закони і підзаконні акти якої діють, як правило, у загальнонаціональному масштабі.

Автономний метод являє собою санкціонування державою джерел правового регулювання праці, які розробляються підприємцями та організаціями трудящих. Це, як правило, локальні джерела права, які приймаються на рівні підприємства, галузі, регіону, а також індивідуальні угоди працівників і працедавців. Тому автономний метод називають іноді *децентралізованим*.

Найбільш типовим вираженням авторитарного методу правового регулювання праці є закони, а автономного — колективні договори. Тому з певною умовністю авторитарний метод можна назвати законодавчим, а автономний — колективно-договірним. Трудове законодавство створюється державою, яка таким чином реалізує авторитарно свої політичні та адміністративні функції. Колективні договори являють собою автономну правотворчість профспілок і організацій власників, яку держава так чи інакше легалізує.

Для методів правового регулювання властиві певні особливості. Законодавство, на відміну від колективних договорів, має ширшу сферу дії, характеризується відносною стабільністю, його застосування забезпечено органами держави. Необхідність і доцільність законодавчого встановлення мінімальних норм, обов'язкових для всього народногo господарства, всіх працівників, особливо в галузі охорони праці, — незаперечні.

Колективні договори менші за обсягом, менш стабільні, але разом з тим більш гнучкі, ніж законодавство. Вони частіше переглядаються, швидше відображають зміни у виробництві, ринковій кон'юктурі, співвідношення сил у загальнонаціональному масштабі і в межах окремих галузей і підприємств, що здебільшого дає профспілкам можливість домагатися в колективних договорах кращих умов праці, ніж зафіксовано у законах. Наймані працівники їх організації можуть безпосередньо впливати на зміст колективних договорів. У цьому — демократичний потенціал колективно-договірного права.

Колективно-договірний метод динамічніший, ніж нормативно-правові акти, більш спроможний вловити і врахувати локальну специфіку, особливості галузей і підприємств, становище різних категорій працівників тощо.

Проте було б неправильно применшувати значення законодавства, протиставляючи йому колективні договори, абсолютизуючи їх, як це роблять деякі західні профспілки та юристи. Проблема вирішується через розумне співвідношення законів і колективних договорів, їх взаємодоповнення.

На особливу увагу заслуговує питання щодо специфіки застосування у трудовому праві двох загальноправових методів: *імперативного і диспозитивного*.

У трудовому законодавстві західних країн певне місце посідають *диспозитивні норми*, які надають великі можливості для сторін визначати характер своїх відносин, корегувати за взаємною згодою норми законів у колективних та індивідуальних трудових договорах. Здебільшого замість слів “повинен”, “зобов'язаний” застосовується формула “може”. На відміну від диспозитивних *імперативні норми* не можуть змінюватися сторонами. Зокрема, деякі пільги працівників сформульовані як такі приписи імперативного характеру, що не підлягають змінам (наприклад, в Італії — право на щотижневий відпочинок і на відпустку, від яких, згідно з Конституцією, працівник не може відмовитися).

Співвідношення імперативних і диспозитивних норм — принципово важлива проблема, яку покликаний вирішити законодавець. Своєрідне рішення знайдено у Швейцарії, де в зобов'язальному кодексі, що регламентує трудовий договір, виокремлено три групи норм: норми, які не можна змінювати як на шкоду власнику, так і працівникам (абсолютно імперативні); норми, які не можна змінювати на шкоду працівнику (відносно імперативні); норми, які можна змінювати в будь-якому напрямку за домовленістю сторін (диспозитивні).

Одним із напрямів трудового права, особливо в країнах Європи, є напрям соціальної функції. Він є традиційним, тому що трудове право характеризувалося переважно як право охорони праці. У цьому полягає його основна соціальна функція. Однак нині багато хто з юристів на Заході вважає, що соціальна функція трудового права не може обмежуватися тільки охороною праці. Повинна виявлятися ще одна сторона цієї функції — турбота про якнайповніше закріплення і розвиток прав людини у галузі праці. Це частково збігається з охороною праці, але не є тотожним. Трудове право, поряд із забезпеченням охорони праці, повинно виконувати ще й таку функцію, як бути гарантом здійснення широкого комплексу соціально-економічних прав і свобод трудящих. Поряд із політичними, громадянськими та іншими ці права визнані світовою спільнотою визначальною ознакою цивілізації і демократичності будь-якої держави.

На правах людини у міжнародних трудових відносинах наголошується в багатьох міжнародних актах ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу. Країни ЄС не тільки проголосили дотримання загальнолюдських цінностей, а й ратифікували міжнародні та регіональні акти про права людини, оголосили пріоритет міжнародного права над внутрішнім законодавством. Багато загальновизнаних стандартів про права людини діють у цих країнах як внутрішнє право, як джерело національного трудового права.

Варто наголосити, що науковці в працях із трудового права все більше уваги приділяють проблематиці прав людини. Відтак на базі національного і міжнародного нормативного матеріалу складається самостійний інститут загальної частини трудового права — “захист трудових прав людини”.

Внаслідок акцентування на правах людини посилюється увага до інтересів, потреб, надій кожного окремого працівника не як абстракт-

тної суспільної фігури, сукупності виробничих відносин, представника класу, професійної категорії, а як до особистості незалежної, з почуттям самоповаги і власної гідності.

Отже, започатковане у XVII ст. в Європі трудове право поширилося як система норм, що охороняє правові відносини при виконанні працівником будь-яких робіт, і за своїм змістом має соціальний характер.

ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА В КРАЇНАХ ЗАХІДНОЇ ЄВРОПИ ТА США

Питання загальної характеристики джерел трудового права завжди були в центрі уваги при визначенні особливостей, які існують у країнах Західної Європи та США. У загальній теорії права до таких джерел зараховують способи вираження державної волі, яка спрямована на регулювання відносин найманої праці, складання форми трудового договору, тобто нормативні акти з праці. У Європі до них належать: ратифіковані державами міжнародні договори (конвенції, хартії, декларації, пакти), нормативні документи з праці; закони; підзаконні акти (постанови уряду, міністерства праці, нормативні акти інших органів виконавчої влади); колективні договори; рішення судів і арбітражних органів; правила внутрішнього трудового розпорядку; інші нормативні акти (локальні), які видаються адміністрацією підприємства; звичаї; трудові договори¹.

Центром міжнародної нормативної діяльності з питань праці є Міжнародна організація праці (МОП) — одна з найдавніших міжнародних організацій, яка була створена ще в 1919 році, а в 1945-му була визнана спеціалізованою організацією ООН. За кількістю держав, які беруть участь у діяльності цієї організації, та спектром проблем, що розглядаються нею, МОП є однією з найбільш універсальних міжнародних організацій. За час своєї діяльності МОП було розроблено понад 200 конвенцій і рекомендацій, які охоплюють практично всі інститути сучасного трудового законодавства. Кількість ратифікованих державами конвенцій свідчить про широке визнання цих актів світовою спільнотою.

Норми конвенцій МОП, які стосуються захисту основних прав людини у галузі праці, здебільшого мають імперативний характер. Держави-учасниці, які ратифікували конвенції, повинні внести відповідні зміни у національне законодавство. Так, Конвенція № 105 про скасування примусової праці зобов'язує кожну державу, яка її

¹ Див.: Скакул О. Л. Теория права. — Харьков, 1999.

ратифікувала, ліквідувати примусову і обов'язкову працю і не застосовувати будь-яку її форму, а саме: як засіб політичного впливу або виховання чи покарання за політичні погляди або ідеологічні переконання, що не відповідають встановленій соціальній та економічній системі; як метод мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку; як засіб підтримання трудової дисципліни; як засіб покарання за участь у страйках; як дискримінацію за ознаками расової, соціальної і національної належності або віросповідання.

У більшості інших конвенцій і рекомендацій МОП містяться диспозитивні норми, які дають змогу державам пристосовувати міжнародну норму до національного права з метою його поступового розвитку і наближення до міжнародних стандартів. Одним із прикладів впливу таких універсальних конвенцій МОП на законодавство держав-учасниць можуть бути Конвенція № 87 про свободу асоціацій і захист права на їх організацію і Конвенція № 118 про рівноправність громадян країни та іноземців, а також осіб без громадянства у галузі соціального забезпечення.

Конвенція № 118 належить до типових “гнучких” конвенцій МОП, яка дає державам можливість вибору тих галузей соціального забезпечення, де застосовуватиметься принцип рівності громадян країни й іноземців. Як правило, до таких галузей належать: медична допомога, допомога у разі хвороби, вагітності, інвалідності, при пологах, у зв'язку із втратою годувальника, у разі трудового каліцтва і професійного захворювання.

Переважає місце серед джерел трудового права займають закони і колективні договори. Співвідношення між ними залежить передусім від національної специфіки трудового права. Якщо в країнах континентальної Європи традиційно провідну роль відігравало законодавство, то у Великобританії до 60-х років, а в США до 30-х років ХХ ст. серед джерел трудового права переважали колективні договори.

За останні десятиріччя можна помітити посилення ролі трудового законодавства в англосаксонських країнах і колективних договорів у більшості європейських континентальних країн. Наприклад у Франції значення колективних договорів наблизилося до трудового законодавства, а в Данії і Швейцарії роль колективних договорів перевищує роль законодавства про працю.

Загальна історична тенденція розвитку двох методів правового регулювання трудових відносин така: у країнах, де традиційно переважали колективні договори, почало активно розвиватися трудове

законодавство. А там, де раніше переважало трудове законодавство, помітно активізувалося колективно-договірне регулювання праці.

Таким чином, у країнах Заходу поступово виробляється оптимальна модель співвідношення законів про працю і колективних договорів, яка є спільною для більшості країн.

Про тенденцію зближення законодавства і колективних договорів свідчить укладення тристоронніх угод з участю держави, власників і профспілок. Такі угоди зазвичай стосуються загальнодержавних політичних рішень глобального характеру, зокрема у галузі заробітної плати, тривалості робочого часу, забезпечення зайнятості.

У більшості західних країн конституції або взагалі не містять норм, які прямо стосуються питань праці (наприклад, у США), або містять лише окремі норми такого роду (ФРН, Данія, Норвегія). Разом з тим у конституціях, які були прийняті після Другої світової війни, міститься широке коло соціально-економічних прав, зокрема, у галузі праці¹.

Необхідно зазначити важливу роль виконавчих органів держави в правоустановчій і в правозастосовній діяльності в галузі праці, а також наявність у деяких країнах (Франція, Італія) делегованого законодавства, тобто актів, які приймаються органами виконавчої влади за дорученням парламенту і мають силу закону. Водночас роль парламентів у виданні найбільш важливих актів трудового законодавства є досить ваговою, а кількість законів про працю у більшості країн — значною, що має тенденцію до збільшення.

Трудовий договір розглядається як джерело трудового права в тих країнах (наприклад, у Данії), де трудове законодавство відіграє відносно незначну роль, а багато аспектів трудових відносин і умов праці встановлюються за угодою сторін договорів про працю, зокрема в індивідуальних трудових контрактах.

Велике значення в англосаксонських країнах належить судам, де судовий прецедент — найважливіше джерело права (і трудового зокрема), а також у ФРН, де рішення Федерального трудового суду суттєво доповнюють норми законодавства, особливо у сфері колективних трудових відносин. Значною є роль судової практики у Франції, Швеції, Нідерландах.

Суди окреслюють межі застосування трудового права, пристосовують закони до нових соціально-економічних умов тощо. Роль су-

¹ Див.: Аннерс Э. История европейского права. — М., 1994.

дової практики полягає не тільки у застосуванні, а й у формуванні трудових законів.

Пріоритетними джерелами трудового права, як правило, вважаються закони та інші акти державних органів. Вони встановлюють недоторканий мінімум трудових прав. Договори про працю (колективні договори, індивідуальні трудові договори) згідно з традиційним, загальноприйнятим тлумаченням не можуть погіршувати становище працівника порівняно із законодавством, а можуть тільки поліпшувати (*принцип in favorem*). Цей принцип застосовується не тільки до співвідношення договорів про працю із законодавством. Він має універсальне значення і діє при визначенні взаємовідносин всіх джерел трудового права. Будь-який нормативний акт може, як правило, лише поліпшувати становище працівника порівняно з нормативними актами вищого рангу.

Останніми десятиріччями, у зв'язку з економічними труднощами і поширеною думкою про посилення гнучкості законів, цей принцип визнається як негативний фактор, який стає на перешкоді гнучкості правового регулювання праці, адекватній відображенню реалій і потреб ринкової економіки. У деяких країнах (ФРН, Франція, Греція) у законодавстві й судовій практиці з'явилася тенденція до часткової відмови від цього принципу і допущення в певних межах принципу *in peius*, тобто погіршення становища працівника порівняно із законодавством, яке фіксується в колективній угоді чи індивідуальному трудовому договорі.

Щодо застосування трудового права у часі зазвичай діє принцип “закон зворотної сили не має”. На трудові та колективні договори поширюються закони, які були чинними на момент укладення цих договорів. Зворотну силу мають лише закони пояснювального характеру і деякі акти, які стосуються охорони громадського порядку і діють стосовно договорів про працю, укладених до прийняття цих актів.

Особливістю форми трудового права є відсутність у більшості країн Заходу кодексів законів про працю. Виняток — Франція, де до Другої світової війни (в 1910–1927 рр.) було здійснено систематизацію трудового законодавства, на основі якої був прийнятий Кодекс праці. У 1973 р. була здійснена нова кодифікація трудового законодавства.

У Канаді з 1972 р. діє федеральний Трудовий кодекс, який поширюється на підприємства федерального рівня.

У Новій Зеландії у 1991 р. прийнято закон щодо договорів про працю, який здійснює часткову кодифікацію трудового законодавства.

У таких країнах, як США, Великобританія, Італія, Японія, Бельгія, Нідерланди, питання про кодифікацію трудового законодавства взагалі не порушувалися ні в теоретичному, ні в практичному плані, а у ФРН спроба створити трудовий кодекс не мала успіху.

У країнах Заходу кодифікацію трудового законодавства, як правило, не здійснено. Відсутність такої кодифікації посилює гнучкість і лабільність трудового права, його динаміку і реакцію на потреби і вимоги виробництва, що відповідає інтересам економічної рентабельності, більшій ефективності підприємництва, але разом з тим послаблює захищеність найманих працівників, ускладнює окремим працівникам, які не володіють тонкощами юриспруденції, застосовувати трудові норми на свою користь¹.

Кодифікація трудового законодавства — традиційна вимога профспілок, лівих політичних партій. Але на Заході у повному обсязі вона не реалізована. Водночас останніми роками деякі країни (Великобританія, Ірландія) прийняли консолідовані парламентські акти, які систематизують основні закони, що становлять колективне трудове право. У 1980 р. часткову кодифікацію трудового законодавства було здійснено в Іспанії.

Таким чином, у деяких країнах спостерігаються тенденції до часткової кодифікації трудового законодавства, здебільшого у своєрідній формі консолідованих актів.

Джерела трудового права різних країн мають суттєву національну специфіку, що потребує ознайомлення з нормативними актами кожної країни окремо. Розглянемо основні нормативні акти стосовно трудового права на прикладі таких країн, як США, Великобританія, Франція та ФРН, а також Японія.

США. Джерела трудового права: Конституція, федеральні закони, закони штатів, колективні договори, рішення судових органів, акти підприємців, ратифіковані конвенції МОП.

Конституція США не містить положень, які прямо стосуються праці, але згідно з традиційним тлумаченням вона вважається вихідною правовою основою регулювання праці. У Конституції США проголошено основні громадянські права, зокрема перша поправка до

¹ Див.: *Библиотека управляющего персоналом: мировой опыт. Управление занятостью и организация трудоустройства: Обзорная информация / Сост. Яровой В. И.; Под ред. Г. В. Щёкина.* — К.: МАУП, 1995.

Конституції забороняє Конгресу приймати закони, які обмежують свободу слова, друку, зібрань. Тринадцята поправка забороняє рабство чи примусову працю. Ці положення опосередковано стосуються сфери трудових відносин.

Федеральне трудове законодавство регламентує головним чином відносини між власниками і профспілками (колективні трудові відносини), визначає правове становище профспілок, колективних договорів, регулює страйки, встановлює мінімум заробітної плати, містить норми щодо тривалості робочого часу, охорони праці. Деякі федеральні закони регламентують працю окремих категорій державних службовців (наприклад, закон Ллойда — Ла Фоллета про працю федеральних поштових службовців).

Згідно з Конституцією США штати мають повноваження видавати закони про працю. Вони видають закони про працю, які поширюються на внутрішню торгівлю, тобто на дрібні підприємства місцевого значення.

За змістом закони про працю штатів, як правило, збігаються з федеральним трудовим законодавством. У більшості штатів є закони, які встановлюють мінімальну заробітну плату і максимальну тривалість робочого часу, але регламентують менше коло питань, ніж федеральне законодавство.

Важливим джерелом трудового права США є колективні договори. Їх особлива роль пояснюється тим, що трудове законодавство визначає в основному лише правила боротьби за встановлення умов праці. Самі ж умови праці регламентуються в колективних договорах, де міститься більша частина норм, які стосуються індивідуального найму.

У США велике значення належить загальному праву, яке виникло на основі судових рішень. Особливе значення мають рішення Вищого суду, які визначають судову політику щодо становища профспілок, колективних договорів, страйків.

Більшість американських законів про працю передбачає створення спеціальних адміністративних органів, які мають забезпечувати реалізацію цих законів. До них належать, наприклад, Національне управління з трудових відносин, Управління із заробітної плати і робочого часу, Національне управління з питань посередництва і Національне управління з врегулювання трудових спорів на залізничному транспорті.

Зазначені органи формуються президентом США за згодою Сенату і здійснюють тлумачення відповідних законів, розглядають тру-

дові спори, пов'язані з їх застосуванням. Суд надає рішенням цих органів обов'язкової сили і має право їх переглянути, хоча питання фактів, які підтверджені доказами і зафіксовані в рішеннях адміністративних органів, не підлягають судовому перегляду. В американській літературі адміністративні органи такого типу називають "квазісудовими"¹.

Джерелами американського трудового права є правила внутрішнього розпорядку, які містять норми, що стосуються поведінки працівників на підприємстві, регламентують режим робочого часу, встановлюють санкції за порушення дисципліни.

Серед джерел трудового права — конвенції МОП, яких у США ратифіковано близько дванадцяти.

Великобританія. Джерела трудового права: закони про працю (статутне право), підзаконні акти, рішення судів (загальне право), колективні договори, акти господарської влади, звичаї, ратифіковані конвенції МОП.

Англійські закони про працю регламентують охорону праці й техніку безпеки, тривалість робочого часу підлітків, порядок виплати заробітної плати, становище профспілок, страйки, деякі сторони трудового договору.

У Великобританії діють кілька сотень підзаконних актів з праці, які видані виконавчими та адміністративними органами. Вони стосуються різноманітних питань щодо праці та трудових відносин, зокрема регламентують дитячу працю, видачу ліцензій на діяльність бірж праці, визначення процедури діяльності промислових судів чи окремих галузей. Міністр у справах державної служби визначає умови праці чиновників державних органів.

Специфічним джерелом британського трудового права є кодекси з практики, які не вважаються обов'язковими (їх недотримання не передбачає судового розгляду), але враховуються судами та іншими державними органами і мають за мету дати роз'яснення щодо застосування тих чи інших положень законодавства, зорієнтувати в їх практичному застосуванні. Кодекси видаються різними органами (Державним секретаріатом з питань зайнятості, Консультативною службою з примирення і арбітражу, Комісією із забезпечення расової рівності, Комісією з рівних можливостей у сфері зайнятості, Комісією

¹ Див.: *Мачульская Е. Е.* Управление предприятием и трудовое право: опыт США. — М., 1996.

з техніки безпеки і виробничої санітарії) за спеціальним законом і підлягають затвердженню обома палатами парламенту¹.

На сьогодні діють кодекси з практики, які регулюють пікетування, надання профспілкам інформації, яка є необхідною для колективних переговорів; надання працівникам профспілки часу для виконання їх обов'язків; дисциплінарну практику; порядок голосування у зв'язку із страйком тощо.

Джерелом трудового права є також акти підприємців, зокрема правила внутрішнього трудового розпорядку, які вони видають односторонньо.

Велике значення має судова практика (загальне право). Великобританія — країна прецедентного права, де суди першої інстанції повинні дотримуватися правил, які впливають з рішень аналогічних справ, що були винесені суддями вищих судів. Загальне право регламентує багато аспектів трудового договору, договору з навчання та певною мірою — положення про профспілки, страйки.

Особливість британського трудового права полягає в тому, що внаслідок багаторічної боротьби робітничий клас домогся прийняття парламентом законодавчих актів, якими скасовано деякі положення загального права, яке в цілому є негативним для робітничого класу. Наприклад, легалізація профспілок і страйків відбулася в результаті прийняття законів, які скасували або обмежили застосування проти профспілок і їх діяльності доктрин загального права, судових прецедентів, спрямованих проти права на об'єднання і колективні дії.

Колективні договори — своєрідне джерело британського трудового права, яке має свою специфіку порівняно з іншими країнами. За своєю юридичною природою це свого роду — джентльменська угода, яка має моральну силу, а не юридичний контракт. Їх примусове виконання за допомогою звичайної судової процедури неможливе, а тому колективні договори позбавлені правових санкцій. За юридичними характеристиками близькими до колективних договорів є резолюції комітетів Уїтлі — спільних органів працівників і адміністрації в державній службі.

Звичай як джерело трудового права відіграють помітну, хоча й допоміжну роль. Це некодифіковані неформальні правила, які діють за традицією в багатьох галузях і фіксуються іноді в колективних дого-

¹ Див.: *Кисилев И. Я.* Сравнительное трудовое право стран развитой рыночной экономики. — М., 1995.

ворах. Вони можуть стосуватися таких питань, як кількість учнів виробничого навчання, класифікація працівників, режим робочого часу, відносини профспілок із своїми членами тощо.

Франція. Джерела трудового права: Конституція, Кодекс праці, закони, ордонанси, постанови уряду і міністерства праці, колективні договори, правила внутрішнього трудового розпорядку, судова практика, звичаї, конвенції МОП.

У тексті діючої Конституції Франції не проголошені права і свободи громадян. Лише у преамбулі сказано про дотримання французьким народом прав людини, які були визначені Декларацією 1789 р. і закріплені в преамбулі Конституції 1946 р. Це дає підстави вважати, що нова Конституція залишила чинною преамбулу до Конституції 1946 р., в якій були проголошені всі найважливіші економічні, соціальні та інші права людини.

Положення преамбули Конституції вважаються нормами прямої дії і становлять невід'ємну частину правової системи Франції. Згідно з Конституцією закони можуть визначати лише фундаментальні принципи трудового права. Питання, які не входять у галузь законодавства, вирішуються в адміністративному порядку. Конституція залишає парламенту право розробляти лише загальні принципи законодавства. Реалізація ж принципів передана уряду. Уряд може отримати від парламенту повноваження приймати шляхом ордонансів норми, які зазвичай є предметом законодавства.

Кодекс праці здійснив систематизацію найважливіших законодавчих актів із праці. Деякі норми з праці містяться у спеціалізованих кодексах (у кодексі для працівників сільського господарства, кодексі регулювання праці моряків, кодексі регулювання праці за кордоном). Деякі питання трудового права регламентуються у Цивільному кодексі.

Колективні договори укладаються в галузевому масштабі чи в межах підприємств. Є також колективні договори, які діють у масштабі всієї промисловості (загальнонаціональні міжконфедеральні угоди) і регулюють такі питання: вихідна допомога, допомога з безробіття, професійне навчання, колективні звільнення, відпустки, допомога у разі вагітності та при пологах.

Правила внутрішнього трудового розпорядку включають норми щодо дисципліни працівників, режиму робочого часу, техніки безпеки і виробничої санітарії, найняття і звільнення і повинні обов'язково прийматися на промислових підприємствах, які налічують не менше двадцяти працівників. Ці правила розробляються особисто керів-

ником підприємства, який повинен поінформувати про їхній зміст комітет підприємства і делегатів персоналу, вислухати їхню думку, яку може і не прийняти. Один примірник правил передається на зберегання в суд з трудових справ.

До джерел трудового права належать рішення суду вищої інстанції — Касаційного суду, а також рішення Конституційної ради, які стосуються трудового права. Джерелом права є також рішення органів адміністративної юстиції і передусім її вищого органу — Державної ради.

Застосування арбітражу в галузі трудового права у Франції відбувається не часто. За юридичною силою рішення арбітражних органів прирівнюються до колективних договорів.

Звичай як джерело трудового права відіграє допоміжну роль. У деяких випадках сам закон посилається на звичай (наприклад, стосовно строку попередження про звільнення); звичай застосовується також тоді, коли те чи інше питання не регламентоване у законі. Зобов'язувальна сила звичаю спирається на волю сторін, які прямо чи опосередковано дотримуються цього звичаю.

ФРН. Джерела трудового права: Конституція ФРН і конституції окремих земель, закони, постанови уряду та інші адміністративні акти, колективні договори, заводські угоди, правила внутрішнього трудового розпорядку, судова практика, звичаї, ратифіковані міжнародні конвенції з праці.

У Конституції майже немає статей, які проголошують соціально-економічні права, що вважаються похідними від задекларованих у загальній формі традиційних громадянських прав. Так, юридичним обґрунтуванням свободи профспілок є право на об'єднання, яке стосується не тільки профспілок, а й організацій підприємців. Конституційне право на об'єднання і вільний розвиток особистості дає право і на страйк.

Конституції земель ФРН містять спеціальні статті, які стосуються трудових прав громадян. У них проголошується право на працю (поряд із обов'язком працювати), право на справедливу і постійну заробітну плату, право на страйк. Ці норми, як правило, були включені в конституції, які приймалися після падіння фашизму.

Конституція надала право приймати закони про працю як парламенту ФРН, так і парламентам земель. Однак, згідно з Конституцією, “землі володіють правом законодавства лише тоді, коли федерація не використовує своїх прав законодавства”. Практично майже всі закони про працю прийняті федеральним парламентом.

Джерелом трудового права ФРН є також деякі кодифікаційні акти: Німецьке цивільне укладення, Торговий кодекс, Промисловий статут, Прусський загальний гірничий закон.

Норми Цивільного укладення застосовуються головним чином до трудового договору. Зокрема, на трудові договори поширюється загальний принцип, згідно з яким визнаються недійсними юридичні акти, які суперечать порядності, звичаям. Торговий кодекс регулює трудові договори працівників торгівлі, торгових представників. Деякі норми Промислового статуту регламентують трудові договори працівників промисловості та охорону їх праці, а також договір виробничого навчання.

До основних чинних законів із праці належать: закон про колективні договори; закон про сприяння забезпеченню працею; закон про професійне навчання; закон про становище виробничих рад; закон про мінімальні оплачувані відпустки; закон про охорону праці молоді; закон про захист прав при звільненні; закон про участь працівників в управлінні підприємством; закон про охорону праці інвалідів; закон про трудову юстицію; закон про заохочення зайнятості; закон про тривалість робочого часу; закон про захист працівників від сексуальних домагань на робочих місцях; закон про боротьбу з чорним ринком праці.

Важливість колективних договорів як джерела трудового права зумовлена значним розвитком колективно-договірного регулювання праці, різноманітним змістом колективних договорів, які регламентують основні умови праці. За своєю юридичною природою розрізняють звичайні колективні договори, які поширюються на членів організацій, які їх уклали, і договори, які набули загальнообов'язкової чинності на підставі декретів міністра праці. У ФРН діють різні види колективних договорів (окремо для робітників і службовців), які поширюються на окремі галузі промисловості. Розрізняють основні колективні договори, які містять норми про робочий час, відпустки тощо; угоди про класифікацію робіт; угоди про тарифні ставки робітників; угоди про оклади службовців.

Досить поширені заводські угоди між адміністрацією підприємства і виробничими радами. Вони регламентують порядок укладання і розірвання індивідуальних трудових договорів, містять норми про техніку безпеки і виробничу санітарію, про режим праці.

До заводських угод близькі правила внутрішнього трудового розпорядку, які укладаються адміністрацією і виробничими радами і

містять норми щодо режиму робочого часу, строків і місця виплати заробітної плати, дисциплінарних правил, а також встановлюють графік надання відпусток.

Значна роль у правовому регулюванні праці належить керівним рішенням Федерального суду з трудових справ. Вони не тільки орієнтують судову практику, а й доповнюють чинне право і навіть змінюють його. Деякі загальні положення, які визначають права і обов'язки сторін трудового договору, конкретизуються у рішеннях судів. Це ж стосується питань регулювання колективних трудових конфліктів, страйкової боротьби.

Італія. Джерела трудового права: Конституція, закони, законодавчі декрети; декрети-закони; постанови уряду і міністерства праці, колективні договори, правила внутрішнього трудового розпорядку, звичай, ратифіковані конвенції МОП.

Особливе місце серед джерел трудового права належить Конституції 1947 р., яка закріпила різні соціальні та економічні права трудящих. Вона проголосила Італію демократичною республікою, основою якої є праця.

Окремий розділ Конституції присвячений трудовим правам робітників і службовців. Зокрема зазначається, що республіка охороняє працю в усіх її формах і застосуваннях, сприяє міжнародним угодам і міжнародним організаціям, які мають за мету закріпити і впорядкувати працю на працю, охороняє працю італійців за кордоном.

Конституція декларує право працівників на винагороду, яка є пропорційною кількості та якості праці й достатньою для забезпечення їм та їхнім сім'ям гідного існування. Йдеться про загальну норму робочого часу і відпочинку — максимальна тривалість робочого дня встановлюється законом. Працівник має право на щотижневий відпочинок і на щорічну оплачувану відпустку, від якої не може відмовитися.

Конституція передбачає однакову винагороду за рівнозначну працю для жінок і неповнолітніх, проголошує завданням республіки охорону праці жінок та підлітків.

Важливе значення має закріплення права на страйки, які повинні проводитись у межах законів, що регулюють це право. Деякі статті Конституції стосуються права трудящих об'єднуватися у профспілки, визначають процедуру укладення і юридичну силу колективних договорів, встановлюють права працівників у порядку і межах, визначених законами. Регламентують право на участь в управлінні підпри-

ємствами, а також рівноправність усіх громадян ставати на службу в державні установи і займати виборні посади.

У післявоєнний період в Італії було прийнято велику кількість актів з праці, які посилаються на Конституцію, розвивають і конкретизують її норми і положення.

Водночас в Італії продовжують діяти в частково зміненому вигляді Цивільний кодекс 1942 р., деякі закони, а також колективні договори періоду фашизму. Положення Конституції стосовно заробітної плати, колективних договорів, участі працівників в управлінні виробничими підприємствами не знайшли в повному обсязі відображення у діючому трудовому законодавстві.

Законів із праці в італійському праві не так уже й багато. Основна маса нормативних актів у цій галузі складається не із законів, а з урядових постанов. Серед них головне місце посідають законодавчі декрети і декрети-закони. Парламент делегує уряду видання законодавчих декретів з окремих питань. Декрети-закони приймаються урядом в особливих випадках з подальшим затвердженням у парламенті. Обидва зазначені види урядових актів мають силу закону.

Конституція розрізняє два види законів: конституційні та звичайні. З конституційних законів до джерел трудового права належать статuti провінцій Італії. Вони містять норми, які визначають повноваження органів обласного управління з питань праці. Зокрема передбачається право цих органів видавати законодавчі акти з праці, які доповнюють і конкретизують відповідні закони республіки. Таких актів видано провінціями дуже мало.

Серед законів особливе місце посідає Цивільний кодекс, у якому питання щодо праці розглядаються у книзі “Про працю”. Ця книга складається з чотирьох частин. Перша з них присвячена регулюванню профспілкової діяльності й складається з трьох розділів: корпоративні ордонанси, колективні економічні угоди, колективні договори. Частина друга присвячена трудовому договору осіб, які працюють за наймом. Вона складається з двох розділів: про підприємство взагалі та про сільськогосподарське підприємство. Перший розділ поділяється на такі підрозділи: про підприємця, про співробітників підприємця, про трудові відносини (виникнення трудових відносин, права і обов’язки сторін, припинення трудових відносин). Частина третя присвячена автономній праці і складається з двох глав: загальні положення і праця осіб вільних професій. Частина четверта присвячена деяким різновидам найманої праці.

Правила внутрішнього трудового розпорядку розглядаються як виявлення директивної і дисциплінарної влади підприємця, яка закріплена в деяких статтях ЦК.

Звичаї, як джерело трудового права, мають обмежену дію. ЦК вказує, що застосування звичаю з питань, які регулюються законами і постановами, допускається, коли це прямо передбачено останніми.

Японія. Джерела трудового права: Конституція, закони, підзаконні акти, колективні договори, правила внутрішнього трудового розпорядку, ратифіковані конвенції МОП.

Трудове право Японії має ознаки, які надають йому особливий своєрідності. Воно майже повністю по-новому склалося після Другої світової війни, на відміну від попереднього довоєнного законодавства про працю.

Формування японського трудового права відбувалося в умовах американської військової окупації і тому здебільшого за американським зразком. Американська влада в Японії активно сприяла створенню трудових норм, які б відповідали завданням закріплення позицій капіталізму і водночас були достатньо гнучкими, враховували нові умови, що склалися в Японії внаслідок розгрому японського мілітаризму.

Дослідники японського права зазначають, що військова влада США в Японії розглядала встановлення вищого порівняно з довоєнними роками рівня правових гарантій у галузі праці як засобу зменшення конкурентоспроможності японських товарів на світових ринках.

Конституція Японії містить деякі важливі положення, які стосуються праці. Вона проголошує право на працю, обов'язок працювати, забороняє експлуатацію дитячої праці, гарантує право працівників на створення організацій, а також право на колективні переговори та інші колективні дії. Проголошується рівність громадян перед законом, свобода вибору професії, забороняється примусова праця і рабство.

Характерною особливістю трудового права Японії є перевага законодавчого методу. У післявоєнні роки було прийнято низку законодавчих актів (багато з них є копіями відповідних американських законів), які встановили детальну регламентацію найважливіших сторін трудових відносин.

Колективні договори як джерела трудового права в Японії відіграють незначну роль. Вони укладаються головним чином у межах окремих підприємств і відтворюють в основному положення законів, доповнюючи їх тлумаченням.

Джерелом трудового права виступають правила внутрішнього трудового розпорядку, які приймаються обов'язково на підприємствах, де кількість працівників більша десяти. Згідно із законом у зміст правил внутрішнього розпорядку повинні входити такі питання: час початку і закінчення роботи, перерви на відпочинок, порядок переведення на вищу посаду, припинення трудового договору, соціальні виплати від підприємств, правила з техніки безпеки і виробничої санітарії. Профспілка, яка представляє більшість працівників підприємства, має право висловлювати свої думки з усіх цих питань, але вони не є обов'язковими для власника. Індивідуальні трудові договори не мають права встановлювати норми менш сприятливі для працівника, ніж ті, що закріплені у правилах внутрішнього розпорядку.

Варто звернути увагу на належність до правових шкіл. Трудове право різних країн можна за формальними ознаками об'єднати в окремі типи (сім'ї). Будь-яка типологія, особливо у галузі суспільних відносин, є умовною, але вона дає змогу поглибити і конкретизувати знання про єдність і різноманітність національних систем трудового права.

Головним критерієм типологічної класифікації національних систем трудового права можуть бути особливості джерел, їхня структура і співвідношення, правове становище профспілок, форми участі трудящих в управлінні підприємствами, специфіка колективно-трудоного регулювання праці, способи регулювання трудового договору та умов праці.

З огляду на зазначені критерії можна виокремити основні типи трудового права тих країн, які ми розглядаємо.

Тип 1. Трудове право країн континентальної Європи. У межах названого типу розрізняються підтипи: німецький, романський, скандинавський.

Тип 2. Англосаксонський тип трудового права (США, Великобританія, Ірландія, Канада, Нова Зеландія).

Тип 3. Австралійський тип трудового права.

Тип 4. Японський тип трудового права.

Трудове право країн континентальної Європи. Характеризується переважним значенням законодавства і розвинутою системою колективно-договірного регулювання у загальнонаціональному і галузевому масштабах і в межах підприємств. Закони і колективні договори становлять основні джерела трудового права. Попри те, що роль судової практики в окремих країнах є досить значною, вона не вва-

жається, як правило, джерелом трудового права, а судові рішення з окремих справ, особливо судів першої інстанції, не мають сили прецедентів. Профспілки мають права у загальнонаціональному масштабі та на підприємствах і це зафіксовано у законодавстві. На підприємствах функціонують органи представництва трудових колективів, повноваження яких здебільшого визначені в законодавстві. Переважна частина аспектів трудового договору регулюється законом. Зокрема, законодавство встановлює обмеження ініціативи працеводців при звільненні працівників.

Законодавство визначає мінімальні норми умов праці, але не визначає, як правило, детальної процедури встановлення нормативних положень у колективних договорах. Процедура колективних переговорів здебільшого регламентується угодою сторін.

Англосаксонський тип трудового права характеризується визначальною роллю колективних договорів у регулюванні найважливіших аспектів трудових відносин, умов праці, особливим значенням судів, рішення яких мають силу прецедентів. Роль законодавства є також значною, але головним чином при визначенні становища профспілок, у регулюванні страйків, порядку колективно-договірної регулювання праці.

Законодавство закріплює не так мінімальні норми праці, як процедуру взаємовідносин сторін колективних договорів, порядок формування ними норм праці. Для реалізації цієї процедури створюються спеціальні адміністративні й судові органи. Колективно-договірні угоди є головним інструментом регулювання таких питань, як робочий час, відпустки, дисципліна праці, а в деяких країнах (США, Канада) ці угоди майже повністю регламентують трудовий договір. У регулюванні трудового договору значну роль відіграє судова практика (загальне право). Повноваження власника під час розірвання трудового договору є ширшими, ніж у законодавстві європейських континентальних країн¹.

Законодавство не передбачає створення на підприємствах органів представництва трудових колективів, інституційних форм співучасті працівників і профспілок в управлінні корпораціями; така співучасть здійснюється через колективні договори та діяльність профспілок. Становище профспілок на підприємствах здебільшого визначається в колективних договорах.

¹ Див.: *Кисилев И. Я.* Трудовое право стран Запада на рубеже XXI века // Государство и право. — 1996. — № 1. — С. 67.

Австралійський тип трудового права представлений лише Австралією і його основна ознака — вирішальна роль примусового арбітражу у встановленні мінімальних умов праці та у вирішенні трудових конфліктів, хоча в деяких відносинах (наприклад, дія загального права англійського походження, широке використання колективно-договірного методу) трудове право Австралії є близьким до англосаксонського типу.

Що стосується *японського трудового права*, то воно надзвичайно своєрідне. Що ж до джерел права, структури і змісту законодавчих актів з праці, то воно схоже із законодавством США. Трудове право Японії не можна зарахувати до англосаксонського типу передусім тому, що вирішальну роль у ньому відіграє законодавство, а колективні договори і загальне право є менш значними, ніж у трудовому праві англосаксонського типу. На відміну від останнього, рішення судів з конкретних справ не стають у Японії прецедентами. Специфічною для Японії є особлива роль комісій з трудових відносин, що складаються з рівної кількості представників власників, працівників і державних службовців, які призначаються міністром праці. Ці комісії суттєво впливають на встановлення і застосування трудових норм, на вирішення трудових спорів.

Доцільно розглянути питання щодо диференціації трудового права залежно від державного устрою різних країн. У країнах, які побудовані за принципом федерації, розрізняється юрисдикція у галузі праці та трудових відносин центральних (федеральних) органів і органів — членів федерації (штатів, провінцій, земель). Відповідно до Конституції США закони з праці мають право приймати як федерація, так і окремі штати. Федеральне трудове законодавство поширюється на працівників великих підприємств федерального значення. Десята поправка до Конституції встановлює, що повноваження, які не були передані федерації Конституцією і “користування якими не заборонено окремими штатами, залишаються за штатами”. Штати мають право видавати закони про працю, які поширюються на внутрішню економіку.

Конституція Австралії визначає повноваження федерального парламенту з врегулювання праці та встановлює пріоритет федерального законодавства перед законодавством штатів. Трудові відносини регулюються як федеральним законодавством, так і законодавством штатів.

Конституція Канади окреслює юрисдикцію у виданні законів про працю не тільки федерального парламенту, а й провінцій, обмежую-

чи повноваження федерації в цій галузі, а федеральні закони про працю поширюються лише на 10 % працівників.

У ФРН роль федеральних органів у правовому регулюванні праці значно більша, ніж в інших федеральних державах, і землі мають обмежену юрисдикцію, майже як в унітарних державах. Практично всі закони про працю у ФРН видані федеральним парламентом і в кожній землі діють федеральні закони про працю, які є загальними для всіх.

Конституція Швейцарії визначає компетенцію федеральних органів щодо видання законів про працю і встановлює пріоритет федерального законодавства над законодавством кантонів, які мають право видавати закони лише у тих сферах, які не були врегульовані федеральним законодавством. Законодавство про працю Швейцарії складається головним чином із законів, які видані федеральним парламентом.

В Австрії видання законів про працю віднесено до компетенції основних (федеральних) органів (за винятком законів, які стосуються працівників сільського та лісового господарства).

В унітарних країнах існує єдине загальнонаціональне трудове законодавство. Але в унітарних країнах, де діє адміністративна автономія, адміністративні одиниці згідно з Конституцією мають право видавати акти з праці, які не повинні суперечити загальнонаціональним трудовим законам.

У будь-якій країні поряд з нормативними актами, які стосуються всіх робітників і службовців, існує багато норм, які застосовуються лише до певної категорії працівників, праця яких має особливу правову регламентацію. Така диференціація трудового права визначена соціальними та економічними факторами, які впливають на його формування і розвиток.

Поряд із суб'єктивними факторами (стратегія і політика правлячих кіл, відмінність в соціальному становищі, ступені організованості різних категорій трудящих тощо) на диференціацію трудового права впливають і об'єктивні фактори: специфічні виробничі умови галузей, загальна економічна і господарська кон'юнктура, становище на ринку праці, відмінність у вартості робочої сили різних категорій працівників та інші обставини соціально-економічного характеру.

Диференціація трудового права здійснюється залежно від суб'єкта трудових відносин, сфери правового регулювання, характеру зв'язку працівника та наймодавця. Відтак, залежно від суб'єкта дифе-

ренціюються норми, які регламентують працю робітників і службовців, чоловіків і жінок, дорослих працівників і молоді. За сферою правового регулювання здійснюється спеціалізація норм, які визначають особливості правового регулювання праці державних службовців, працівників сільського господарства. Правове регулювання праці робітників, які уклали, наприклад, строкові трудові договори, є прикладом диференціації за характером зв'язку працівника і наймодавця.

Особливу правову регламентацію має праця державних і приватних службовців, працівників залізничного транспорту, атомної промисловості, шахтарів, моряків торговельного флоту, докерів, журналістів, артистів, вчителів тощо. Правове регулювання праці таких працівників обумовлюється в особливих нормативних актах і має специфіку, яка стосується передусім питань тривалості й режиму робочого часу, способів оплати, дисципліни праці, порядку розгляду трудових спорів тощо.

Диференціація трудових норм, з одного боку, створює для деяких працівників (наприклад, державних службовців) пільги стосовно умов праці, порядку звільнення, пенсійного забезпечення або встановлює обмеження для страйкової боротьби, укладення колективних договорів, посилює дисциплінарну відповідальність. З іншого — знижує рівень правових гарантій для окремих груп працівників.

На Заході існує диференціація трудового права залежно від кількості працівників підприємств: для малих і частково для середніх підприємців встановлено особливий, пільговий для їх власників правовий режим. Вони звільнені від виконання ряду норм і положень трудового законодавства, які, на думку законодавця, є занадто обтяжливими для них і можуть призвести до банкрутства чи виходу з бізнесу. Зазвичай, на малі підприємства не поширюються норми, які стосуються гарантій зайнятості, прав і повноважень профспілок, органів трудового колективу, деякі стандарти з охорони праці.

Відбувається зближення правової регламентації праці робітників і службовців. У Швейцарії, наприклад, така тенденція призвела до того, що в Зобов'язальному кодексі термін “робітники і службовці” в 1971 р. було замінено терміном “працівники”. У Люксембурзі Закон про трудовий договір 1989 р. зрівняв юридичний статус робітників і службовців.

Ще один вияв тенденції до нівелювання — зближення правового статусу працівників приватних, державних (націоналізованих) підприємств і державного апарату.

На Заході панує думка, що відносини у галузі державної служби — це монополія адміністративного права. Це пояснюється тим, що регулювання державної служби відбувається в усіх випадках одностороннім актом, який не має нічого спільного з трудовим договором. Конфлікти тут розглядаються і вирішуються в спеціалізованих адміністративних судах, а умови праці встановлюються головним чином у законах про державну службу. Отже, регулювання праці в державній службі повинно здійснюватися за допомогою адміністративних вказівок.

ТРУДОВІ ПРАВОВІ ВІДНОСИНИ

На особливу увагу заслугоує питання трудових правовідносин як різновиду суспільних зв'язків, які виникають унаслідок впливу норм трудового права на відносини із застосування найманої праці.

У країнах Західної Європи, США і Канади вважають, що трудові правовідносини — це поєднання трьох типів юридичних відносин: індивідуальних, колективних і організаційних.

Головним стрижнем сукупних трудових правовідносин є індивідуальні трудові правовідносини, які юридично оформляють застосування праці конкретного працівника, який реалізує свою робочу силу.

Колективні трудові правовідносини виникають у зв'язку з функціонуванням на ринку праці й на виробництві професійних спілок, які укладають від імені працівників колективні договори з власниками чи їх спілками про умови продажу робочої сили найманих працівників або вступають в інші відносини з підприємцями (їх організаціями). І нарешті, організаційні трудові відносини виникають у зв'язку з втручанням держави у діяльність профспілок та її намаганням контролювати цю діяльність (реєстрація профспілки в державному органі, обов'язок звітування профспілки перед державою тощо) або у зв'язку з державним посередництвом при працевлаштуванні.

Щодо сторін колективних, індивідуальних і організаційних трудових правовідносин, то вони в різних видах правовідносин не збігаються.

Сторонами колективних трудових правовідносин виступають профспілки чи інші організації робітничого класу та підприємці (організації підприємців). Це відносини щодо встановлення умов праці, розгляду трудових спорів, охорони праці, професійного навчання.

Організаційні трудові правовідносини виникають, наприклад, між профспілкою і державним органом у зв'язку із реєстрацією профспілки, встановленням її відповідальності перед державою, або між працівником (підприємством) і органом із працевлаштування, який здійснює посередництво, або між сторонами трудових правовідносин і державою, яка встановлює максимум зростання заробітної плати у межах “політики доходів”.

В індивідуальних трудових правовідносинах сторонами є працівник і працедавець (власник).

Власник, або підприємець (працедавець), — це особа, яка вкладає капітал у виробництво, покладає на себе функцію нагляду та управління, використовує працю найманих працівників і безпосередньо отримує створений ними прибуток. Тобто стороною індивідуальних трудових правовідносин є власник капіталу, а не керівництво (адміністрація) підприємства, яка складається, як правило, з найманих управляючих (менеджерів). У трудовому праві цей факт уявлюється. Оскільки функція власності в багатьох випадках відокремлена від функції управління, суб'єктом трудових правовідносин ззовні виступає менеджер, хоча він, власне, є лише представником власника.

Постаті наймодавця (працедавця, підприємця) та найманого (залежного) працівника не є однорідними. Це відображає складність економічної і соціальної дійсності, виробничих структур, наявність різних форм власності. У ролі підприємців можуть виступати окремі особи чи групи осіб (торгові товариства, акціонерні товариства, виробничі об'єднання, кооперативи тощо), а також держава. Суб'єктами трудового договору — наймодавцями можуть бути фізичні та юридичні особи, які наділені трудовою правосуб'єктністю, тобто правом найму і звільнення.

Працівник може бути лише фізичною особою і працювати на свого наймодавця. Постать найманого працівника також досить неоднорідна. У складі працівників, які укладають трудові договори, існує велика кількість категорій з особливим правовим статусом. Нагадаємо, що це домашні працівники, тимчасові працівники, особи, які працюють неповний робочий час, державні службовці, іноземні працівники. Існує певна особливість у правовому статусі жінок (порівняно із чоловіками), неповнолітніх (порівняно з дорослими), державних службовців порівняно з іншими категоріями працівників тощо.

Правове регулювання трудових відносин кожної з таких категорій працівників має свою специфіку як результат диференціації трудового права.

Умовою для виникнення трудових правовідносин для працівника є його правоздатність і дієздатність. Як відомо, трудова правоздатність — це здатність індивіда бути суб'єктом трудових правовідносин. Трудова дієздатність — здатність суб'єкта безпосередньо працювати і здійснювати в трудовій сфері юридично значимі дії, бути повноправним суб'єктом трудових правовідносин.

У країнах Західної Європи, США та Канади трудова правоздатність і дієздатність, як правило, розділені. Трудова правоздатність

набувається з досягненням мінімального віку прийому на роботу, який встановлено з 15–16 років (року завершення обов'язкового шкільного навчання). Трудова ж дієздатність у повному обсязі настає з 18 років, а в деяких країнах навіть з 21 року. Таким чином, протягом декількох років молодий працівник має правоздатність, але позбавлений у повному обсязі дієздатності. Він може укладати трудові договори лише через посередництво своїх батьків (опікунів, піклувальників) або за їх згодою. Проти обмеження дієздатності молодих працівників виступають деякі молодіжні організації, які кваліфікують це як дискримінаційний момент щодо молоді¹.

Внаслідок виступів широких громадських сил, наприклад, в Італії в 1975 р. було скасовано обмеження трудової дієздатності неповнолітніх, за винятком договору щодо морського найму і роботи у театрі (кіно). Такі ж рішення про скасування обмежень трудової дієздатності були прийняті в деяких інших країнах.

Повнолітні громадяни, які визнані судом недієздатними внаслідок психічного розладу, у більшості країн позбавляються права працювати за наймом, тобто укладати трудові договори.

Але разом з тим є чимало країн (Іспанія, Данія, Фінляндія), де особа, яка перебуває під опікою через психічний розлад, у принципі може найматися на роботу і укладати від свого імені трудовий договір. Суд у кожному випадку має право заборонити продовження трудової діяльності такої особи, враховуючи стан її психіки, розумових здібностей. У цьому разі опікун повинен розірвати трудовий договір, укладений особою, яку він опікує.

Умовою трудової правосуб'єктності працедавця (фізичної особи) є досягнення працівником повноліття і наявність дієздатності. Особа, яка перебуває під опікою за рішенням суду, не має права виступати стороною трудового договору як працедавець.

Проте з цього правила в деяких країнах існують винятки. Згідно із законодавством Данії опікун з дозволу державної влади може дозволити своєму підопічному займатися бізнесом. Тим самим цій особі надається право наймати працівників і, відповідно, укладати трудові договори.

У Фінляндії особа, над якою встановлено опіку внаслідок психічного розладу, має право займатися підприємницькою діяльністю, якщо це не заборонено судовим наказом, який може бути виданий з ініціативи опікуна, враховуючи стан здоров'я і психіки його підопічного.

¹ *Авдокушин Е. Ф.* Международные экономические отношения: Учебник. — М., 1999. — С. 31–32.

ПРАВОВИЙ СТАТУС ПРОФСПІЛОК

Згідно з теоретичними течіями, які переважають в західних країнах, право на об'єднання в профспілки включає: право робітників без будь-якого дозволу державних органів створювати профспілки та приєднуватись до них за умови підпорядкування їх статутам; право членів профспілок вільно вибирати своїх представників, брати участь у регулюванні внутрішнього життя профспілок; право вільно, без будь-якого втручання державної влади, здійснювати профспілкову діяльність.

Профспілкова діяльність передбачає політичну та фінансову незалежність профспілок від держави, політичних партій, підприємців, церкви. Це зазвичай ретельно перевіряється під час державної реєстрації профспілок.

Незалежність профспілок від підприємців забезпечується заборонаю об'єднання в одній профспілці робітників та адміністрації. У США, наприклад, законодавством встановлено, якщо профспілка включає у свій склад осіб, які належать до адміністрації, навіть найнижчої ланки, вона не має права виступати представником робітників у колективних переговорах. У Данії керівному персоналу підприємств заборонено бути у складі профспілки, яка об'єднує робітників. Ліквідація профспілки можлива лише за рішенням суду в разі грубого порушення закону.

У конституціях більшості країн проголошено право громадян на об'єднання. У деяких країнах (Франція, Італія, Японія, Іспанія, Португалія) право робітників на об'єднання в профспілки має статус спеціально встановленого конституційного права.

Законодавчі та інші правові акти регламентують питання, які стосуються внутрішньої структури і функціонування профспілок, порядку їх взаємовідносин між собою, зі своїми членами, підприємцями та державою. Вони містять як норми, які надають профспілкам права, повноваження та пільги, так і норми, що встановлюють обов'язки профспілок перед державою.

Законодавство західних країн передбачає плюралізм профспілкових відносин, тобто право робітника приєднуватись до будь-якої профспілки на свій розсуд.

Можна умовно поділити профспілкові права на дві групи: права профспілок поза підприємствами (в галузевому або загальнонаціональному масштабі) та права профспілок у межах підприємства.

Перший вид прав передбачає вільне створення і функціонування профспілок (право приймати відомчі профспілкові норми, формувати свої органи, розробляти програму, приєднуватись до міжнародних організацій тощо), стабільність існування. У багатьох країнах заборонено: створення компанійських (“домашніх”) профспілок, договори “жовтого собаки” (термін американського походження, мається на увазі зобов’язання робітника не вступати у профспілку на час роботи у цього підприємця), втручання підприємців у внутрішні справи профспілок, дискримінацію профспілок і робітників за належність до них, зокрема при звільненні. У деяких країнах, таких як Франція, Іспанія, Португалія, Італія, оголошено незаконними будь-які дії, які можуть завадити впровадженню профспілкових прав, встановлено кримінальну відповідальність за їх порушення, заборонено накладання арешту на профспілкові фонди.

У Швеції та Фінляндії підприємці повинні консультуватися з профспілкою перед тим як запроваджувати зміни на виробництві, що можуть призвести до звільнення або переміщення працівників, а в Швеції — навіть призупинити своє рішення про запровадження виробничих новацій за відсутності згоди профспілки. У цьому разі вони не мають права здійснювати запланованих змін до завершення переговорів між організаціями підприємців та профспілками на національному рівні. Але в разі відсутності згоди сторін, як на місцевому, так і на національному рівні, підприємець все ж таки зберігає право приймати рішення на свій розсуд. Тобто мова може йти тільки про право профспілки тимчасово призупинити рішення адміністрації, а не про право скасувати його.

В Італії законом передбачено, що в разі антипрофспілкової діяльності власника претор (суддя нижчої інстанції) на прохання місцевих профспілкових органів виносить попередній наказ про заборону такої діяльності та ліквідацію її наслідків. Цей наказ діє до винесення остаточного рішення за результатами судового розгляду справи.

У США профспілки у разі порушення прав, встановлених у законі, мають право звертатися в адміністративний орган — Національне управління з питань трудових відносин (НУТВ) із скаргою на “нечесну трудову практику” з боку власника і вимагати наказу суду, який би заборонив незаконні дії підприємця.

У законодавстві деяких країн (Франція, Бельгія, Італія, Іспанія) існують правила, які надають найбільшим і впливовим профспілкам статус, який дає їм змогу отримувати певні переваги, пільги та повноваження під час здійснення представництва робітників перед державними органами, ведення колективних переговорів, вирішення трудових спорів, проведення на виборах в органи робітничого представництва тощо.

Існують різні критерії оцінки впливовості профспілок:

- кількісні (кількість членів, загальні розміри внесків);
- якісні (незалежність, досвід, тривалість існування);
- інституціональні (участь в органах функціонального представництва і результати виборів до органів представництва трудових колективів);
- ідеологічні (поведінка під час німецько-фашистської окупації, наприклад, у Франції);
- функціональні (укладення загальнонаціональних колективних договорів).

Профспілкам надані певні права на підприємствах:

- по-перше, це повноваження, які необхідні для нормального здійснення організаційної діяльності: вивішувати оголошення, що стосуються профспілкових справ; розповсюджувати пропагандистські матеріали, збирати членські внески, проводити профспілкові збори тощо;
- по-друге, незвільненим профспілковим працівникам на підприємствах надається оплачуваний час для виконання своїх функцій, а в деяких країнах, крім того, оплачувана (чи неоплачувана) відпустка для профспілкового навчання чи участі у роботі галузевих або загальнонаціональних профспілкових органів;
- по-третє, у багатьох країнах робітники, які обрані до профспілкових органів підприємств, користуються додатковим захистом у разі звільнення (а в деяких країнах — і при переведенні на іншу роботу). У цих випадках потрібна згода адміністративного органу (інспектора праці), профспілки або самого працівника¹.

У Фінляндії звільнення профспілкового організатора (“цехового старости”) можливе лише за згоди більшості робітників, яких він представляє (за винятком звільнення через грубе дисциплінарне порушення).

¹ Див.: *Латин Н. Ю.* Профсоюзное движение во Франции в 80-е годы. — М., 1989. — С. 76–78.

Такий захист, як правило, поширюється не тільки на період перебування цих осіб на виборних посадах, а й протягом певного строку (до двох років) після припинення виборної роботи в профспілках.

Важливе значення має заборона дискримінації за належність до профспілки і профспілкову діяльність. Це стосується звільнень, заохочень, покарань і заробітної плати. А, скажімо, у Франції та інших країнах законодавство забороняє таку дискримінацію і під час найму на роботу.

У законодавстві окремих країн (наприклад, Великобританії) закріплено права профспілок у галузі охорони праці (створення паралельно із державною профспілковою інспекцією праці). У деяких країнах профспілкам надано особливі процесуальні права. Так, у Франції профспілки з власної ініціативи або на прохання працівника можуть представляти його в суді і навіть виконувати його функції у судовому розгляді. Профспілкам надано право здійснювати в суді захист колективних інтересів професійної категорії.

Колективні договори в регулюванні профспілкових прав відіграють меншу роль, ніж законодавство. Вони конкретизують, уточнюють, а іноді й поліпшують законодавчі положення про права профспілок (Франція), а в країнах з розвинутою системою колективних договорів або за відсутності детального законодавства про профспілки встановлюють права, які доповнюють законодавство або заповнюють його “прогалини”.

Профспілки мають не тільки права, а й обов’язки. Вони відповідають за їх порушення, за будь-які протизаконні дії, притягаються до майнової відповідальності (за рахунок профспілкових фондів), а їхні функціонери — до адміністративної чи кримінальної відповідальності.

Застосовуються певні заходи проти монополізації профспілками керівництва економічною боротьбою робітників. У деяких країнах це забезпечується наданням права укладати колективні договори не лише профспілкам, а й іншим представницьким органам робітників (наприклад, у США законодавство надає право укладати колективні договори будь-якій “робітничій організації”, у тому числі й профспілкам). Це стосується і права керувати страйком робітників (це право надається будь-якому органу на розсуд робітників).

Державний нагляд і контроль за діяльністю профспілок здійснюється шляхом їх реєстрації у державному органі та надання для перевірки профспілкової документації і відомостей, які стосуються діяльності профспілок.

Що стосується реєстрації, то у більшості держав вона є факультативною. Але профспілка, яка ухиляється від встановленого порядку, не отримує певних пільг. У кожній країні вони різні: наприклад, статус “незалежної” профспілки і податкові послаблення, право бути визнаною єдиною представницею цієї категорії працівників під час колективних переговорів, право юридичної особи, можливість доступу в державні органи для вирішення трудових конфліктів тощо. У США, однак, державна реєстрація профспілок є обов’язковою, а ухилення від неї передбачає кримінальну відповідальність профспілкових керівників.

Особливу увагу варто звернути на моделі та типи профспілкової діяльності та профспілкового руху, які характеризуються такими ознаками:

1. Організаційні принципи побудови профспілок.
2. Належність до тієї чи іншої ідеології.
3. Характер відносин з політичними партіями, ставлення до політичної діяльності та форми участі профспілок у політиці.
4. Форми і методи профспілкової діяльності, захисту інтересів трудящих.
5. Характер відносин профспілкового керівництва з рядовими членами, рівень розвитку внутрішньо профспілкової демократії.
6. Характер відносин “профспілки — держава”.
7. Характер відносин “профспілки — працедавці”, ставлення профспілок до трипартизму.

Виникнувши наприкінці XVIII ст. у Великобританії, профспілки поступово поширювали свою діяльність у всьому світі, але лише у другій половині XIX ст. почали складатися окремі типи профспілкового руху, які у 20-ті роки XX ст. можна було вже описати за їх суттєвими ознаками. Таких типів профспілкового руху можна було виокремити близько шести:

- тред-юніоністський;
- анархо-синдикалістський;
- німецький (геверкшафт);
- християнських профспілок;
- “жовтих” профспілок;
- радянський.

У 30-ті роки складається ще один тип — фашистсько-корпоративістські профспілки.

Тред-юніоністський тип. Виник у Великобританії. Найхарактерніші риси:

1. Цеховий принцип побудови профспілок. У профспілкових організаціях об'єднуються робітники за спеціальностями і професіями: столярі, які працюють на різних підприємствах, створюють свою профспілку, слюсарі — свою тощо. Таким чином, на кожному підприємстві в країнах з тред-юніоністським типом профспілкового руху існували десятки різних профспілок. Як правило, в цехових профспілках об'єднувалися висококваліфіковані робітники. У 1868 р. британські тред-юніони створили свій національний профцентр — Британський конгрес тред-юніонів (БКТ), який не мав значного впливу на профспілковий рух країни: рішення його щорічних з'їздів не мали обов'язкового характеру для профспілок, які входили до його складу.
2. Для досягнення своєї мети (методи тиску на власників) організації тред-юніоністського типу визнають будь-які допустимі засоби і методи: страйки, бойкот, пікетування, демонстрації, укладення колективних договорів, звернення у парламент та інші органи влади тощо. Основний принцип, яким керуються тред-юніони при виборі засобів тиску на працедавців, — доцільність застосування того чи іншого методу боротьби в конкретній ситуації, при цьому перевага надається мирним засобам.
3. Що стосується ідеології, то тред-юніони не намагаються пов'язати свою діяльність з будь-якою ідеологічною доктриною, а також виробити свою власну.
4. Що стосується ставлення тред-юніонів до участі у політиці, то досить тривалий період вони намагалися триматись осторонь цих питань, заявляючи про свою аполітичність. Становище змінюється наприкінці ХІХ ст., коли в тред-юніоністському середовищі починають усвідомлювати, що держава в ринкових умовах виступає як сукупний експлуататор робітників. У 1900 р. БКТ створив Комітет робітничого представництва (КРП) для підготовки виборів до парламенту якомога більшої кількості депутатів із робітників. З 1906 р. КРП має назву Лейбористська партія Великобританії¹.

Анархо-синдикалістський тип. Іноді його називають просто “синдикалізм” (від французького “синдикат” — профспілка). Починає формуватися у Франції у 70–80-ті роки ХІХ ст. як суперечливе явище: з од-

¹ Див.: Берман Г. Западная традиция права: Эпоха формирования. — М., 1994. — С. 37–39.

ного боку, його становлення відбувалося під впливом дрібнобуржуазних ідей П'єра-Жозефа Прудона, а з іншого — значний вплив на анархо-синдикалізм мало Міжнародне товариство робітників (І Інтернаціонал), яке було під ідейним контролем марксистів.

Анархо-синдикалізм набув масштабності передусім у Франції, потім в Італії, Іспанії, Португалії, а також в окремі періоди частково (охоплюючи лише частину профспілкового руху країни) був впливовим у Великобританії, Німеччині, США та деяких інших країнах.

Анархо-синдикалістський тип вирізняється такими ознаками:

1. Організаційно ці профспілки будувалися за федеративним принципом, коли вони (це могли бути і цехові профспілки) створювали місцеву (регіональну) федерацію, яка в подальшому входила в обласну федерацію, а остання — у Всезагальну конфедерацію праці — національний профцентр Франції, створений у 1895 р. На відміну від Британського конгресу тред-юніонів, синдикалістські національні профцентри не були формальними об'єднаннями: це були керівні й спрямовуючі органи профспілкового руху, наділені значними повноваженнями, і рішення їхніх з'їздів мали обов'язковий характер для всіх членських організацій.
2. На відміну від тред-юніонів, синдикати були повністю ідеологізовані. Порівняно з німецькими профспілками, які сповідували соціал-демократичну ідеологію, синдикалісти виробили свою власну ідеологію, характерними ознаками якої були:
 - заперечення політичної боротьби і діяльності політичних партій, антипарламентаризм (заперечення представницької демократії) і антиетатизм (заперечення держави взагалі);
 - пропагування необхідності передачі управлінських функцій на виробництві профспілкам;
 - абсолютизація страйкової боротьби, своєрідний підхід до методів досягнення своєї мети.
3. Страйкова боротьба розглядалася як найважливіший засіб прямої дії. Під нею вони розуміли економічні страйки (на противагу політичним), саботаж і бойкот, які здійснюють самі трудящі, не покладаючись ні на кого, окрім самих себе. Страйки розглядалися як свого роду “революційна гімнастика”, постійний тренаж революційного духу. Тому вони мали проводитись якомога частіше, навіть тоді, коли не були викликані будь-якою необхідністю. Підсумком такої практики стало виснаження сил профспілок, їх дискредитація як в очах робітників, так і працедавців та

органів влади. До того ж не створювалися страйкові фонди: це аргументувалося тим, що голодний робітник буде більш стійко боротися з підприємцем, ніж ситий, який отримує допомогу із страйкового фонду.

Кінцева мета анархо-синдикалістів — знищення класу капіталістів і системи найманої праці, створення суспільства без приватнокапіталістичного підприємництва, експлуатації і держави, суспільства самоврядних федерацій синдикатів.

У 20-ті роки розпочалася тенденція до еволюції анархо-синдикалізму: частина його лідерів і організацій швидко еволюціонувала в бік тред-юніонізму, частина — в бік революційних профспілок, поява яких була пов'язана з Профінтерном.

Німецький тип (геверкшафт). Переважав на початку 20-х років у Німеччині, Австрії, Чехії і в Скандинавських країнах.

Його основні ознаки:

1. Суттєвим моментом було те, що німецький профспілковий рух формувався і розвивався в умовах, коли в цих країнах вже діяли політичні партії робітничого класу. Звідси така ознака німецького профспілкового руху, як його заідеологованість, але зовсім іншого плану, ніж у синдикатів романського (або анархо-синдикалістського) типу. Геверкшафти (“вільні”) у своїй діяльності керувалися ідеологією соціал-демократичних партій.
2. Складалася особлива модель взаємовідносин профспілок з політичними партіями робітничого класу, яку розробляли і пропонували соціал-демократи, а профспілки її приймали. Принципи взаємовідносин неодноразово обговорювалися на національних з'їздах партій. На VII конгресі II Інтернаціоналу в 1907 р. була прийнята формула взаємовідносин профспілок з партіями, суть якої полягала в такому:
 - партії діють головним чином у галузі політичної боротьби робітничого класу, а профспілки — в економічній;
 - партії і профспілки повинні домагатися узгодженості у своїх діях на користь робітничого класу;
 - партії і профспілки повинні надавати взаємодопомогу в їх діяльності, долати непорозуміння;
 - профспілки повинні визнати соціалістичні принципи, що є умовою виконання їхнього обов'язку перед робітниками.
3. Серед інших типів профспілкового руху геверкшафти вирізнялись своїми принципами організаційної побудови. Вони створювалися

за своєрідною виробничою ознакою, об'єднуючи робітників одного виробництва незалежно від їх місця роботи (не дотримуючись принципу “на одному підприємстві — одна профспілка”); таким чином, на одному підприємстві могло діяти кілька профспілок. Службовці створювали свої особливі профцентри.

4. Профспілковий рух Німеччини спершу розвивався як суворо централізований, що передбачало усунення всіляких організаційних надбудов, роздробленості тощо. Рішення їх з'їздів мали загальнообов'язковий характер для всіх членських профспілок. Право на оголошення страйку і видачу коштів із страйкових фондів мало лише центральне правління профспілок.
5. За ознаками ставлення до форм і методів боротьби геверкшафти були більше схожі до тред-юніонів, ніж до синдикатів. Вони ще більше надавали перевагу таким формам захисту своїх членів, як переговори з підприємцями, укладення колективних договорів, арбітраж.

Християнські й “жовті” профспілки. Християнські профспілки, які з'явилися у 80-ті роки XIX ст. в Бельгії і Голландії, об'єднували в основному непростарі верстви трудящих, які були зайняті в дрібній і напівкустарній промисловості. Після виходу у світ папської енцикліки “Рерум новарум” (1891), в якій було викладено соціальну доктрину католицької церкви і дано благословення на створення християнських профспілок, останні починають активно поширюватися в країнах із значною кількістю віруючих католиків. Але заступенем свого значення та впливу вони так і не змогли скласти конкуренцію світським профспілкам.

Християнські профспілки вирізнялися абсолютним аполітизмом; цеховим характером побудови; повною відмовою від активних форм боротьби і страйків; їх діяльність в основному зосереджувалась на створенні кооперативів, кас взаємодопомоги та ощадних кас, профспілкових притулків, проведенні юридичних консультацій, наданні благодійної допомоги безробітним та хворим.

Наприкінці XIX ст. з'являються “жовті” (*кишенькові*) профспілки, які створювалися на кошти підприємців та під наглядом влади. Це були виключно штрейкбрехерські організації і в подальшому у більшості індустріально розвинутих країн профспілки добилися законодавчої заборони на їх створення.

Такою була загальна схема профспілкового руху на початку XIX століття.

Перша світова війна і жовтнева соціалістична революція внесли значні корективи. Більшовики для втілення в життя ідеї “світової революції” створюють Комінтерн (1919), а потім Профінтерн (1921). Активізується процес зближення між профспілками тред-юніоністської і соціал-демократичної орієнтації. У 1919 р. вони створюють у міжнародному масштабі Амстердамський інтернаціонал профспілок. Анархо-синдикалістський рух зазнає поразки і поступово розпадається. У 1920 р. в Гаазі з ініціативи Ватикану було створено Міжнародну конфедерацію християнських профспілок.

У перші роки після Першої світової війни і жовтневої революції сформувалися міжнародні профспілкові структури згідно з типами профспілкового руху, які склалися на той час.

У міжвоєнний період у світовому профспілковому русі складаються ще три невідомі до того моделі профспілкової діяльності: революційно-класова, радянська і фашистська.

Революційно-класові профспілки. Зразком для цієї моделі стали профспілки Росії, які створювалися і діяли під керівництвом партії більшовиків і мали такі ознаки:

1. Революційно-класові профспілки були жорстко орієнтовані на марксистсько-ленінську ідеологію і жодних відхилень від неї не допускалося. Не допускалося також жодної іншої орієнтації на політичне співробітництво, окрім з комуністичними партіями. Комуністи орієнтували своїх прихильників у профспілках на “завоювання мас” своїми ідеями. Вперше у взаємовідносинях політичної партії і профспілок комуністи запровадили принцип взаємного представництва керівників у виконавчих органах обох організацій, який у подальшому був запозичений і соціал-демократами. Комуністи спрямовували революційно-класові профспілки на активну участь у політичній боротьбі.
2. Революційно-класовим професійним рухом були вироблені свої підходи до питання щодо форми і методів боротьби: профспілки повинні були відстоювати повсякденні (економічні) інтереси пролетаріату і пов'язувати це з боротьбою за кінцеву мету, під якою розуміли ліквідацію експлуататорського суспільства і побудову соціалізму.
3. Єдино правильним і таким, що відповідає їх меті, комуністи вважали виробничий принцип побудови профспілок: “на одному підприємстві — одна профспілка”. Вони намагалися перебудувати весь світовий професійний рух саме за таким принципом.

4. Комуністи виступили з ідеєю встановлення робітничого контролю над виробництвом з боку профспілок. Робітничий контроль був покликаний послабити опір капіталу і підготувати маси до ролі “експропріаторів” приватної власності під час пролетарської революції.
5. Комуністи виступили авторами ідеї своєрідного “паралельного юніонізму”, тобто створення поряд з існуючими профспілками паралельних структур з аналогічними функціями — фабрично-заводських комітетів (ФЗК). Саме під прапором створення ФЗК повинні були збиратися сили у профспілковому русі. Визнавалася можливість об’єднання в майбутньому профспілок і ФЗК та перетворення останніх в структурні підрозділи (первинні організації) профспілок на підприємстві, що і було зроблено в 1918 р. в Росії.
6. Комуністи вважали за необхідне встановити тісний зв’язок між профспілками і робітничими кооперативами для того, щоб революційно-класові профспілки сприяли революціонізації трудящих, які були об’єднані у кооперативи. Такі кооперативи повинні були надавати регулярну допомогу пролетаріату в усіх його економічних та політичних битвах, взяти на себе всю комерційну діяльність профспілок.

Радянська модель. Радянські профспілки зараховували себе до типу революційно-класових, відрізнялися від останніх низкою ознак.

Передусім, за досить короткий період вони були одержавлені, а їхній апарат став частиною партійно-державної номенклатури. Претензії радянських профспілок на участь в управлінні виробництвом були відкинуті під час партійної дискусії про профспілки. Група “робітничая опозиція” (Шляпников, Медведєв, Колонтай та інші), яка вимагала передати профспілкам керівництво господарством країни, а робітничі колективи на чолі з профспілками зробити власниками фабрик і заводів, була засуджена за “анархо-синдикалістський ухил” і розгромлена (1920–1922 рр.)

Діяльність радянських профспілок розвивалася згідно з ленінськими формулами, які визначали їх як “школу комунізму”. Цехові профспілки були ліквідовані, а профспілковий рух було перебудовано за виробничо-галузевим принципом.

Функціональне призначення радянських профспілок, на думку деяких сучасних дослідників профспілкового руху, полягало в такому:

- радянські профспілки були чимось на зразок “держкомітету з припису робітників до більш результативної праці (організація соціа-

лістичних змагань та виконання соціалістичних зобов'язань, бригади ударної та комуністичної праці тощо)”;

- якщо профспілки повинні боротися за підвищення оплати праці, то радянські профспілки боролися за підвищення обсягу цієї праці без додаткової оплати (підвищені соціалістичні зобов'язання);
- якщо одним з основних обов'язків профспілок є захист своїх членів від свавілля керівництва, то керівники радянських профспілок самі входили до складу керівної номенклатури;
- якщо профспілки повинні підтримувати серед робітників стан постійної мобілізаційної готовності до солідарних дій (зокрема, до страйку) для захисту інтересів своїх членів, то радянські профспілки повинні були припиняти будь-які прояви незадоволення, своєчасно інформувати про такі явища партію і органи державної безпеки для відповідного реагування тощо.

Фашистська модель профспілкової діяльності починає формуватися у 20-ті роки ХХ ст. в європейських країнах, де були встановлені фашистські та профашистські режими (Угорщина, Італія, Болгарія, Польща, Іспанія, Португалія) і завершує своє становлення в 30-ті роки, особливо після приходу до влади Гітлера (1933 р.). У цих країнах профспілковий рух був знищений і загнаний у підпілля. Замість профспілок у країнах “класичного фашизму” були організовані інтегровані товариства соціальних груп і класів — синдикати виробників (Іспанія), расова спілка “Трудовий фронт” (Німеччина), корпоративні профспілки, корпорації (Італія), “товариства служіння батьківщині через виробництво” (Японія). З незначними варіаціями схожі організації формуються владою в країнах із профашистськими режими.

За своєю сутністю радянська і фашистська модель профспілкової діяльності були багаті в чому схожі. В обох випадках — безумовне підпорядкування правлячій (і єдиній) партії та ідеології; подібне одержавлення профспілок через включення профспілкових функціонерів у склад правлячої еліти і призначення їх партійними органами; призначення профспілки як органу контролю над робітничою масою; добровільно-примусова відмова профспілок від активних захисних функцій; використання профспілок у ролі органів примусу для досягнення вищої рентабельності праці заради ідеї (в одному випадку — заради “світлого комуністичного майбутнього”, а в іншому — “заради процвітання нації, арійської раси”). Така схожість базувалася на спільній основі — тоталітарній сутності політичних режимів.

Відмінності існували в деталях організаційної побудови (щодо дотримання однакових принципів централізації руху і побудови організаційних структур зверху до низу), в здійсненні додаткових функцій профспілок (організація вільного часу трудящих, участь у використанні фондів соціального страхування, професійно-технічне навчання, створення кас взаємодопомоги тощо)¹.

Сучасна західноєвропейська модель профспілкової діяльності існує здебільшого в країнах західноєвропейського співтовариства, що нині об'єднані в Європейський Союз, в якому вирізняють окремі типи профспілкового руху:

- британський (Великобританія, Ірландія);
- романський (Франція, Італія, Іспанія, Португалія);
- германо-скандинавський (Німеччина, Австрія, Швейцарія, Швеція, Норвегія, Данія, Фінляндія).

Британський тип профспілкового руху розвивався на тред-юніоністському підґрунті. У післявоєнний період відбулося еволюціонування у бік сприйняття соціал-демократичних, загальнореформаторських ідей.

У плані *організаційної побудови* спостерігалася тенденція до більшої централізації, консолідації руху. Поступово у формуванні профспілок відбувався процес переходу від вузькоцехової до виробничої основи, їх об'єднання.

Проте й нині британський профспілковий рух характеризується складністю і нечіткістю своєї організаційної структури. Можна виокремити щонайменше три типи тред-юніонів:

- цехові профспілки;
- профспілки загального типу, які об'єднують робітників і службовців будь-яких галузей промисловості. Безпосередньо на підприємствах такі профспілки своїх організацій не мають. Їхні члени стоять на обліку і сплачують внески за місцем проживання, де створюються місцеві первинні організації — відділення, що об'єднують членів профспілки, які працюють на всіх підприємствах цієї місцевості;
- виробничі (галузеві) профспілки, наприклад, Національна профспілка вуглярів, Національна профспілка залізничників.

¹ Про профспілки: структуру та форму діяльності детальніше див.: — Дубровский М. Л., Чернявский Л. С. Модели профсоюзной деятельности и типы профдвижений: история и современность. — Чернигов, 2002.

Різноманітнішими стають *відносини профспілок з політичними партіями*, наприклад, лейбористською, яка у післявоєнні роки є найбільшою і досить впливовою. Британські тред-юніони продовжують залишатися колективними членами лейбористської партії (ЛПВ). На національних конференціях ЛПВ профспілки наділені більшістю голосів — близько 90 %. Політичні внески від профспілок становлять основне джерело доходів ЛПВ — майже 80 %, але відносини профспілок з ЛПВ продовжують мати поверховий характер. Партія відсторонюється від дій профспілок, які пов'язані з проведенням страйків. Профспілки, проявляючи велику увагу до політики, продовжують залишатися деїдеологізованими.

Британські профспілки надають суттєвого значення *участі у трипартизмі* як на рівні галузей, так і на національному. Однак трипартизм у Великобританії не набув такої масовості, як у скандинавських країнах, Німеччині або Австрії.

Відносини тред-юніонів з державою та їх участь у трипартизмі визначаються політичною кон'юнктурою — залежно від того, перебувають при владі лейбористи чи консерватори.

Характеризуючи *відносини “профспілкове керівництво — рядові члени”*, варто зазначити, що вони зазнали негативних змін, — відбувся розрив і відчуженість між керівництвом і рядовою масою. Це, а також особливості організаційної побудови породили досить специфічне явище в британському профспілковому русі — свого роду “паралельний юніонізм”, який виник ще у ХІХ ст. — рух цехових старост (шоп-стюардів). Шоп-стюардів обирають безпосередньо на місці роботи: в цехах, депо, конторах, школах тощо — як правило, як незвільнених представників трудових колективів. Останніми роками з'явилися “звільнені” шоп-стюарди, які зайняті профспілковими справами весь, або майже весь, робочий день. З 60-х років ХХ ст. шоп-стюарди здебільшого були офіційно визнані керівництвом тред-юніонів. Цехові старости виконують роль сполучної ланки між членами профспілок конкретного виробництва і місцевим відділенням або окремими організаціями тред-юніонів.

Головна функція шоп-стюардів — повсякденний захист інтересів робітників і службовців у відносинах з адміністрацією (особливо у питаннях звільнення, зміни норм, темпу, організації роботи тощо), врегулювання трудових конфліктів, висунення вимог і проведення переговорів безпосередньо на місці роботи, а також на рівні підприємства.

Германо-скандинавський тип профспілкового руху. Після Другої світової війни у ФРН було відновлено профспілки, побудовано за виробничим принципом Об'єднання німецьких профспілок (ОНП), які увійшли до єдиного національного профцентру. Національні профспілки службовців і чиновників існують як автономні організації. Після об'єднання Німеччини на початку 90-х років ХХ ст. в країні з'явився ще один профцентр — Об'єднання вільних німецьких профспілок, яке діяло на території колишньої НДР.

Схожа структура організаційної побудови профспілкового руху існує в Австрії і Швейцарії — єдиний консолідований національний профцентр, який здійснює координаційні функції і об'єднує невелику кількість галузевих профспілок, що користуються значною автономією у визначенні своєї політики.

Гнучкішими і менш формальними стають у післявоєнний період зв'язки профспілок із політичними партіями (соціал-демократичною). Профспілки Німеччини і Швейцарії вносять у свої статuti положення про свою надпартійність, незалежність від політичних партій, підприємців і уряду, зберігаючи також тісні зв'язки з соціал-демократичними партіями. Під час правління соціал-демократичної партії функціонує Профспілкова рада, в межах якої виробляються загальні підходи, програми дій, здійснюється координація діяльності профспілок і партії.

Попри це не можна вважати відносини між профспілками і партією ідеальними. Німецькі профспілки, наділені достатньою самостійністю щодо своїх політичних партнерів, досить часто дозволяли собі висловлювати незгоду з лінією партії.

Відносини з державою і участь у трипартитизмі німецьких профспілок залежить, як правило, від періодів перебування при владі соціал-демократів. Система соціального партнерства дістала в Німеччині найбільший розвиток у другій половині 60–70-х років. У 1967 р. у ФРН був прийнятий закон про стабілізацію економіки, згідно з яким була запроваджена практика регулярних спільних консультацій федерального уряду, профспілок і підприємців. Участь у них була добровільною, а вироблені “орієнтири” — юридично необов'язковими. Справа в тому, що згідно з Конституцією ФРН уряд повинен забезпечувати загальні умови соціально-економічного розвитку, не втручаючись у тарифні переговори підприємців і профспілок. Така практика трипартитизму дістала назву “узгоджених дій”.

Подальший розвиток подій у Німеччині поставив крапку в практиці соціального партнерства в національному масштабі, яке продовжувало свій розвиток на рівні галузей і окремих підприємств.

Скандинавські профспілки мають багато спільних рис з німецькими: консолідовані національні профцентри із порівняно невеликою кількістю профспілок, які входять до їх складу; керівні позиції соціал-демократів у профспілковому русі й панування їх ідеології тощо. Особливе місце, яке займають скандинавські профспілки всередині цього типу профспілкового руху, зумовлено передусім їх ставленням до політики соціального партнерства. Система трипартизму в цих країнах дістала найбільший розвиток, що стало результатом єдиної, але досить суттєвої обставини — у цих країнах тривалий час при владі були соціал-демократичні уряди, які змогли своїм активним співробітництвом із профспілками довести трудящим, виборцям переваги проведення такої політики.

Відносини скандинавських профспілок із соціал-демократичними партіями і державою (навіть у періоди, коли соціал-демократи не перебувають при владі) на відміну від інших країн не мають кон'юнктурного характеру. Відносини соціального партнерства стали органічною складовою системи їх профспілкової діяльності.

Романський тип профспілкового руху. Історично склалося так, що в романських країнах, де до другого десятиріччя ХХ ст. пануючою моделлю профспілкової діяльності був анархо-синдикалізм, сформувався особливий тип профспілкового руху, який вирізняється деякими специфічними рисами.

Відновлений наприкінці Другої світової війни у Франції та Італії й одноставний у своїх діях профспілковий рух незабаром розколовся на ряд відокремлених профцентрів, діяльність яких багато в чому відрізнялася.

У своїй *організаційній побудові* романські профспілки після падіння анархо-синдикалізму йшли шляхом створення виробничо-федеративних структур, відмовившись від цехового принципу. Але, як і сто років тому, профспілки Франції продовжують орієнтуватися головним чином на кваліфікованих промислових робітників, що значно звужує їхню соціальну базу. Серед особливостей організаційної діяльності французьких профспілок можна назвати їхню “замкнутість” на традиційних галузевих орієнтаціях, відсутність намагання розширювати свої лави за рахунок залучення некваліфікованих робітників, а також з “нетрадиційних” галузей.

У відносинах “партії — профспілки” існує специфіка, яка не має аналогів у світовому профспілковому русі. В умовах, коли політичні партії виявляють зацікавленість у пошуку союзників серед профспілок, які б стали їхньою опорою в робітничому русі, останні надають перевагу декларуванню своєї незалежності від партій, принциповому курсу на невтручання у політику, хоча в реальному житті продовжують з ними співробітничати.

У своїх відносинах з державою профспілки Франції, на відміну від англосаксонських країн, тривалий період були практично позбавлені можливості впливати на політику держави. Цьому сприяло традиційне для цієї країни одноособове вирішення всіх адміністративних питань централізованим державним апаратом, регулювання ним всіх соціальних відносин без урахування думки профспілок. Таке становище починає змінюватися у 50–70-ті роки, коли у Франції набуває масштабного розвитку колективно-договірна практика.

Особливо гостро постало питання про взаємовідносини “профспілка — держава” з приходом до влади лівих сил. У цей період відбулися радикальні зміни. Спочатку уряди лівих сил роблять декілька кроків назустріч профспілкам: надають велику матеріальну допомогу; запрошують представників профспілок до участі в міністерських радах, до розробки законопроектів; надають фіксований ефірний час на державних каналах телебачення та радіомовлення; розширюють права профспілок на підприємствах і в державних установах.

Однак після переходу уряду до політики “жорсткої економіки” (1982 р.) та особливо після виходу комуністів з уряду (1984) профспілки повертаються до попередньої моделі взаємовідносин з урядом і державою. Її можна визначити як “конфронтаційну модель соціального партнерства”.

У відносинах “профспілки — працедавці” останні традиційно намагаються вирішувати питання виробничого і соціального порядку без консультацій з профспілками та без їхньої участі.

Французький профспілковий рух у своїй діяльності покладається здебільшого не на проведення переговорів і укладення угод (хоча і не заперечує цих видів діяльності), а в цілому надає перевагу більш активним методам (страйки, масові дії, маніфестації тощо).

Відносини “профспілкове керівництво — рядові маси” в післявоєнній історії склалися непросто. Французький профспілковий рух із самого початку був менш бюрократизований, ніж в деяких інших країнах (Великобританія, США), але з часом, коли профспілки все

більше залучалися до роботи різних комісій, консультативних рад тощо, їхні функціонери почали втрачати зв'язок з рядовими членами, а останні відчували стосовно своїх організацій відсторонення. Таке становище було особливо характерним для періоду лівих урядів: профспілки висували свої пропозиції щодо вирішення глобальних економічних і соціальних проблем, не приділяючи належної уваги повсякденним питанням безпосередньо на робочих місцях у цехах.

Американська модель профспілкової діяльності. Має спільні риси з британським типом, характеризується своїми специфічними особливостями, які виокремлюють її у світовому профспілковому русі.

Організаційна структура профспілкового руху США з самого початку відрізнялась від інших країн. Американським профспілкам вдалося подолати вузькоцехову замкнутість, яка залишається характерною для профспілкового руху Великобританії.

Профспілковий рух США розвивався як централізована організаційна структура з чітко визначеними горизонтальними та вертикальними зв'язками і національним профцентром, який був наділений широкими повноваженнями (Американська федерація праці, створена в 1881 р. — АФП). Спроби організації паралельних профцентрів з метою створення конкуренції АФП незмінно провалювались.

Одна з особливостей організаційної побудови профспілкового руху США — міжнаціональний характер профспілок. Це означає, що американські профспілки мають членів і претендують на юрисдикцію за межами США, а саме: в Канаді, Пуерто-Рико і Панамі. Тобто деякі профспілки США і названі країни мають спільне членство і утворюють єдину організацію.

Основу організаційної структури американського профспілкового руху становлять місцеві відділення профспілок. Вони є структурним статутним підґрунтям, на якому тримається вся профспілка. Деякі великі місцеві відділення мають більше членів, ніж нечисленні міжнаціональні профспілки. Місцеві відділення наділені значними фінансовими коштами — більша половина всіх профспілкових фондів. Вони можуть бути представлені у загальнонаціональних комітетах щодо переговорів з підприємцями і навіть мають право виносити контракти на голосування у своїх організаціях, але не мають повноважень приймати незалежні рішення і виступати від свого імені.

У відносинах *“профспілки — партії”* американський профспілковий рух також має свою специфіку. У США немає сильних робітничих партій соціал-демократичного чи комуністичного типу. Тому до-

сягнення мети і завдань, які ставить перед собою профспілковий рух США, асоціюється у свідомості членів профспілок з діяльністю більш ліберальної (з двох основних буржуазних партій) — демократичною партією, яку профспілки, як правило, підтримують на виборах. Цим участь профспілок у політиці не вичерпується. Особливості політичної системи США сприяли розвитку такого явища, як діяльність профспілкового лобі в конгресі, в законодавчих органах штатів або в міських муніципалітетах. Американські профспілки впливають також на підбір керівного складу чиновників, особливо міністрів праці.

Ще однією особливістю американського профспілкового руху є його бюрократизм. Американські профспілки за традицією мають значний апарат управління і велику кількість оплачуваних працівників з вищою заробітною платою, ніж в інших країнах. Щодо практики формування профспілкового апарату, то тут є схожість із британською системою — в обох випадках призначення профспілкових кадрів відбувається зверху профбосами, а не шляхом виборів. Під час постійного спілкування профспілкового апарату з керівниками корпорацій та урядовими чиновниками між ними складаються тісні стосунки. Все це сприяє ще більшому відстороненню між апаратом управління і рядовими членами профспілок.

Американські профспілки, які мають великі кошти, забезпечують разом із компаніями фінансування пенсійних програм, вкладають кошти в соціальні проекти (наприклад, житлове будівництво), в банки, страхові фірми і компанії. Об'єднані органи профспілок і корпорацій, де обидві сторони мають рівну кількість представників, розподіляють мільярди доларів пенсійних фондів.

Щодо політики соціального партнерства американські профспілки багато в чому схожі з британськими тред-юніонами: визнаючи переговори і укладення договорів (на рівні підприємств, галузей), вони намагаються підтримувати високий рівень мобілізаційної готовності до участі у страйку.

Ще одна характерна особливість діяльності АФП, яка вирізняє цей профцентр серед профспілкового руху інших країн, — широка і активна зовнішня експансія, головним чином у профспілковий рух країн, що розвиваються, з метою вкорінення своєї ідеології у профспілковий рух інших країн, створення організацій за своїм зразком і з чітко вираженим антикомуністичним спрямуванням і навіть встановлення свого контролю над профспілковим рухом окремих країн і регіонів. Для цього АФП виділяє сотні мільйонів доларів, отримую-

чи також кошти від різних державних фондів. У 1962 р. для підготовки профактивістів у країнах Латинської Америки профцентром США був створений Американський інститут розвитку вільних профспілок. Дещо пізніше аналогічні установи були організовані в Африці (Афро-Американський профспілковий центр) і в Азії (Азійсько-Американський інститут вільних профспілок). У 80-ті роки АФП надавала активну фінансову підтримку польській “Солідарності”, діючи в тісному контакті з ЦРУ. Схожа структура з незрозумілим статусом вже функціонує і в Україні (Український інститут трудових досліджень і освіти).

Розглянуті вище моделі профспілкової діяльності та типи профспілкового руху не вичерпують всієї різноманітності моделей і типів, які існують у міжнародному профспілковому русі. Можна говорити про *японську модель* профспілкової діяльності, яка з’явилася у післявоєнний період, з її специфічною організаційною структурою (так званий фірмовий принцип побудови профспілок) і своєрідними формами та методами боротьби (“весняні наступи”). Можна виокремити африканський, латиноамериканський типи профспілкового руху, які також мають характерні ознаки і особливості.

ПРАВОВИЙ СТАТУС ОБ'ЄДНАНЬ ПІДПРИЄМЦІВ

Згідно з Конвенцією № 87 МОП до об'єднань робітників і підприємців застосовуються однакові правові норми. Об'єднання підприємців іноді трактують як “профспілки підприємців”, специфіка яких у тому, що вони представляють і захищають соціальні та економічні інтереси наймодавців і складаються, як правило, не з індивідуальних осіб, а з окремих підприємств.

Підприємницькі організації розглядаються деякими авторами на Заході як правонаступники середньовічних гільдій, але на відміну від них — це добровільні асоціації, які представляють організації, що вільно конкурують одна з одною. Сучасні об'єднання підприємців почали створюватися пізніше, ніж профспілки, — на початку ХХ ст., а загальнонаціональні об'єднання ще пізніше (Франція — 1920 р., Великобританія — 1965 р.).

Підприємницькі організації виконують три основні функції:

- *функція захисту членських організацій* — ця функція реалізується через здійснення впливу на уряд (лобістська діяльність) та проведення діалогу з профспілками;
- *представницька функція інтересів підприємців* — здійснюється в межах політичних структур, наприклад, шляхом надання експертної допомоги урядовим органам. Якщо в одних країнах (наприклад, у США, Японії) асоціації підприємців обмежують свої функції представництва активністю у політичній сфері, то в інших (Скандинавські країни, ФРН, Франція, Бельгія, Італія) організації підприємців паралельно з політичною активністю виступають однією із сторін у колективних договорах;
- *інформаційна, консультативна функція* — організації підприємців проводять обстеження, опитування, готують статистичні дані, видають інформаційні, довідкові матеріали для менеджерів, проводять консультації та експертизи, надають підприємцям юридичну допомогу.

Структура підприємницьких організацій в кожній країні або групах країн різна. У Скандинавських країнах, ФРН, Швейцарії,

Ірландії створено організації підприємців двох типів. Одні виконують лише економічні функції (регулювання внутрішньої та зовнішньої торгівлі, збирання податків), а інші — тільки соціально-трудові.

У Великобританії, Франції, Італії, Бельгії обидві названі функції виконує єдина організація підприємців (наприклад, у Великобританії — Конфедерація британської промисловості)¹.

У деяких країнах законодавча регламентація діяльності профспілок доповнена аналогічною регламентацією діяльності організації підприємців. Наприклад, британський Консолідований закон про профспілки та трудові відносини 1992 р. містить спеціальний розділ, присвячений організаціям підприємців. У ньому дається визначення таких організацій, встановлений порядок внесення їх в особливий реєстр, їхній статус, порядок володіння власністю, управління, формування політичного фонду тощо.

На підприємствах багатьох західних країн поряд з профспілками функціонують органи представництва, які обираються всіма робітниками незалежно від профспілкової участі. Взаємовідносини профспілок і органів представництва трудових колективів, їх співробітництво, вплив один на одного, розподіл повноважень та юрисдикції створюють суттєві проблеми як політичного, так і юридичного характеру.

З точки зору трудового права першочергове значення має розподіл повноважень між цими органами. У західній літературі переважає думка про те, що профспілки здійснюють передусім функції захисту, використовуючи для цього колективні переговори та страйки, а органи представництва колективів підприємств відіграють роль інструменту співучасті робітників в управлінні, налагодженні співробітництва з адміністрацією.

Форми організації та функціонування органів представництва трудових колективів є різними в кожній країні.

В одних державах існує лише один представницький орган колективу (ФРН, Австрія), а в інших (Франція, Люксембург) на підприємствах функціонують два органи представництва: орган трудового колективу та двосторонній орган, в якому беруть участь представники колективу та адміністрації, а також профспілок (з правом дорадчого голосу). Також є країни, де на підприємствах поряд з профспіл-

¹ Див.: Матеріали аналізу. Взаимоотношение права Европейских сообществ и национального законодательства Великой Британии (обзор) // Журни международного частного права. — 1997. — № 3. — С. 15–21.

ками легалізовано двосторонні органи представництва персоналу, тобто органи, в яких беруть участь на паритетній основі представники робітників та адміністрації (Бельгія, Данія, Норвегія).

Повноваження органів представництва колективів підприємств стосуються таких основних складових управління: економічна, розпорядження робочою силою (кадрові питання) та соціально-побутове обслуговування працівників. Ці повноваження охоплюють: право на інформацію, право на консультацію (право обговорювати дії адміністрації та пропонувати альтернативні рішення), право на участь у прийнятті рішень (попередня згода органу робітничого представництва або, в деяких випадках, — право вето), повноваження щодо управління соціальними установами на підприємствах. Обсяг цих прав у кожній країні різний, але спільним є те, що найбільше прав органи представництва мають у вирішенні кадрових питань, в управлінні соціальними установами і найменше — стосовно технічних та економічних проблем. Наприклад, виробничі ради ФРН серед своїх повноважень мають такі: встановлення часу початку та закінчення робочого часу та перерв, режиму робочого тижня; тимчасове скорочення чи збільшення тривалості робочого часу; визначення місця та періодичності виплати заробітної плати; складання графіків відпусток; організація роботи щодо попередження каліцтва та професійного захворювання тощо.

Стосовно питань, які входять до повноважень представницького органу, адміністрація повинна діяти за погодженням із цим органом, а в разі відсутності згоди рішення виносяться на розгляд погоджувальної комісії з участю представників сторін та “нейтрального” головуючого, а за відсутності згоди і на цій стадії — в суд.

Виробничі ради підприємств з більш як двадцятьма працівниками мають додаткові права щодо вирішення питань найму, звільнення та переміщення робітників. Вони полягають у тому, що рада має право вимагати від власника інформацію та накласти вето (у передбачених законом випадках) на рішення адміністрації.

Законодавець та колективно-договірне визначення повноважень органів трудового колективу в країнах Заходу відображає певний баланс сил та інтересів у галузі управління виробництвом: поєднання одноособовості, прав та повноважень власника, якому належить вирішальне слово у прийнятті принципів технічних, організаційних та економічних рішень, і залучення в тій чи іншій формі представників персоналу до вирішення багатьох соціальних і кадрових питань.

КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ ЯК СИСТЕМА ВРЕГУЛЮВАННЯ ПРАВОВІДНОСИН МІЖ ПРАЦЕДАВЦЕМ ТА ПРАЦІВНИКОМ

У багатьох західних країнах акцент у правовому регулюванні праці зроблено на локальному регулюванні (у межах галузей та підприємств), колективні договори виступають як повноправне, чи майже таке, джерело трудового права, а в деяких випадках у правовому регулюванні праці навіть переважає роль законодавства.

Типовий для західних країн колективний договір — це великий за обсягом документ, який має змістовну нормативну частину. Окрім положень щодо заробітної плати, робочого часу й відпочинку та інших умов праці, колективні договори містять нормативні положення, що стосуються пенсійного забезпечення, соціально-побутового обслуговування робітників, нормування та організації праці, дисциплінарних правил, прав профспілок, порядку розгляду трудових спорів, охорони праці та техніки безпеки тощо. Іноді в законах зазначається, що колективні договори можуть містити будь-які положення, які регулюють взаємовідносини підприємців та робітників.

Для реалізації права на колективний договір важливим є питання щодо легальних меж колективно-договірного процесу, тобто юридичні норми, що визначають права на укладення колективного договору, його зміст, форму, юридичну силу, саму процедуру колективно-договірного регулювання праці.

Право на колективні договори здебільшого або прямо закріплено в конституціях (Франція, Японія, Греція, Італія, Іспанія, Португалія), або тлумачиться як похідне від права на асоціацію (ФРН, Австрія, Данія, Люксембург). У багатьох країнах це право регулюється законодавством (США, ФРН, Японія, Австрія, Нідерланди та ін.). В окремих країнах право на колективний договір посилається на звичай, прецедент, судову практику, а також закріплене в загальнонаціональних угодах, які укладаються між центральними об'єднаннями профспілок та підприємців (Данія, Норвегія).

Межі дії колективних договорів залежать від того, на які категорії робітників поширюється за законом право на колективний договір. Це право має чимало винятків. У США воно не поширюється на сільськогосподарських робітників, домашніх робітників; у ФРН, Японії — на державних службовців. Обмежене право на колективні договори щодо змісту, процедури укладення, набуття юридичної сили мають державні службовці США, Франції, Італії, Нової Зеландії. У Японії право на колективні договори в обмеженому вигляді мають працівники націоналізованих підприємств (ім заборонено, наприклад, регулювати питання заробітної плати). У Великобританії уряд у 1987 р. позбавив права укладати колективні договори вчителів державних середніх шкіл.

Існує національна специфіка стосовно процедури укладення колективних договорів, юридичного статусу профспілки як сторони такого договору. У деяких країнах (США, Франція, Канада, Швеція, Люксембург, Японія) законодавство зобов'язує власників вступати у переговори щодо колективних угод та вести їх сумлінно, але не встановлює обов'язку укладати такі угоди¹. В інших країнах, наприклад у Великобританії (в націоналізованому секторі), передбачено обов'язок не тільки вести колективні переговори, а й укладати їх. Що стосується приватного сектору, то в деяких країнах (Великобританія, Ірландія, ФРН, Італія, Бельгія, Нідерланди) немає юридичного обов'язку власників навіть вести колективні переговори.

В одних країнах (США, Іспанія, Португалія) процедура колективно-договірної регуляції підпорядкована контролю адміністративної влади, а в інших (Італія, ФРН) адміністративна влада майже не втручається у процес укладення колективних договорів.

У США, Канаді після проведення відповідних виборів профспілка, яка отримала більшість голосів робітників, має право виключного представництва всіх робітників колективно-договірної одиниці; в європейських країнах стороною колективного договору можуть бути декілька профспілок.

Як правило, колективно-договірна одиниця включає як робітників, так і службовців, але у Швеції, Бельгії для службовців формуються окремі колективно-договірні одиниці.

У Великобританії більшість галузевих колективних договорів укладаються шляхом переговорів у межах постійного органу "спільної

¹ Див.: Волков А. М. Швеция: Социально-экономическая модель. — М., 1981; Инао Ц. Современное право Японии. — М., 1981.

виробничої ради”, яка складається з рівнозначної кількості представників адміністрації і профспілок із “незалежним” головою. У державному секторі колективні договори укладаються у межах діяльності двосторонніх органів — так званих комітетів Утлі.

Необхідно наголосити на своєрідності юридичного статусу профспілок як сторони колективних договорів у Бельгії. Вони не наділені статусом юридичної особи, але водночас можуть бути суб’єктом позову за порушення колективного договору і від свого імені подавати такий позов.

У США, Японії, Франції, Бельгії, Люксембурзі законодавство або судові органи встановлюють зміст всіх, або окремих видів, колективних договорів. У багатьох інших країнах такий зміст визначається самими сторонами.

У більшості країн колективні договори повинні укладатися у письмовій формі. В Японії, Італії, Ірландії письмова форма не обов’язкова. У Великобританії на підприємствах деякі колективно-договірні правила мають неформальний характер, ніде не фіксуються і посилаються здебільшого на “звичай і практику”.

Термін дії колективних договорів залежить, як правило, від волі сторін, але в ряді країн він визначений законодавством (Франція, Бельгія, Нідерланди, Люксембург). Зазвичай встановлюється максимальний термін дії колективного договору (до 4–5 років), а в Люксембурзі — мінімальний строк (6 місяців). На практиці строк дії колективних договорів — 1–2 роки. У деяких країнах (Великобританія, Франція, Бельгія) значна частина колективних договорів укладається на невизначений термін. Розірвання колективного договору потребує попереднього попередження іншої сторони.

В одних країнах (США, Канада, Франція, Греція, Швеція, Іспанія, Бельгія, Нідерланди, Португалія) законодавство надає колективним договорам примусову силу. Вони виконуються через судові, адміністративні чи інші органи і забезпечені різними формами відповідальності за їх невиконання, зокрема кримінальною. В інших країнах (ФРН, Данія, Норвегія, Швейцарія, Нова Зеландія) колективні договори розглядаються як звичайні цивільні угоди, які реалізуються цивільно-правовими методами.

У Великобританії колективні договори не наділені обов’язковою юридичною силою і вважаються “джентльменською угодою”, яка має лише моральні зобов’язання для сторін. Колективні договори у Великобританії мають юридичну силу лише тоді, коли це чітко обумовлено в тексті договору.

У таких країнах, як ФРН, Швеція, Швейцарія, Японія, Бельгія, Ірландія, Данія, Норвегія, Фінляндія, всі колективні договори, а в Італії більшість колективних договорів, за законом поширюються лише на членів організацій, які уклали ці договори. В інших країнах, зокрема в Іспанії, Франції, дія колективних договорів поширюється на всіх працівників підприємства незалежно від їх членства у профспілці, яка уклала договір. У Франції, Бельгії, Нідерландах законодавство допускає приєднання до діючого колективного договору будь-якої профспілки чи підприємця. У країнах континентальної Європи, а також у Японії і канадській провінції Квебек законодавство передбачає механізм примусового поширення колективних договорів, які відповідають певним вимогам, на всіх працівників будь-якої галузі або території. На період дії колективного договору набуває чинності публічного нормативного акта і примусово здійснюється державними органами. Його текст публікується в офіційному друкованому органі¹.

За невиконання колективного договору встановлена юридична відповідальність: цивільно-правова, адміністративна, кримінальна. Форма відповідальності залежить від юридичної природи конкретного колективного договору.

У більшості країн колективні договори можуть змінити на краще (але не на гірше) для працівників норми законодавства. Трудові договори, які суперечать умовам колективного договору, замінюються останнім, якщо трудовий договір не встановив більш сприятливих умов для працівника. У деяких країнах (Великобританія, Ірландія) сторони трудового договору за обоюсторонньою згодою мають право змінити умови колективного договору як у кращий, так і в гірший для працівників бік.

У США, Канаді, Новій Зеландії, Норвегії, Швейцарії страйки у період дії колективного договору заборонено законом. У США, Канаді, Швейцарії, Нідерландах колективні договори містять “умову про соціальний мир”, тобто про відмову від страйків і локаутів на період дії колективного договору чи положення про обов’язкове мирне вирішення трудового конфлікту через арбітраж.

У США і Фінляндії реєстрація вимагається лише для колективних договорів державних службовців. У багатьох інших країнах будь-яка державна чи інша реєстрація колективних договорів не передбачена.

У процедурі укладення колективного договору можна виокремити дві моделі: *американську і європейську*.

¹ Див.: *Іванов С. А.* Проблемы международного регулирования труда. — М., 1964.

Специфіка американської моделі полягає в тому, що попередньою умовою проведення колективних переговорів визнається формування колективно-договірної одиниці (колективу робітників і службовців, які вступають у переговори через своїх представників). Правила утворення такої одиниці встановлюються Національним управлінням з питань трудових відносин (НУТВ), яке проводить вибори представника відповідної одиниці. Профспілка, на яку більшість робітників і службовців цієї одиниці покладають повноваження вести колективні переговори, визнається єдиним представником і отримує сертифікат НУТВ на строк дії колективного договору або до проведення нових виборів представника. Нові вибори не можна проводити протягом дванадцяти місяців після проведених попередніх чи у період дії колективного договору.

У європейських країнах різні профспілки поодиночі чи в рамках об'єднаного органу проводять колективні переговори з підприємцями щодо укладення колективного договору.

Варта на увагу також проблема *міжнародних колективних договорів*. Вони охоплюють робітників, які зайняті головним чином на підприємствах транснаціональних корпорацій (ТНК), і фіксують в уніфікованому вигляді умови праці філіалів та головного підприємства міжнародної корпорації, а також положення, які стосуються географічного розподілу інвестицій і виробництва (відкриття, закриття та реорганізація підприємств).

Укладення міжнародних колективних договорів вигідне для працівників і може певним чином затримати чи взагалі не дати можливості керівництву ТНК використовувати у своїх інтересах міжнародну диференціацію заробітної плати, умов праці, конкуренцію між працівниками різних країн тощо.

Укладення міжнародних колективних договорів викликає неабиякі труднощі. Встановити в них загальні умови праці та зайнятості для багатьох країн інколи неможливо, оскільки в кожній конкретній державі існує різний рівень укладення колективних договорів, неоднаковий їх зміст, а іноді навіть протилежні національні норми трудового законодавства.

Труднощі виникають також стосовно змісту міжнародних колективних договорів через відмінності технічних, економічних, соціальних, культурних та інших факторів, які впливають на вартість робочої сили, продуктивність та інтенсивність праці в різних країнах. Методика укладення міжнародного колективного договору ще не

розроблена. Не відпрацьована юридична природа, правова сила такого договору.

Процедура підготовки міжнародного колективного договору, розробка його нормативних умов, які відображають специфічні вимоги і побажання різних категорій працівників, потребують уніфікованої інформації про умови праці на підприємствах, розташованих у різних кінцях світу. Але найбільші труднощі полягають у самій організації колективних переговорів у міжнародному масштабі, коли одна сторона — підприємці — виступають у вигляді відносно централізованої організації, а інша сторона — профспілки — є розрізненими та об'єднаними на галузевому або цеховому рівні переважно в межах окремих країн, до того ж між країнами існують великі відмінності у структурі профспілкового руху, у взаємовідносинах між окремими профспілками.

Виникають і винятково правові проблеми, наприклад: якою є юридична природа колективно-договірного представництва працівників під час укладення міжнародного колективного договору, як забезпечити юридичний захист такого органу, як наділити їх достатніми повноваженнями для того, щоб примусити керівництво ТНК визнати його і вступити у переговори. Ці труднощі поглиблюються й через відсутність відповідних юридичних норм як у національному трудовому законодавстві, так і в міжнародних угодах.

Деякі автори, посилаючись на зазначені труднощі, стверджують про неможливість міжнародних колективних договорів. На думку інших, наприклад І. Я. Кисильова, це не так. Він вважає, що не можна ігнорувати тенденцію до уніфікації умов використання у міжнародному масштабі робочої сили, до інтернаціоналізації її вартості, до нівелювання умов праці та норм трудового права, особливо між розвиненими країнами і передусім у межах окремих регіонів та груп країн. У цьому випадку відбувається реалізація принципу “рівна оплата за рівну працю”, який визнаний світовою спільнотою і закріплений у конституціях і законодавстві багатьох країн¹. Міжнародні колективні договори покликані, принаймні частково, зрівняти заробітну плату і умови праці працівників підприємств ТНК, які виконують рівну за кількістю та якістю роботу, стати на перешкоді дискримінації працівників філій ТНК у країнах, що розвиваються.

¹ Див.: Кисилев И. Я. Зарубежное трудовое право. — М., 1998.

У багатьох великих ТНК створено міжнародні профспілкові комітети, які координують діяльність профспілок різних країн і функціонують на підприємствах цих монополій. Вони виконують значну роботу із збирання та збереження інформації, яка є необхідною для проведення колективних переговорів.

Багато хто із західних дослідників об'єктивною необхідністю вважає поширення у майбутньому колективних договорів.

Проблеми міжнародних колективних договорів обговорювалися на переговорах великих ТНК і міжнародних профспілкових організацій у межах Європейської співдружності. Засновницьким договором ЄС на Комісію ЄС покладається завдання розвивати діалог між робітниками та менеджерами у європейському масштабі, який зміг би привести до погодження сторін щодо укладення європейських колективних договорів.

РЕГЛАМЕНТАЦІЯ СТРАЙКІВ ТА ЛОКАУТІВ

Визнання права на страйк і можливість у певних, юридично визначених межах проводити страйки вважається у західних країнах необхідною умовою нормального функціонування суспільства, що базується на приватній власності, вільному підприємництві та ринковій економіці, за наявності об'єктивно існуючих та офіційно визнаних конфліктів інтересів підприємців та найманих робітників.

Право на страйк розглядається як найважливіша передумова вирішення суперечностей, які виникають у сфері праці та трудових відносин. Воно закріплено майже в усіх промислово розвинених країнах з ринковою економікою. Це право або проголошується в конституції (Франція, Італія, Іспанія, Португалія, Греція, Швеція), або впливає з конституційного права на асоціацію (ФРН, Канада, Австрія, Бельгія, Швейцарія, Данія, Люксембург), або спеціально закріплюється в законодавстві (США, Нова Зеландія), або спирається на загальні принципи права, а саме на дію принципу “дозволено те, що не заборонено” (Фінляндія, Норвегія), або ґрунтується на пріоритеті міжнародного акта над національним законодавством (Нідерланди).

Визнання права на страйк, як правило, супроводжується певними умовами обмежень і заборон. Вони спрямовані проти незаконних страйків, до яких належать політичні страйки, які не супроводжуються повною зупинкою виробництва, страйки, під час яких робітники постійно залишаються на підприємстві, страйки суддів, поліцейських, працівників тюрем та деяких інших професій. Що стосується визнання законності чи незаконності страйку, то існують певні відмінності залежно від країни їх проведення.

Певні види страйків є незаконними в одних країнах і законними в інших. Так, “неофіційний” (не санкціонований профспілковим керівництвом) страйк є незаконним у США, ФРН, Канаді, Греції, Швеції і законним у Великобританії, Італії, Швейцарії. Страйк солідарності є законним у Франції, Іспанії, Італії, ФРН, Швейцарії, Швеції і неза-

конним у багатьох інших країнах, наприклад, у США і Великобританії¹.

По-різному вирішується питання щодо можливості проведення страйків державними службовцями. У ФРН, Японії, Данії, Швейцарії заборонені страйки державних службовців, у США — страйки всіх федеральних службовців, а в багатьох штатах — службовців місцевих органів. Разом з тим є країни, де право на страйк державних службовців визнано законним.

Особливо ретельно регулюються страйки працівників, які зайняті у сфері громадського обслуговування (електропостачання, газо- та водопостачання, АЕС, поштово-телеграфний зв'язок, громадський транспорт, пожежна охорона, працівники лікарні тощо). Такі страйки вважаються здебільшого надзвичайно небезпечними для суспільства, вони можуть мати негативні наслідки для національної економіки, оскільки специфіка таких послуг потребує їх безперервного функціонування. У більшості країн страйки в громадських галузях або повністю заборонені, або заборонені в певних галузях, або дозволені з великою кількістю обмежувальних умов, що визначаються законодавством. Наприклад, у Франції: попередження за п'ять днів, заборона “неофіційних”, “шахових” (страйкують різні групи робітників підприємства або галузі в певному, заздалегідь обумовленому порядку) страйків, втрата заробітної плати за відсутність на робочому місці (за годину відсутності — втрата денного заробітку).

В Австралії, Канаді, Новій Зеландії, Швеції порядок проведення страйків у сфері громадських послуг встановлено в колективних договорах, які діють у цих галузях, і де передбачаються особливі умови їх проведення: попередження, продовження функціонування служб, необхідних для життєзабезпечення населення, обмеження тривалості страйків тощо.

В Італії, ФРН, Іспанії порядок проведення страйків у галузі громадських послуг останніми роками почали регламентувати самі профспілки в односторонньому порядку. Так, в Італії діють профспілкові кодекси самоврядування, які встановлюють порядок страйків: попередження, максимальна тривалість, продовження роботи служб, необхідних для життєзабезпечення населення тощо.

За проведення “незаконних” страйків застосовують різні покарання. Розрізняють дисциплінарні, цивільно-правові та кримінальні

¹ Див.: *Дубровский М. Л., Чернявский Л. С. Модели профсоюзной деятельности и типы профдвижений: история и современность.* — Чернигов, 2002.

заходи проти страйків. Об'єктом страйків є організатори та рядові учасники. Профспілки за організацію “незаконного” страйку підлягають цивільно-правовій відповідальності. У деяких випадках такі позови містять не тільки завдані збитки, а й утрачену вигоду. Відшкодування стягується за рахунок профспілкових фондів.

Рядові учасники “незаконних” страйків підлягають передусім дисциплінарній відповідальності. Теоретично проти них можна застосувати будь-які види дисциплінарних покарань, зокрема штраф. Найбільш поширеною реакцією адміністрації у цьому випадку є звільнення без попередження та виплати вихідної допомоги. Цей захід може бути застосований вибірково, залежно від ступеня активності.

Кримінально-правові покарання можуть застосовуватися за участь у деяких видах “незаконних” страйків, за насильницькі акти, які супроводжували страйк. Наприклад, у Японії державні службовці, учасники страйків, караються тюремним ув'язненням до трьох років або штрафом до 10 тис. ієн. Як правило, до кримінальної відповідальності притягаються лише ініціатори та керівники таких страйків. В Італії до кримінальної відповідальності притягаються учасники страйків у державних і громадських галузях, якщо такі страйки порушують порядок і дезорганізують “суттєві послуги”.

У регламентації локаутів у кожній країні простежуються свої підходи. Існують такі варіанти регулювання локаутів: визнання їх незаконними (Італія, Португалія, Греція); визнання локаутів законними (Швеція, Нова Зеландія). В інших країнах законність чи незаконність локаутів залежить від обставин трудового конфлікту і визначається в кожному конкретному випадку судом.

У багатьох державах судами сформульовано критерії законності локаутів та інші норми, що регулюють їх. Так, у ФРН законний локаут повинен бути останнім заходом трудової боротьби і не мати за мету знищення іншої сторони; не виходити за межі колективно-договірних суперечок; бути пропорційним діям профспілок. У Франції локаут є законним, якщо він є відповіддю на страйк, що став причиною знищення підприємства або загрожує безпеці персоналу чи інших осіб, збереженню власності підприємства. Як правило, локаут не припиняє, а лише призупиняє трудові відносини. В Іспанії локаути допускаються, коли вони є необхідними для захисту життєвих інтересів власників. Ця необхідність може виникнути, якщо страйк створює загрозу насилля стосовно персоналу чи пошкодження майна підприємця. Підприємець повинен повідомити за дванадцять го-

дин про запланований локаут. В Ірландії незаконним вважається локаут, якщо підприємець не поновлює всіх працівників після припинення страйку і відновлення роботи.

У Новій Зеландії право на локаут вважається рівнозначним праву на страйк і регулюється за допомогою однакових правил. Локаут (страйк) визнається законним, якщо він є наслідком конфлікту, що виник у зв'язку із укладенням колективного договору, і незаконним, якщо він спрямований проти свободи асоціації, відбувається в період дії колективного договору, без встановленого в законі попередження, порушує судовий наказ. У разі визнання локауту незаконним зацікавлена сторона має право вимагати через суд його заборони і відшкодування заподіяної шкоди.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО (ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ КРАЇН ЗАХІДНОЇ ЄВРОПИ ТА США)

Одна з характерних ознак ринкових відносин — визначення умов працевлаштування. У країнах з розвинутою ринковою економікою важливе місце займає посередництво. У разі укладення угоди з трудового найму воно є одним з важливих важелів впливу держави на ринок праці щодо розширення сфери зайнятості, надання допомоги безробітним у пошуку роботи тощо. Перші державні біржі праці з'явилися у країнах Заходу близько ста років тому. Після закінчення Другої світової війни здійснення політики “повної зайнятості” викликало значну активізацію їх діяльності. У багатьох країнах було прийнято спеціальні закони про державне посередництво у працевлаштуванні. До функцій бірж праці було віднесено: реєстрацію безробітних, інформування про вакансії, профорієнтацію та сприяння професійній перепідготовці, виплату допомоги з безробіття, проведення заходів щодо розширення сфери зайнятості. Державні біржі праці надають свої послуги безкоштовно.

Необхідно наголосити, що майже всі закони про працю розглядають державну допомогу в працевлаштуванні як факультативну (і для працівників, і для власників), тобто власник не зобов'язаний інформувати про ті вакансії, які він має, а працівник має право відхилити пропозицію, яку видає йому біржа. Власник має право прийняти чи не прийняти на роботу працівника за направленням біржі. Як правило, держава не посягає на свободу сторін укладати трудові договори на свій розсуд. Реєстрація безробітних на біржі праці зазвичай також не є обов'язковою.

Нині у країнах Західної Європи, США та Канаді відбувається інтенсивна приватизація і комерціалізація посередництва щодо працевлаштування.

У таких країнах, як США, Великобританія, ФРН, приватні контори мають переваги над державними службами в посередництві у разі

найму працівників соціальної сфери та культури, наприклад, за професіями музикант, артист, працівники по дому, робітники сільського господарства, більшість конторських службовців, деякі категорії висококваліфікованих працівників (програмісти, юристи, керівний персонал підприємств)¹.

Приватні контори підшують працівників не тільки серед безробітних, а й серед тих, хто працює або навчається. У разі знаходження відповідного працівника приватні контори за такі послуги отримують комісійні — до однієї третини річного заробітку кандидата.

У більшості країн діють закони, які передбачають ліцензування діяльності приватних посередницьких контор у галузі працевлаштування і встановлюють державний нагляд за їх діяльністю.

Агентства з працевлаштування можна поділити на кілька категорій. Перша — це агентства, які виконують роль посередників між попитом і пропозицією на ринку праці. Друга — об'єднує агентства, які укладають з працівниками звичайний трудовий договір і поставляють їх тимчасово підприємцям-клієнтам на основі підрядного договору. Це агентства тимчасової праці. Третя категорія — агентства, які надають різноманітні кадрові послуги. Це агентства з пошуку і відбору працівників, консультаційні бюро, що обслуговують осіб, які шукають роботу.

Останніми роками посилилася діяльність приватних агентств з працевлаштування у галузі застосування праці тимчасових працівників. Діяльність приватних фірм із вербування робочої сили, яку поставляють власникам для тимчасової роботи, сьогодні легалізована навіть у тих країнах, де формально заборонено існування приватних бірж праці (у Франції, Бельгії, Нідерландах, Норвегії, Данії). У Великобританії посередництвом у працевлаштуванні тимчасових працівників займаються головним чином приватні фірми.

Відносини індивідуального трудового найму оформляються юридично у вигляді трудового договору, який укладається здебільшого безпосередньо між працівником і власником.

У юридичній теорії країн Західної Європи трудовий договір розглядається як головний інститут трудового права, навколо якого групуються такі питання, як дисципліна праці, заробітна плата, робочий час, час відпочинку і навіть частково охорона праці.

¹ Дойблер В. Тенденции развития трудового права в промышленно развитых странах // Государство и право. — 1995. — № 2. — С. 74–81.

У деяких країнах, таких як Бельгія, Португалія, Фінляндія, були прийняті закони про трудовий договір.

Розгляд трудового договору в літературі країн Заходу, як правило, передбачає висвітлення таких питань: сутність, суб'єкти, зміст, форма, різновиди трудового договору, а також аналіз взаємовідносин сторін від моменту їх зустрічі та контактів на ринку праці й до припинення цих відносин.

Сутність трудового договору полягає в тому, що працівник бере на себе зобов'язання працювати на конкретного наймача за певну заробітну плату і за наявності юридичного підпорядкування (залежності).

Новим у тлумаченні трудового договору на Заході є включення в його зміст елементу навчання. Існує думка, що в майбутньому трудовий договір трансформується в договір про взаємопоеднання праці й навчання, причому обидва ці елементи будуть нерозривно взаємопов'язані щодо умов.

У літературі наголошується на основних ознаках трудового договору: добровільність, оплата, рівноправність між сторонами.

Особлива увага надається добровільності трудового договору як антиподу примусової праці. Це прояв свободи праці, який виключає економічний примус. Зокрема, це свобода вибору партнера, свобода припинення трудового договору, свобода погоджуватись чи ні на понаднормову працю тощо. Як виняток — ФРН, де допускається обмеження свободи трудового вибору в разі оголошення трудової повинності в надзвичайних умовах (війна, стихійні лиха).

Попри свою специфіку, на думку переважної більшості учених Заходу, трудовий договір, з точки зору його формальних характеристик, є різновидом цивільно-правового договору найму послуг, договором приватного права, що надає можливість поширення на нього загальних принципів цивільного зобов'язального чи договірного права. З цієї точки зору трудовий договір — двосторонній, консенсуальний, оплатний договір. Такий підхід пояснює, що в ряді країн, (ФРН, Італія, Швейцарія, Нідерланди) трудовий договір регламентується цивільними кодексами.

У більшості країн встановлено, що форма трудового договору є довільною і залежить від волі сторін, але законодавство чи колективний договір можуть передбачити обов'язковість письмової форми для певних видів трудового договору.

Суб'єктами трудового договору є працедавці (власники) і працівники. Їх взаємозв'язок реалізується через їхні взаємні права і обов'язки, які визначають зміст трудового договору.

До прав власника належить право видавати обов'язкові нормативні накази для свого персоналу (правила внутрішнього розпорядку тощо), право визначати структуру персоналу, порядок роботи, контролювати виконання робітниками своїх трудових обов'язків, застосовувати стягнення у разі порушення встановлених правил тощо.

Правам власника повинні відповідати обов'язки робітника, серед яких виокремлюють вірність, відданість, сумлінність тощо. До додаткових обов'язків можуть належати такі, як інформування наймодавця з питань, що стосуються трудової діяльності, виявлення поваги до нього, нерозголошення комерційної таємниці та секретів виробництва. Комерційна таємниця охороняється не лише кримінальним, а й трудовим правом. Цій меті слугує тлумачення поняття обов'язкової вірності, а також Пакт про неконкуренцію, який покладає на робітника певні зобов'язання не тільки на період дії трудового договору, а й після його припинення, які полягають у тому, що працівник не має права конкурувати з колишнім наймодавцем і протягом певного часу (від 1 до 5 років) найматися на аналогічне підприємство, створювати аналогічне підприємство, мати ділові стосунки з клієнтами колишнього наймодавця і розголошувати інформацію, яка стосується його попередньої роботи.

Пакт про неконкуренцію повинен обов'язково бути оформлений у письмовому вигляді. Він є складовою частиною звичайного трудового договору, або спеціально укладається під час найму на роботу, або в разі припинення трудового договору. Власник інколи виплачує працівникам певну грошову винагороду як компенсацію за тимчасове обмеження можливостей вільно розпоряджатися здатністю до праці або надає матеріальну допомогу на випадок безробіття через обмеження, які викликані таким пактом. За порушення пакта працівник, а в деяких випадках і його новий наймодавець відповідають відшкодуванням збитків. Допускається також судова заборона працівнику укладати новий трудовий договір.

До обов'язків власника належать: фактичне надання роботи (трудова завантаження працівника); забезпечення безпеки праці; турбота про збереження речей робітника під час його перебування на підприємстві; відшкодування шкоди, яку завдав під час трудової діяльності працівник третім особам.

Права працівників за трудовим договором обумовлюються законодавством, іншими нормативними актами, а також обов'язковими і факультативними умовами трудового договору. Ці права станов-

лять зміст трудового права в цілому, основу нормативної бази цієї правової галузі.

Види трудових договорів. Правове регулювання трудового договору в країнах Заходу характеризується значною диференціацією. У зв'язку з цим розрізняють велику кількість видів (типів) трудового договору.

Трудовий договір на невизначений строк укладається як в усній, так і в письмовій формі; на працівників поширюються без будь-яких винятків норми і положення трудового законодавства і колективних договорів; договір може бути в будь-який момент припинений кожною із сторін з дотриманням строків попередження; звільнення робітника у більшості країн можливе лише з поважних причин.

Трудовий договір на визначений термін потребує письмової форми. Строк повинен бути визначений на конкретний період, або зазначені обсяги конкретної роботи, або обумовлений настанням певної події. Законом встановлено максимальну тривалість строкових договорів (як правило, не більше двох років). Недотримання вимог, які стосуються порядку укладення таких договорів, чи їх періодичне переукладення з однією і тією ж особою перетворюють строковий договір у договір на невизначений термін. Як специфіку цього договору можна виокремити непоширення на працівників деяких гарантій та пільг.

Трудовий договір на неповний робочий час передбачає письмову форму. Укладається без обмежень за угодою сторін. Працівники, зайняті неповний робочий час, особливо ті з них, які не відпрацьовують мінімальну кількість годин, позбавлені деяких трудових та соціальних прав і гарантій, якими користуються повністю зайняті працівники.

Трудовий договір із “запозиченими” працівниками. Таких працівників наймають спеціалізовані приватні агентства, які періодично дають їх “напрокат” на різні (як правило, короткотермінові) строки фірмам-замовникам. Працівники, які наймаються агентствами з тимчасової роботи, мають, як правило, двох наймодавців, а правовідносини, які виникають при цьому, мають тристоронній характер.

Трудовий договір з групою працівників (груповий трудовий договір). Такий договір укладає, наприклад, керівник оркестру від імені оркестрантів з власником ресторану.

Трудовий договір з торговими агентами (комівояжерами). Специфіка роботи комівояжерів, які укладають від імені наймодавця торгові угоди і здійснюють посередницькі функції, потребує особливої

правової регламентації їхньої праці (виплата комісійних, режим праці, компенсація за завдану наймачу шкоду тощо).

Трудовий договір з професійними спортсменами ураховує специфіку професійного спорту і захищає інтереси спортсменів.

Трудовий договір з надомником. Специфіка надомної праці полягає у тому, що надомник за винагороду виконує у власному будинку чи в будь-якому іншому приміщенні, що йому належить, роботу, в якій можуть допомагати члени сім'ї. Деякі норми трудового законодавства не поширюються на надомників чи застосовуються до них з обмеженням.

Трудовий договір з домашніми працівниками. Через специфіку і переважно особистий характер відносин у домашньому господарстві на домашніх працівників не поширюється законодавство про заборону дискримінації за ознакою раси, національності, статі, релігійної належності; встановлено специфічні правила режиму і оплати їх праці.

Договір морського найму укладається обов'язково в письмовій формі. Він характеризується специфікою стосовно умов праці, порядку припинення, забезпечення дисципліни, обмеження звільнень за власним бажанням, застосуванням у деяких випадках кримінальної відповідальності за порушення виконання службових обов'язків. Договори морського найму іноді характеризуються як "квазівійськові".

Трудові договори з працівниками релігійних установ. Трудові відносини регулюються певною мірою церковними правилами. На працівників церковних установ не поширюються деякі норми, які стосуються заборони дискримінації у разі представництва трудових колективів.

Трудові договори з менеджерами (службовцями — керівниками підприємств) укладаються на певний строк, обов'язково в письмовій формі. Вони мають специфіку як щодо форми, так і за суттю, враховуючи характер трудових функцій службовців-керівників, особливі вимоги до їх професійних якостей, режиму праці, характеру взаємодій менеджерів з їх працедавцями. Наприклад, виключаються з дії положення законів, які регулюють тривалість робочого часу менеджерів; для них збільшується тривалість випробувального терміну, щорічної відпустки, період попередження про звільнення, підвищується вихідна допомога; простішим є порядок їх звільнення, особливо у зв'язку із втратою довіри, досягненням вікової межі.

Договір з робітником-мігрантом. Працедавець має право укласти трудовий договір з таким робітником лише з дозволу адміністратив-

ного органу, який займається питанням трудової міграції, і за умови, що підприємець доведе, що на це робоче місце немає претендентів із корінного населення. Дозвіл на в'їзд у країну, перебування і робота у ній спочатку пов'язані з певними умовами і обмеженнями. Робітникам-мігрантам дозволено працювати лише на конкретному підприємстві й на певній посаді згідно з укладеним трудовим договором; вони не мають права змінювати роботу, умови праці без згоди адміністративного державного органу. Дозвіл на перебування в країні та роботу в ній для мігранта спочатку є тимчасовим, видається на короткий строк (до одного року), а потім періодично продовжується, якщо є клопотання з боку підприємця. Лише через чотири — десять років (залежно від країни) безперервної роботи мігрант має право клопотати про безстроковий дозвіл на перебування в країні (отримання виду на проживання). Цей документ знімає обмеження і дає мігранту право поступати на будь-яку роботу, вільно її змінювати.

Трудовий договір за сумісництвом допускається, якщо інше спеціально не обумовлено сторонами. Робота за сумісництвом не повинна виконуватись під час основної роботи, а також перешкоджати основній роботі.

Договір виробничого навчання містить основні ознаки трудового договору. Його головна специфіка — обов'язок наймодавця навчити учня професії. Цим обумовлена особлива правова регламентація виробничого навчання і його автономія порівняно з іншими видами правових договорів.

Нині у західних країнах ширшого застосування набула тенденція укладати договори на певний строк, на неповний робочий час, на виконання роботи вдома. Типовий трудовий договір (на невизначений строк) укладається, як правило, з невеликою привілейованою групою працівників. Значна частина з них — це особи, які мають нетипові трудові договори: тимчасові та “запозичені” працівники, неповністю зайняті, іммігранти. Їх наймають у період поліпшення економічної ситуації і звільняють під час її погіршення.

Така тенденція викликає обґрунтоване занепокоєння робітників і профспілок. Останні вимагають прийняття законодавчих актів, які б полегшили становище тих працівників, які стали жертвою змін на ринку праці. У зв'язку з цим у деяких країнах до працівників, які мають договір на певний строк, почали застосовувати деякі норми і положення, що регулюють порядок звільнення постійних працівників. У багатьох країнах прийнято спеціальні закони про регулювання

строкових договорів. Вони запроваджують деякі нові для трудового права положення.

Так, французький ордонанс від 5 лютого 1982 р. встановлює, що договори на строк укладаються обов'язково в письмовій формі та лише в конкретно визначених випадках, обумовлених в законі, а саме: в разі тимчасової відсутності працівника; тимчасового розширення виробничої діяльності; виконання випадкової роботи, точно визначеної і недовготривалої; коли такий договір укладається згідно з урядовою постановою, спрямованою на те, щоб сприяти прийому на роботу певних категорій працівників; для виконання сезонних робіт. Максимальний строк таких договорів — один рік.

Шведський закон “Про забезпечення зайнятості” від 24 лютого 1982 р. передбачає, що договір на строк може бути укладений у таких випадках: для виконання тимчасових, сезонних робіт у зв'язку з необхідністю тимчасового розширення виробництва; робіт, які пов'язані з навчанням і стажуванням працівника. Спеціально обумовлено, що трудовий договір на строк може бути укладений з працівником на час, який передує його обов'язковій військовій службі, а з працівником похилого віку — після його виходу на пенсію за віком або після досягнення ним 65 років.

Закон від 24 травня 1989 р. про трудові договори Люксембургу містить спеціальний розділ, присвячений строковим договорам. Він передбачає, що такі договори повинні мати винятковий характер і укладатися лише у певних сферах та випадках, коли через об'єктивні чи суб'єктивні причини не може бути укладений договір на невизначений строк.

В Італії діє Закон від 18 квітня 1962 р. (з доповненнями) “Про регулювання трудових договорів на визначений термін”. Він підкреслює винятковий характер договору на визначений строк, укладення якого можливе лише у випадках, перелічених у законі: на сезонні роботи; для заміни тимчасово відсутнього працівника; для виробничих робіт, термін яких заздалегідь відомий; стосовно творчих працівників, які беруть участь у роботі над певним спектаклем тощо.

Договір на визначений термін повинен укладатися лише в письмовій формі. Проголошено право працівників, які уклали такий договір, на відпустку, а також на різдвяну винагороду. Законом не встановлено максимальний строк трудового договору.

Деякі країни (Франція, ФРН, Бельгія, Нідерланди) легалізували і законодавчо врегулювали “запозичену” працю. Таким працівникам гарантована рівноправність з постійними працівниками підприємця.

Їм встановлена компенсація за ненадійність зайнятості, за невикористану відпустку. Як правило, встановлено максимальний термін роботи “запозичених” працівників на підприємствах. У Франції і ФРН встановлено, якщо фірма-користувач продовжує застосовувати працю “запозиченого” працівника понад узгоджений термін, тимчасовий договір трансформується в договір на невизначений термін, тобто “запозичений” працівник стає постійним працівником цієї фірми.

Порядок найму на роботу. Законодавство західних країн передбачає велику кількість правил, які стосуються порядку найму на роботу.

До середини ХХ ст. права наймодавця обмежувалися лише положеннями, які стосувались охорони праці жінок та молоді (мінімальний вік прийому на роботу, заборона залучати жінок і підлітків до небезпечних та шкідливих для здоров'я робіт). Останніми десятиріччями прийнято закони щодо заборони дискримінації за різними ознаками: расою, кольором шкіри, національним чи соціальним походженням, релігійними та політичними переконаннями тощо. У кожній країні існує свій перелік підстав заборони дискримінації у разі найму на роботу.

В англо-американській правовій теорії існує концепція прямої і непрямой дискримінації працівників за мотивами раси, національності, статі.

У разі прямої дискримінації одна група (категорія) працівників розглядається як менш приваблива, ніж інша, виходячи з упереджень, стереотипів, особистої емоційної неприязні.

Непряма дискримінація здійснюється тоді, коли підприємець під час найму на роботу встановлює критерії, які об'єктивно можуть негативно вплинути на перспективи працевлаштування жінок, чорношкірих, представників національних меншин, наприклад, заборона носити тюрбани, вимога знання мови цієї країни.

Допускається звернення працівників у суд із скаргою на дискримінацію під час найму на роботу. Тягар доведення цього факту лежить на позивачеві. Лише в окремих країнах (США, Італія) у разі позову працівника на дискримінацію під час найму на роботу тягар доведення лежить на власнику.

У разі встановлення факту дискримінації суд може покласти на власника, як правило, тільки відшкодування шкоди (у тому числі і моральної). Але у ряді країн (США, Канада, Франція, Швеція) суд має право зобов'язати наймодавця прийняти на роботу особу, якій було незаконно відмовлено у наймі.

У деяких країнах, в окремих штатах США законодавством заборонено під час найму на роботу включати в анкети питання щодо расової чи національної належності, віросповідання, запитувати жінку про наявність вагітності. Французький кодекс праці забороняє зазначати в опублікованій рекламі вакансій вікову межу працівника, окрім випадків, коли ця межа встановлена законодавством, а бельгійське законодавство — стать працівника.

Шведський Закон про забезпечення рівних можливостей чоловіків та жінок у галузі праці 1991 р. зобов'язує власників забезпечувати рівнозначний розподіл робочих місць між жінками та чоловіками. На підприємствах, де кількість працюючих чоловіків та жінок не є приблизно однаковою, необхідно прийняти на роботу додатково представників недостатньо представленої статі. Наприклад, якщо на одне й те ж робоче місце претендують два кандидати, то за рівноправних умов повинен бути прийнятий кандидат тієї статі, яка недостатньо представлена на підприємстві.

Для законодавства країн Заходу останнім часом характерна тенденція розробки спеціальних норм, які спрямовані на попередження можливих принижень гідності робітника, пов'язаних із процедурою найму, а також забезпечення недоторкності власного життя кандидата, нерозголошення його особистих та сімейних справ.

Так, французький Закон від 31 грудня 1992 р. “Про охорону особистої гідності працівників під час найму на роботу та в період дії трудового договору” передбачає, що власник має право вимагати під час найму інформацію виключно з метою визначення рівня професійної кваліфікації кандидата, а не ту, що стосується його моралі, особливостей особистого та сімейного життя. Під час усної розмови (інтерв'ю), заповнення анкет кандидат зобов'язаний відповідати лише на питання, що стосуються роботи, і може не відповідати на “провокаційні”, які дають інформацію про його особисте життя. У цих випадках кандидат навіть може давати неправдиві відповіді. Зібрані наймодавцем особисті дані про кандидата вважаються конфіденційними і не підлягають розголошенню.

Нині майже в усіх країнах Заходу прийнято закони, які регулюють збирання та використання особистих відомостей про громадян і передбачають адміністративний та судовий контроль за інформаційною діяльністю державних органів, інших юридичних, а також фізичних осіб. Встановлено гарантії стосовно недопущення використання проти громадян, зокрема при наймі на роботу, зібраної

різними шляхами інформації, у тому числі відомостей, закладених у пам'ять ЕОМ.

Зазначені норми захищають суверенітет особистості працівника, його невід'ємне право на недоторканність приватної сфери.

Для деяких європейських країн характерною є участь у наймі працівників представництв трудових колективів чи профспілок. Вони можуть іноді, у передбачених законом випадках, відмовити у прийомі на роботу працівника або накласти вето на рішення адміністрації щодо найму нових працівників, зокрема, якщо це може привести до порушень колективного договору¹.

Останніми роками у розвинених країнах Заходу сформувалась певна процедура найму на роботу, яка юридично ніде не зафіксована, але внаслідок масового використання набула характеру "звичайного права".

Ця процедура має три етапи:

- представлення кандидата, попереднє ознайомлення з ним на підставі документів, збирання інформації про кандидата;
- співбесіда (інтерв'ю);
- професійні (тестові) випробування.

Представлення кандидатури. Процедура найму починається з направлення претендентом на посаду певних документів працедавцю: резюме, лист-звернення, автобіографія, дипломи, рекомендації тощо. Стосовно оформлення цих документів діють певні правила. Так, у резюме повинні бути обов'язково такі відомості: прізвище, ім'я та по батькові; громадянство, дата народження, адреса, номер телефону; освіта, трудова діяльність (у зворотному хронологічному порядку). Потрібно також надати відомості щодо знання іноземних мов, володіння комп'ютером, наявність прав водія. Бажано перелічити свої захоплення (хобі). Іноді доречно вказати свій знак зодіаку. В окремих випадках (стосовно фізичних робіт) пропонується зазначити, якою рукою кандидат володіє краще, правою чи лівою.

Заповнення анкет. Анкети містять питання, які, згідно з законом, можна ставити кандидатам на посаду. Зміст анкет залежить від характеру роботи, посади. Відповідно до позиції німецьких судів, власник на вимогу працівника зобов'язаний знищити анкети у тій частині, де містяться відомості, що стосуються особистого життя канди-

¹ Див.: Кисилев И. Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты. — М., 1978.

дата, оскільки збереження таких відомостей, на думку судів, порушує конституційне право охорони особистості, недоторканності приватного життя. У Канаді відомості про неприйнятих кандидатів на посаду підлягають знищенню після закінчення строку оскарження відмови в прийнятті на роботу.

Проведення співбесіди (інтерв'ю). Працівника запрошують на інтерв'ю лише в тому разі, якщо саме він, судячи з резюме та інших документів, може підійти працедавцю з точки зору кадрових потреб.

У ФРН підприємець, який запросив кандидата на співбесіду, зобов'язаний сплатити за нього витрати на дорогу, добові, за проживання, суму втрати заробітної плати незалежно від того, чи буде укладено з ним трудовий договір.

Під час співбесіди власник або його представники особисто знайомляться з кандидатом, уточнюють його дані, мету, формують загальне враження про зовнішність, особисті якості, обумовлюють попередні умови праці, розміри заробітної плати тощо. Під час співбесіди звертають увагу на вираз його обличчя, стиль одягу, його спосіб висловлювати свої думки, ставлять питання для чіткішого уявлення про його можливості. Методика проведення інтерв'ю, а також аналізування анкет всебічно відпрацьовані спеціалістами з найму персоналу і викладені в багатьох керівних положеннях з найму, які видаються на Заході.

Серед багатьох застосовуваних прийомів — спостереження за працівником під час обіду (“бізнес-ланч”), використання стресових інтерв'ю під час підбору деяких категорій працівників, наприклад менеджерів, вивчення виразу очей працівника.

Метою таких інтерв'ю є визначення індивідуальних особливостей претендента, його нервової системи, швидкості реакції, його здатності витримувати сильні емоційні та інтелектуальні перевантаження, швидко переключатися з однієї справи на іншу, вміння тримати у полі зору одночасно декілька проблем (“комплекс Цезаря”), не розгубитися під час обговорення нетактовних, інтимних питань.

Велику увагу пропонується звертати на характер погляду кандидата. Погляд, на думку деяких спеціалістів, точно виражає “стан і внутрішню сутність людини”. “Безсовісні очі” та “блукаючий погляд” повинні насторожити наймача, якому небайдужий психологічний і моральний клімат на виробництві.

Під час співбесіди наймач не повинен викликати у кандидата марних сподівань на укладення з ним трудової угоди. У ФРН, якщо в ре-

зультаті обіцянок наймача кандидат звільняється з попередньої роботи, але не отримує обіцяної роботи, він має право вимагати відшкодування шкоди у такого наймача.

Під час співбесіди працедавець повинен не тільки розповісти про майбутню роботу, а й обов'язково поінформувати кандидата про ризик для здоров'я, якщо такий є. У деяких країнах, наприклад у ФРН, суди вимагають попереджувати кандидата про тяжкий економічний стан підприємства і про наявність ризику невиклати заробітної плати в майбутньому, якщо стан підприємства не поліпшиться.

Професійні (тестові) випробування. Застосування професійних (перевірочних) тестів як найважливішого методу профвідбору у більшості країн Заходу — постійний спосіб під час найму на роботу.

Тести перевірки знань. Такі тести виявляють знання щодо професії, математики, іноземних мов, загальну ерудицію. Проводяться письмово, а останнім часом все частіше — на комп'ютері.

Психометричні тести. Вони виявляють багатство словникового запасу, розуміння усних вказівок, числове та логічне мислення, сприйняття плоских та об'ємних фігур, механічне мислення, здатність до конторської роботи.

Медичні тести. За їх допомогою здійснюють перевірку зору, слуху, загального стану здоров'я, зокрема наявність вірусу СНІДу і виявлення зловживань наркотиками, алкоголем.

Тести на перевірку особистості. Перевіряють такі якості особистості, як наполегливість, відповідальність, амбітність, комунікабельність, якості лідера тощо.

Перший різновид таких тестів — багатсторінкові опитувальники (до 500 питань). Від кандидата на посаду вимагається прочитати варіанти відповідей і зробити позначку щодо згоди чи незгоди з їх змістом.

Другий різновид — прожектильні тести. Це картинки або чорнильні плями. Кандидат повинен викласти свої враження від зображених об'єктів, описати, що вони йому нагадують, які асоціації викликають.

Третій різновид — ситуаційні тести. Вони найчастіше застосовуються під час найму менеджерів. Кандидатам або групі пропонують розв'язати яку-небудь задачу чи провести дискусію з питань, які стосуються їх майбутньої роботи. За результатами дискусії оцінюється кожний кандидат.

Четвертий різновид — графологічні тести. Якості кандидата оцінюються за аналізом почерку. Деякі фірми вимагають, щоб заява про прийом на роботу, автобіографія, а іноді й есе на запропонова-

ну тему подавались у письмовому вигляді. Ці документи аналізуються, зокрема, графологічно.

Новинка профвідбору — розробка тестів “генного екранування”, на основі яких потрібно зробити гіпотетичний прогноз про майбутні захворювання кандидата, а також фонологічних тестів, які повинні визначити деякі психологічні якості за аналізом запису його голосу (сили, напруги, тембру тощо), хіромантичні перевірки (дерматогліфіка), тобто визначення рис особистості за лініями на долонях і пальцях рук, оцінка гороскопів за допомогою астрологів.

Масового впровадження в деяких країнах, особливо у США, набула перевірка чесності працівника за допомогою поліграфа — “детектора брехні”.

На практиці для визначення професійної придатності використовуються не окремі тести, а набори тестів та інших діагностичних методів, що підвищує ефективність профвідбору.

Організації працівників, зокрема профспілки, здебільшого відсторонені від контролю за порядком проведення професійного відбору, достовірністю його результатів. Правильність і об’єктивність результатів тестових випробувань не має можливості перевірити і сам кандидат. У таких умовах неважко надати видимість об’єктивності й наукової обґрунтованості дискримінаційній практиці, свавілля під час найму на роботу. За допомогою різних тестів та психологічної діагностики особистості, які не завжди науково обґрунтовані і перевірені, а іноді й сумнівні, можна легко “провалити” і відмовити будь-якому кандидату. Це підриває реальність формальної заборони дискримінації під час працевлаштування. У зв’язку з цим останніми роками в багатьох країнах прийнято законодавчі та інші нормативні акти, які визначають можливості та межі застосування психологічних випробувань, тестування при наймі на роботу, які встановлюють громадський контроль у цій сфері. Це ще один новий напрямок у розвитку трудового права.

Застосування психологічних тестів та інших методів профвідбору для визначення профпридатності під час найму на роботу останніми десятиріччями все більше входять у сферу правового регулювання праці.

Питання тестування працівників лише в окремих випадках регулюються спеціальним законодавством. Такі правила зазвичай включаються в закони про захист особистих даних, про гігієну і охорону праці, про спільне прийняття рішень, про заборону дискримінації.

В окремих країнах було прийнято спеціальні закони, які стосуються проведення тестування під час профвідбору. Так, у США в

1988 р. був прийнятий Федеральний закон про захист працівників від зловживань під час застосування поліграфів, але його дія не поширюється на працівників розвідувальних служб, фармацевтичної промисловості, які зайняті виробництвом наркотичних засобів, працівники охоронних організацій.

Працівники, на яких поширюється цей закон, можуть бути перевірені на “детекторі брехні” лише за їх згодою та за наявності певних, встановлених у законі умов. Процес випробування не повинен припинювати чи травмувати працівника, втручатись у його інтимне життя. Питання також не повинні стосуватися його релігійних і політичних поглядів, належності до громадських об’єднань. Кожне випробування повинно тривати не більше 90 хвилин¹.

Всі документи з результатами тестування повинні зберігатись не менше трьох років після проведення тесту. Незаконне розголошення інформації щодо результатів тесту підлягає покаранню. Деякі штати прийняли свої закони, які, за деякими винятками, взагалі забороняють використання поліграфів під час найму на роботу.

У національному законодавстві різних країн зустрічаються положення, які стосуються перевірки працівників чи кандидатів на посаду з метою виявлення СНІДу. Наприклад, в Італії нещодавно набрав чинності закон, який забороняє власникам у деяких випадках вимагати здійснення тестів на СНІД. Вважається, що такі тести порушують закони про захист приватного життя трудящих. В інших країнах законодавство дозволяє тестувати на СНІД певну категорію осіб, якщо існує великий ризик передачі вірусу. Наприклад, у Канаді відсутність ВІЛ-інфекції розглядається як обов’язкова професійна вимога в таких випадках: якщо медик, який бере участь у хірургічних операціях, має справу з кров’ю і є реальна загроза передачі вірусу; якщо працівник виїздить у країни, де діє закон про заборону в’їзду особам, які заражені цим вірусом; якщо працівник виконує роботу, пов’язану з безпекою населення.

Що стосується генного тестування, то більше десяти штатів США мають законодавство, яке забороняє дискримінацію в галузі зайнятості на основі виявлення генетичних відхилень. Використання таких тестів викликає суперечки серед спеціалістів через нестабільність характеру надійності показників, за допомогою яких можна прогнозувати майбутні захворювання. Генетичний контроль з метою виявлен-

¹ Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения. — М., 1989.

ня пошкодження генів, яке може статися у працівників внаслідок впливу шкідливих речовин та пристроїв, викликає менше суперечок. У Фінляндії законодавство в галузі охорони та гігієни праці вимагає, щоб власники вважали під час найму ризик пошкодження генів у працівників, які працюють із шкідливими речовинами. Такі питання обговорюються і в інших країнах.

Специфіка регулювання *випробувального терміну* в країнах Західної Європи підлягає відсиланню до колективних або трудових договорів. Саме в договірному порядку в багатьох країнах визначається конкретна тривалість випробувального терміну, навіть якщо в законодавстві закріплено загальні норми, які стосуються цього питання. У Франції тривалість випробувального терміну для основної частини працівників взагалі не зафіксована в законі; вона визначається в колективних договорах, а також звичаями. Тривалість випробувального терміну — один — шість місяців залежно від категорій працівників.

У багатьох країнах передбачено гарантії особам, які проходять випробування. У Франції і Бельгії, наприклад, при звільненні працівника, який не витримав випробування, власник зобов'язаний попередити його про це. У ФРН звільнення такого працівника потребує згоди виробничої ради, а жінки-робітниці — державного адміністративного органу. В Італії, особа, яку звільняють у зв'язку з тим, що не витримала випробування, отримує компенсацію за невикористану відпустку.

Що стосується *форми трудового договору*, то в законодавстві західних країн, попри встановлену вільну форму трудового договору (на розсуд сторін), нині помітна тенденція до обов'язкової письмової форми.

Закон встановлює письмову форму для певних видів трудових договорів: на строк, морського найму, для надомників, менеджерів тощо. В Італії, Норвегії і Люксембурзі письмова форма є обов'язковою для всіх видів трудового договору. В Іспанії кожна із сторін має право вимагати, щоб трудовий договір був оформлений у письмовому вигляді.

Інша тенденція — встановлення в деяких країнах обов'язку для наймодавця детально інформувати в письмовому вигляді працівника про умови праці. Ця тенденція найповніше виражена у Великобританії, де законодавство вимагає, щоб наймач в усіх випадках укладення трудового договору, який укладається як усно, так і письмово, видав працівникові (не пізніше тринадцяти тижнів після початку його роботи) документ у письмовій формі, у якому повинні бути

зазначені сторони трудового договору, дата його укладення, підтверджений документами трудовий стаж працівника і, окрім того, міститися відомості щодо основних умов трудового найму. Ці відомості повинні містити: чітко визначену трудову функцію працівника, розміри заробітної плати і методи її підрахунку; періоди виплати заробітної плати; тривалість і режим робочого часу та відпочинку; порядок оплати святкових днів, лікарняних, порядок призначення і виплати пенсії. До того ж працівнику обов'язково вручається “інформаційна записка”, в якій коротко викладено основні юридичні норми стосовно пропонованої роботи щодо техніки безпеки, виробничої санітарії, а також зазначено дисциплінарні правила, що діють на підприємстві, і порядок розгляду скарг у разі виникнення трудових спорів.

За згодою сторін ці документи можуть розглядатися як письмове оформлення трудового договору.

Законодавство Норвегії визначає мінімум відомостей, які повинні включатись у будь-який трудовий договір: найменування сторін; місце роботи; трудова функція; дата початку роботи; тривалість роботи при укладенні строкового договору; тривалість щорічної оплачуваної відпустки; тривалість строку попередження про розірвання трудового договору сторонами; заробітна плата; нормальна тривалість робочого дня та робочого тижня; термін випробування; розмір пенсії.

В Італії у галузевих колективних договорах встановлено, що власник зобов'язаний надати своєму працівнику під час найму документ у письмовій формі, в якому повинні бути визначені: дата початку роботи, місце роботи, трудова функція, заробітна плата та інші умови, узгоджені сторонами. В Ірландії власник зобов'язаний через двадцять вісім днів після найму видати кожному працівнику документ, який фіксує основні умови праці. У Данії Закон про працю 1993 р. зобов'язує працедавця інформувати найманих працівників про умови праці та діючі колективні договори. Це повинно бути зроблено не пізніше одного місяця після вступу на роботу. За порушення цієї норми встановлено грошову компенсацію на користь працівника.

Спеціальний сертифікат типу трудового паспорта (трудової книжки) у країнах Заходу, як правило, не передбачений. Але є документи, які працівник зобов'язаний передати наймачу під час влаштування на роботу. У ФРН такі документи називаються “трудовами паперами” і вони містять картку виплати внесків у фонд соціального страхування, картку виплати податків, довідку про стан здоров'я (у разі необхідності), іноді довідку використання відпустки, дипломи

про освіту. Всі ці документи зберігаються під час роботи у наймодавця. Особливо варто наголосити на тому, що ненадання “трудових паперів” не відображається на юридичній силі трудового договору.

Найголовнішим для працівника є документ про оплату страхівки. У США працівники укладають контракти із страховою компанією. Частину внесків у цю компанію на користь страховальника (працівника) повинен сплачувати працедавець.

У Франції й Італії законом передбачено трудові книжки (сертифікати). Вони є необхідними для працівника у разі працевлаштування. За французьким законодавством трудова книжка повинна містити такі відомості про працівника: дату влаштування на роботу та звільнення; найменування всіх посад, які обіймав працівник.

В Італії законодавство передбачає, що більшість працівників повинні мати трудову книжку. У ній міститься інформація про працівника та види робіт, які він виконував.

У Португалії трудова книжка (книжка зайнятості) передбачена лише для певної категорії працівників.

Порядок переведення на іншу роботу. На Заході можливість тимчасових та постійних змін трудового договору покладається на директивну владу власника, яка має право удосконалювати організацію виробництва, а також повноваження вносити зміни у зміст трудових функцій та всіх інших суттєвих компонентів трудової діяльності. Таким чином, отримавши згоду працівника на оновлення контракту, власник має право в будь-який момент змінити наявні умови трудового договору.

За загальним правилом, якщо переведення на іншу роботу не приводить до зменшення заробітної плати та до зміни суттєвих умов праці (а це визначають суди у кожному конкретному випадку), то воно вважається застосуванням трудового договору і не потребує згоди працівника.

Таким чином, зміни, пов’язані з реалізацією трудового договору, можливі без згоди працівника. Зміни, які зумовлюють оновлення (новою) трудового договору, потребують такої згоди.

Одностороння зміна власником суттєвих умов трудового договору надає право працівнику вимагати розірвання договору та відшкодування збитків.

У цьому разі можливе розірвання трудового договору і на вимогу власника, якщо працівник відмовляється продовжувати працювати за новими умовами. Суди переважно вважають обґрунтованим переведення працівника на іншу роботу із суттєвими змінами умов

праці, якщо це зумовлено вимогами виробництва. Якщо ж суд визнає дії наймодавця необґрунтованими, працівник може розраховувати на матеріальне відшкодування.

Підстави припинення трудового договору. У трудовому праві країн Заходу до підстав припинення трудового договору належать:

- смерть працівника та інші обставини, які мають характер юридичних подій;
- угода сторін;
- ініціатива однієї із сторін;
- ліквідація підприємства;
- закінчення строку договору або виконання певної роботи;
- обставини, які мають характер “непоборної сили”, тобто надзвичайні і непередбачені за цих умов обставини (форс-мажор).

Серед перелічених підстав основною є розірвання трудового договору з ініціативи сторін.

Порядок регулювання звільнення з ініціативи працівника. Звільнення працівника, який уклав трудовий договір на невизначений строк, вважається його абсолютним правом, що обумовлюється принципом свободи праці. Строк попередження власника про бажання звільнитись обмежується одним тижнем, але в колективних або трудових договорах він може бути збільшений. У багатьох країнах заява про звільнення робиться усно або письмово згідно з вимогами колективного договору чи за домовленістю сторін.

Якщо наявні певні форс-мажорні обставини чи груба провина наймодавця (наприклад, приховане затримання видачі заробітної плати) або є домовленість сторін, то працівник може звільнитися без попередження.

Згідно із законами, колективними договорами, звичаями, особи, які звільняються за власним бажанням, отримують у багатьох країнах вихідну допомогу, розмір якої залежить від безперервного стажу роботи.

Власник, майнові та інші права якого порушені через звільнення працівника з недотриманням правил, може звернутися в суд з позовом про відшкодування завданої шкоди. Позов може бути задоволений, якщо суд визнає таку поведінку працівника як зловживання правом. Працівник, який уклав трудовий договір на визначений строк, може звільнитися до його закінчення лише у разі наявності на те поважних причин. Якщо працівник припиняє строковий трудовий договір без поважних підстав, він несе матеріальну відповідальність і відшкодовує працедавцю завдану шкоду.

Порядок регулювання звільнення з ініціативи власника. Стосовно індивідуальних звільнень з ініціативи власника у більшості країн діють такі правила: обов'язкове обґрунтування звільнення (наприклад, наявність поважної підстави); попередження про звільнення; заборона дискримінаційних звільнень; обмеження звільнень вагітних жінок, жінок-матерів та інвалідів; особливий порядок звільнення профспілкових працівників та членів представницьких органів персоналу підприємства; виплата вихідної допомоги; вимога (в окремих країнах) узгодження деяких видів звільнення з державними адміністративними органами чи з органом представництва працівників; матеріальна компенсація працівникові у разі визнання судом чи арбітражним органом звільнення необґрунтованим, а в окремих країнах обов'язкове поновлення на попередній роботі у разі незаконного звільнення і виплата компенсації за вимушений прогул (незалежно від його тривалості).

Донедавна різноманітні компенсації на користь працівників не поширювалися на строкові договори у разі їх припинення у зв'язку із закінченням строку. Але в новому законодавстві деяких країн (Франція, Швеція, Канада, Австрія) з'явилася тенденція до поширення деяких норм і положень, що стосуються постійних працівників, які уклали безстрокові договори, на працівників, найнятих на строк (строкові договори). По-перше, встановлено право таких працівників під час звільнення у зв'язку із закінченням строку договору на вихідну допомогу, розмір якої залежить від суми заробітної плати і тривалості роботи, а також на грошову компенсацію за невикористану відпустку. По-друге, визначено, що наймодавець повинен заздалегідь попередити працівника про свій намір не продовжувати трудовий договір (у разі відсутності попередження про припинення строкового трудового договору вважається, що він продовжується). По-третє, передбачено, що строковий трудовий договір може бути розірваний достроково з ініціативи наймодавця лише у разі грубої провини працівника чи форс-мажору.

У разі дострокового розірвання строкового трудового договору без поважних причин наймодавець зобов'язаний сплатити заробітну плату до кінця строку.

Що стосується індивідуального звільнення працівників, які працюють за безстроковим трудовим договором, то можна зазначити, що у XX ст. сформувалися дві основні моделі правової регламентації таких звільнень. Перша допускає звільнення з попередженням без поважних причин (на розсуд наймодавця) і звільнення з поважних при-

чин. Друга модель допускає два види звільнення, але обидва з поважних причин: перше (звичайне) — з попередженням; друге (надзвичайне, дисциплінарне) — без попередження.

Перша модель переважала до Другої світової війни і нині збереглася лише в невеликій групі країн. Нині переважає друга модель. Її основні класифікуючі ознаки — наявність поважної причини і попередження.

Поняття “поважна причина звільнення”, тобто життєва обставина, яка легалізує розірвання трудового договору з ініціативи власника, є основним у правовій регламентації індивідуальних звільнень за другою моделлю.

Зміст поняття “поважна причина” і ступінь його конкретизації в кожній країні різний. В одних країнах (Франція) законодавство обмежується проголошенням загального принципу звільнення з поважних причин (“реальних і серйозних”), а суди розкривають і уточнюють поняття “поважана причина” під час розгляду конкретних справ; в інших (Іспанія, Португалія, США, Великобританія) поняття “поважна причина” більш-менш детально розкрито у самому законодавстві чи колективних договорах.

Усі “поважні причини” звільнення, які встановлено в законодавстві, колективних договорах, у загальному праві (судовій практиці), можна поділити на *три основні групи*: підстави, викликані поведінкою працівника; підстави, які стосуються особистості працівника, але не пов’язані з його провинною; підстави, викликані економічними і виробничими факторами.

До першої групи підстав для звільнення, викликаних поведінкою працівника, належать різноманітні провини щодо порушення трудових обов’язків (дисциплінарні проступки), які негативно впливають на виконання роботи. Суттєве значення має поділ дисциплінарних проступків на дві категорії: серйозні проступки, які дають підстави для звільнення без попередження, та менш серйозні, які є підставою для звільнення з попередженням.

Підстави для звільнення, які стосуються особистості працівника, але не викликані його провинною, — це обставини, зумовлені недостатньою кваліфікацією працівника, відсутністю необхідних здібностей чи станом здоров’я.

У законодавстві встановлено максимальний строк відсутності за станом здоров’я, протягом якого не допускається звільнення (у Норвегії — 6 місяців за наявності стажу до 10 років, 1 рік у разі стажу

більше 10 років; у Нідерландах — 2 роки незалежно від трудового стажу працівника).

Досягнення пенсійного віку вважається поважною причиною звільнення для всіх категорій працівників лише у Швеції і Люксембурзі, для службовців — у Нідерландах. У ФРН законодавство допускає, що досягнення пенсійного віку як підстава для звільнення може бути передбачена в колективному договорі. Автоматичне звільнення у зв'язку з досягненням пенсійного віку може бути закріплене в колективних договорах у Франції. У Японії на підприємствах колективний договір або правила внутрішнього трудового розпорядку визначають максимальний вік працюючого (55–60 років). В Іспанії, згідно із законом, уряд встановлює максимально допустимий вік для роботи залежно від стану на ринку праці й рекомендацій органів соціального страхування. У будь-якому разі цей вік не повинен перевищувати 69 років.

У більшості інших країн законодавство не розглядає настання пенсійного віку як “поважну причину” звільнення, але встановлює вік примусового виходу на пенсію для певних категорій працівників, наприклад, керівного персоналу підприємств (США). Існує ще один варіант: особи, які досягли пенсійного віку, не підлягають дії законів, що регулюють звільнення (Великобританія, Італія), тобто стають беззахисними перед рішенням власника припинити з ними трудові відносини. Нарешті, працівники деяких професій, наприклад професори університетів, майже в усіх країнах зобов'язані йти у відставку з досягненням пенсійного віку (65–70 років).

Причини звільнення, які визначаються економічними та виробничими факторами, — це скорочення кількості персоналу з технічних і соціально-економічних (виробничих) підстав. Правова регламентація таких звільнень передбачає повідомлення про майбутнє скорочення представників персоналу, державних (адміністративних) органів і встановлення правил скорочення працівників, зокрема критеріїв відбору осіб, які підлягають звільненню.

В одних країнах основним і єдиним критерієм є трудовий стаж, в інших — комплекс критеріїв: трудовий стаж, кваліфікація, сімейний стан. У кожному конкретному випадку власник за погодженням з представниками працівників повинен встановити порядок пріоритетності кожного з цих критеріїв.

Друга кваліфікуюча ознака регламентації звільнень — *попередження про звільнення*. Тривалість попередження фіксується в законах та колективних договорах залежно від трудового стажу, іноді від

віку працівника, який підлягає звільненню, а іноді визначається за угодою сторін у межах мінімуму і максимуму. Такий строк для робітників становить від 1 тижня до 3 місяців, для службовців — від 2 тижнів до 6 місяців, для вищих службовців — іноді до 12 місяців і навіть більше.

Власник, який не попередив працівника про звільнення, зобов'язаний виплатити йому компенсацію, яка дорівнює заробітній платі за строк попередження. Вибрати те чи інше — залежить від наймодавця. В окремих випадках власник, який не попередив працівника про звільнення, зобов'язаний сплатити йому не тільки заробітну плату за час попередження, а й відшкодувати збитки.

Законодавство не передбачає право працівника в період попередження підшукувати іншу роботу в робочий час, але в багатьох країнах на практиці працівникам надається така можливість. Іноді це фіксується у колективних договорах.

Вихідна допомога у разі звільнення працівників, які уклали трудовий договір на невизначений строк, а іноді й на визначений, сплачується майже в усіх країнах. У більшості країн ця допомога призначається за всіма підставами під час звільнення з ініціативи адміністрації, за винятком дисциплінарного звільнення без попередження за грубе порушення трудових обов'язків, а в Італії — у разі будь-якого звільнення незалежно від його підстав. Розмір вихідної допомоги залежить від заробітної плати, трудового стажу, іноді від віку працівника. У Франції він досягає половини тижневого заробітку, в Іспанії — тижневого, в Італії і Португалії — місячний заробіток за кожний рік праці.

У деяких країнах законодавство встановлює детальну процедуру оформлення звільнень, якою передбачено право працівника бути вислуханим в усіх випадках звільнення, обов'язок власника довести до відома працівника причину звільнення (часто обов'язково у письмовому вигляді), вказати точну дату припинення трудових відносин, інформувати про способи оскарження звільнень.

Досить детальні норми стосовно процедури звільнення встановлено у Франції. Власник, який бажає звільнити працівника, зобов'язаний викликати його для попередньої бесіди, викласти йому причини та вислухати його пояснення. За бажанням працівника під час бесіди може бути присутній будь-хто з його колег, який одночасно покликаний бути захисником того, кого звільняють, тобто висувати аргументи на його користь. Працівник має право вимагати, щоб власник чітко сформулював підстави звільнення у письмовій формі. Повідомлення про звільнення працівника та про його підстави

мають бути надіслані йому листом на замовлення з повідомленням про вручення. З моменту вручення листа починається відлік часу щодо попередження про звільнення.

Звільнення, як правило, не підлягають будь-якому погодженню з представниками працівників, з профспілками, з органами представництва трудового колективу. Однак у деяких країнах всі або окремі види індивідуальних звільнень потребують консультацій з представниками персоналу: всі види індивідуальних звільнень — у ФРН, Австрії, Швеції, Норвегії; дисциплінарні звільнення — у Португалії; звільнення у зв'язку зі скороченням кількості персоналу — у Великобританії, Франції, Бельгії, Італії.

У деяких країнах окремі види звільнень потребують згоди державних (адміністративних) органів (Японія). У Нідерландах така згода обов'язкова для всіх видів звільнень.

Встановлено особливі обмеження і процедури звільнення представників працівників на підприємствах. У ФРН та Австрії вони можуть бути звільнені лише за грубі дисциплінарні проступки. У багатьох країнах для звільнення таких працівників потрібна згода органів представництва персоналу або адміністративних, судових органів, а іноді — участь профспілкових органів.

У більшості країн закон забороняє звільняти вагітних жінок та жінок-матерів до досягнення дитиною певного віку (від трьох місяців до одного року).

В окремих країнах не допускається звільнення осіб, які отримали каліцтво на даному виробництві (протягом всього періоду їх тимчасової непрацездатності або протягом певного часу). В Італії заборонено звільняти працівників у зв'язку з їх вступом у шлюб. У деяких країнах (Бельгія, Данія, Швейцарія) заборонено звільняти працівників, які призвані на строкову військову службу. Трудові відносини з ними призупиняються.

Працівники мають право в установленому порядку оскаржити звільнення. У більшості країн скарги розглядає суд. В окремих країнах існує передбачений у колективних договорах особливий метод вирішення таких спорів — “процедура розгляду скарг”.

Вагомим моментом у законодавстві різних країн є визнання того, що працівник може бути фактично позбавлений роботи тільки після того, як суд визнає законність та обґрунтованість звільнення і відповідне судове рішення набере чинності.

Це вигідний для працівників процедурний момент, який підсилює їхні юридичні позиції, надає їм більшої впевненості в період судово-

го розгляду, що може тривати достатньо довго. Це важливо для працівників не лише з позицій їх матеріального стану, а й психологічно-го настрою (відсутність “комплексу безробітного”). У ширшому розумінні — це реалізація у галузі трудових відносин фундаментально-го демократичного принципу — презумпції невинуватості.

Якщо раніше тягар доведення несправедливості звільнення був покладений на позивача, тобто працівник повинен був довести відсутність поважних причин для звільнення, що було досить важко, то в останні десятиріччя було прийнято закони, згідно з якими цей тягар покладено на власника (ФРН, Італія, Іспанія, Португалія, Бельгія, Ірландія), або передбачено варіант “плаваючого” рішення: тягар доведення покладається то на одну, то на іншу сторону, залежно від конкретних обставин, чи одночасно на обидві сторони (Франція, Великобританія).

Типовим для трудового законодавства Заходу є сплата відшкодування необґрунтовано звільненому працівникові. Це було і залишається для більшості країн єдиним наслідком визнання судом звільнення недійсним. Після Другої світової війни з’явилася тенденція надавати суду право видавати наказ про примусове поновлення необґрунтовано звільненого працівника на посаді з виплатою відшкодування за вимушений прогул. Лише деякі країни (Австрія) дійшли до логічного кінця, тобто встановили загальне правило, що в разі несправедливого звільнення працівника в усіх випадках він повинен бути примусово поновлений на роботі з виплатою відшкодування за вимушений прогул. У США, Франції, Канаді, Іспанії, Бельгії це встановлено тільки для певних видів звільнень. У більшості ж країн рішення щодо поновлення на роботі власник може і не виконувати, сплативши додаткову компенсацію працівнику.

Компенсація за незаконне звільнення досягає при тривалому трудовому стажі та похилому віці працівника або в разі дискримінаційного звільнення значних розмірів — річної, дворічної і навіть чотирирічної (у Швеції) заробітної плати (звичайно з встановленням грошового максимуму). Проте ефект цього деякою мірою знецінюється збільшенням тривалості безробіття, великими труднощами нового працевлаштування, особливо з певного віку. Сподівання на реальні можливості нового працевлаштування, наприклад, для осіб 45–50 років, особливо на постійну роботу, в багатьох країнах даремні.

Отже, регламентація індивідуальних звільнень у країнах Заходу характеризується деталізацією, продуманістю та значною гнучкістю.

ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ (ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО)

Розглянувши питання щодо регулювання правовідносин у країнах Західної Європи та США, варто пам'ятати, що як би ретельно не виконувалися норми, завжди виникатимуть певні спірні питання. Саме спори дають можливість визначити, якою мірою врегульовано ті чи інші трудові відносини. Типологія трудових спорів — це вихідна організація та функціонування трудової юстиції, вибору найбільш доцільних способів вирішення протиріч у галузі праці.

У країнах з розвинутою ринковою економікою загальноприйнятим є поділ трудових спорів за суб'єктивним складом та предметом спору, тобто виокремлюють такі їх види: колективні та індивідуальні, конфлікти інтересів (економічні) та конфлікти права (юридичні). Ця типологія відображає характер та обсяг впливу конфлікту на інтереси працівника, на умови праці, їх юридичну регламентацію і, нарешті, чи співвідноситься певний трудовий конфлікт із встановленням, зміною або застосуванням (тлумаченням) правових норм¹.

Конфлікти інтересів виникають у зв'язку з вимогою встановлення нових чи заміни існуючих умов праці, а конфлікти права стосуються тлумачення чи застосування норм, встановлених законами, колективними договорами чи іншими правовими актами. Конфлікти інтересів можуть бути врегульовані в погоджувальному порядку на основі компромісу. Вимоги сторін у цьому випадку спираються на справедливість, доцільність, здоровий глузд, суспільні інтереси, реальні можливості тощо. Конфлікти права виникають у разі порушення (дійсного чи надуманого) прав, встановлених юридичними актами. Наприклад, працівники вимагають поновлення порушеного права чи усунення перешкод для його реалізації. Такі конфлікти вирішуються на підставі застосування і тлумачення законодавства.

¹ Кисилев И. Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты. — М., 1978.

Індивідуальні чи колективні трудові конфлікти зачіпають інтереси окремих осіб або груп (колективів)¹.

Наведена класифікація характеризується тим, що межа між двома групами конфліктів (колективними чи індивідуальними, економічними чи юридичними) не є чіткою. Вони лежать ніби в різних площинах, які частково перетинаються. Якщо індивідуальні конфлікти є юридичними, тому що зіткнення власника і працівника виникає, як правило, у зв'язку із застосуванням правових норм, то колективні конфлікти можуть бути як економічними, так і юридичними. Отже, економічні конфлікти, як правило, бувають колективними, а юридичні — як колективними, так і індивідуальними.

Способи вирішення трудових конфліктів менш диференційовані, ніж їх види. Таких способів тільки два: розгляд спору у судових чи адміністративних органах і третейський розгляд.

Застосування цих процедур характеризується гнучкістю: у різних країнах застосовуються різноманітні їх поєднання, але для кожної держави характерна суттєва специфіка. Єдине загальне правило: колективні економічні спори звичайно розглядаються у межах третейської процедури, оскільки такі спори спричиняють створення нових правових норм, що виходить за межі діяльності судових та адміністративних органів, які розглядають юридичні спори. Попри те, що третейський метод досить поширений, особливо в англосаксонських країнах, у багатьох державах, особливо в континентальній Європі, провідна роль у вирішенні певних категорій трудових спорів належить спеціалізованій трудовій юстиції.

Заслугує на увагу діяльність третейських судів. Мирне вирішення колективних трудових спорів здійснюється за допомогою погоджувальної, третейської процедури, яка поєднує три самостійні методи: переговори сторін, примирення (посередництво), трудовий арбітраж.

Перша, найелементарніша форма пошуку компромісу — неформальні переговори між сторонами конфлікту. Третя (нейтральна) особа в ці переговори не втручається, але створює механізм, який полегшує контакти між сторонами, спонукає їх обговорити розбіжності та дійти взаємної згоди.

Переговори, як правило, не підлягають законодавчому регулюванню, а проводяться згідно з погоджувальною процедурою, встановленою у колективних договорах.

¹ Авдокушин Е. Ф. Международные экономические отношения: Учебник. — М., 1999.

Процедура примирення (посередництва) починається лише після того, як були вичерпані можливості врегулювання спору шляхом безпосередніх переговорів.

Примирення (посередництво) — це діяльність третьої (нейтральної) особи з метою надання допомоги сторонам конфлікту розв'язати спір та знайти відповідне рішення. Однак посередник не пропонує будь-яких обов'язкових для сторін рекомендацій.

Суть процедури примирення та посередництва полягає в тому, що сторони під керівництвом посередника детально обговорюють протиріччя. Застосовуючи засоби переконання і психологічного тиску, посилаючись на здоровий глузд, справедливість, відповідальність сторін, посередник допомагає їм досягти компромісу. Намагаючись знайти і сформулювати рішення, яке влаштує обидві сторони, посередник не нав'язує його як власне, а пропонує можливі варіанти примирення. Сторони самі вибирають найоптимальніший варіант і приймають остаточне рішення.

Посередники можуть призначатися для розгляду конкретного спору або діяти постійно для певних категорій працівників. Найчастіше в ролі посередника виступає одна людина: урядовий службовець або приватна особа. Історично посередництво в трудових конфліктах зародилося як функція приватних осіб. Сторони погоджувалися призначити посередника за спільним вибором для надання допомоги у вирішенні суперечок, особливо шляхом головування під час дискусій. Приватне посередництво в трудових спорах збереглося дотепер. Воно здійснюється за погодженням між профспілками та організаціями власників. Нині важлива роль у здійсненні посередництва належить державним службовцям та урядовим органам — міністерству праці та органам з примирення, які мають автономний статус.

Паралельно з урядовими службовцями у ролі посередників (приватних чи державних) виступають професори університетів, які займаються викладацькою та науковою діяльністю в галузі трудових відносин і соціології, економісти, юристи, представники церкви, журналісти, парламентарі. Посередниками в серйозних конфліктах виступають міністри праці, а іноді глави урядів і навіть держав.

У деяких випадках примирення здійснює колегія посередників, яка складається з незалежного голови та двох (або рівної кількості) членів — представників сторін. Коли колегія призначається для конкретного спору, її склад формують сторони конфлікту, коли ж такі колегії функціонують на постійній основі, вони створюються проф-

спілками та організаціями власників для всіх можливих конфліктів. Буває, що відповідний урядовий орган складає список потенційних посередників, з яких сторони вибирають кандидатів для розгляду конкретного спору. Керівну роль у діяльності колегії відіграє її голова, який є урядовим службовцем¹.

Техніка примирення та посередництва в трудових спорах на Заході значно розвинена. Вона відображає досягнення соціології, психології праці, конфліктології; враховує дані та методику економіки, етики, фізіології; використовує засоби, які підтвердили свою ефективність під час здійснення торговельного і міжнародного посередництва.

Техніка посередництва в трудових конфліктах містить вимоги до особистих та професійних якостей посередника, методику його підготовки до участі в конкретному спорі, організацію самого процесу посередництва, способи впливу на сторони з метою досягнення згоди. Засоби посередництва зводяться до концентрованого впливу на сторони конфлікту, на їх свідомість і волю з метою забезпечення соціального миру, попередження страйків.

Суть трудового арбітражу полягає в тому, що спір передається на розгляд арбітра чи арбітражної колегії, які приймають рішення після заслуховування сторін, свідчень свідків та інших доказів. Якщо сторони конфлікту за взаємною згодою передають спір в арбітраж і погоджуються виконати рішення арбітра, то такий арбітраж називається добровільним (факультативним). Якщо ж певні юридичні норми зобов'язують сторони передати спір на розгляд арбітра і виконати його рішення, то такий арбітраж називається примусовим (обов'язковим).

Існують *три різновиди організації добровільного арбітражу*: профспілки і власники самі висувають арбітрів; профспілки та власники використовують державний орган арбітражу; сторони звертаються до державних службовців з проханням здійснити арбітраж у неформальному порядку.

Примусовий арбітраж може мати одну з таких форм: автоматичне звернення до арбітражу після провалу переговорів чи намагання примирення; звернення до арбітражу з ініціативи однієї із сторін незважаючи на заперечення іншої; звернення до арбітражу державних установ.

¹ Див., напр.: *Осипцева Ж. П.* Трудовой договор в ФРГ // Государство и право. — 1996. — № 2. — С. 79–84.; *Никителов Д. С.* Производственные советы в странах Западной Европы // Труд за рубежом. — 1995. — № 32. — С. 18–21.

Органи трудового арбітражу можуть бути постійними або створюватися для розгляду конкретного конфлікту. Арбітрами можуть виступати судді, державні службовці, університетські професори, члени парламенту. Вони поєднують свою основну роботу з періодичним виконанням функцій арбітрів. Арбітром може бути одна особа або колегія, яка складається з нейтральних осіб чи однакової кількості представників сторін та однієї чи кількох нейтральних осіб, які призначаються за згодою сторін.

Арбітри вирішують спір, як правило, на свій розсуд і не пов'язані позицією та пропозиціями сторін. Останніми десятиріччями в практику арбітражного розгляду були внесені деякі нові моменти. Набув поширення порядок, коли рішення не формулюється арбітром, а відображає останню пропозицію однієї із сторін, яку арбітр вважає більш слушною. Сутність такого арбітражу — змусити сторони наблизити свої позиції, не завищувати вимог. Кожна із сторін намагається переконати арбітра у доцільності та реалістичності своїх вимог, оскільки арбітр повинен прийняти найбільш виважені й реалістичні пропозиції.

Процес арбітражного провадження складається з п'яти етапів: *звернення до арбітра, формулювання позицій сторін, слухання справи, заочні заяви сторін, прийняття рішення.*

Арбітражне провадження відбувається з більшим або меншим дотриманням процесуальних формальностей. Це залежить від побажання сторін або самого арбітра, типу та предмета спору, положень законодавства, колективного чи трудового договору, звичаїв. Розгляд конфліктів права має більш формальний характер, ніж розгляд конфліктів інтересів.

У разі більш формального слухання сторони мають юридичних радників (адвокатів або функціонерів громадських організацій) і надають переважно письмові докази. Ведеться протокол розгляду справи. Свідки приймають присягу, залучаються експерти. У цьому випадку арбітражний розгляд нагадує судовий процес.

Частіше застосовується неформальна процедура: юридичні радники в процесі участі не беруть; усі докази надаються усно; протокол не ведеться; свідки, експерти залучаються інколи і не приймають присяги.

Рішення арбітражної колегії приймаються більшістю голосів і публікуються. Під час вирішення юридичного спору арбітри спираються на нормативні акти, а економічного — на такі поняття, як справедливість, порядність, далекоглядність, патріотизм, на кон-

кретні критерії соціально-економічного характеру, перелік яких іноді подається у законодавстві.

Передбачається, що арбітр у процесі вирішення трудового конфлікту повинен враховувати державні, суспільні, корпоративні інтереси, рівень виробництва, вартість життя, платоспроможність підприємства тощо. Арбітр не може виносити рішення, яке суперечить економічній політиці уряду, зокрема, якщо встановлено межі збільшення заробітної плати.

Рішення арбітра по конфлікті права є рівнозначним рішенням судді, а щодо конфлікту інтересів ніби замінює рішення сторін, яке стало підсумком їх переговорів.

Державні служби з примирення та третейського розгляду трудових конфліктів існують у багатьох країнах Заходу. У США створено спеціальний державний орган — Федеральну службу з посередництва та примирення (ФСПП). Її центральний офіс розміщується у Вашингтоні, а місцеві органи (окружні управління) — в усіх штатах. Директор служби призначається президентом США за згодою сенату. ФСПП бере на себе функції посередництва на прохання однієї чи обох сторін спору або з власної ініціативи (у разі серйозних трудових конфліктів), оперативно встановлює контакт з учасниками конфлікту і докладає максимальних зусиль для їх примирення. Важливим напрямком діяльності ФСПП є попередження трудових конфліктів шляхом налагодження співробітництва між сторонами¹.

У Великобританії функції примирення та арбітражу виконує Консультативна служба примирення та арбітражу, яка створена на тристоронній основі. Керівник Служби — службовець, який призначається урядом. Служба здійснює свої функції тільки у разі звернення до неї конфліктуючих сторін.

У Швеції функції посередника покладені на Державне бюро посередництва та арбітражу².

У деяких країнах суди здійснюють нагляд за діяльністю арбітражних органів. У Франції, наприклад, Вищий арбітражний суд, який формується урядом, здійснює контроль за роботою арбітрів, попереджує порушення ними закону, перевищення повноважень. Він розглядає скарги на рішення арбітрів, які має право скасувати.

¹ *Мачульська Е. Е.* Управление предприятием и трудовое право: опыт США. — М., 1996.

² *Волоков А. М.* Швеция: Социально-экономическая модель. — М., 1981.

Існує спеціальний порядок використання процедури примирення для вирішення колективних трудових конфліктів *на транспорті*. Особливо ретельно він розроблений у США для залізничного транспорту та цивільної авіації.

У разі виникнення в цих галузях колективного трудового спору (наприклад, у зв'язку із змінами чи переукладенням колективного договору) сторони повинні спочатку спробувати досягнути згоди шляхом неформальних переговорів без урядового втручання. У такому випадку сторона, яка вимагає змін у колективному договорі, повинна письмово попередити іншу сторону не пізніше як за тридцять днів про свої вимоги. До закінчення цього терміну сторони зобов'язані встановити час і місце початку переговорів щодо вирішення конфлікту. До положень про умови праці, які встановлені в діючому колективному договорі, не вносяться жодні зміни, доки сторони не досягнуть згоди або не виникне безвихідна ситуація в переговорах. У разі виникнення такої ситуації протягом десяти днів не допускаються зміни в положеннях про умови праці. Далі на вимогу однієї із сторін або з власної ініціативи в конфлікт втручається Національний орган управління з питань посередництва — НУП (адміністративний орган, що складається з трьох осіб, які призначаються президентом за згодою сенату строком на три роки), яке допомагає сторонам вести колективні переговори.

Під час надання НУП своїх послуг з примирення в колективний договір не можна вносити змін; заборонені також страйки та локаути. Якщо сторона вносить будь-які зміни в колективний договір (умови праці), інша сторона може анулювати це, отримавши судовий наказ.

Якщо НУП не вдається урегулювати конфлікт, воно намагається переконати сторони передати конфлікт на розгляд примусового арбітражу. Але це можливо лише за згоди сторін. Якщо сторони (або одна з них) заперечують, можливі два варіанти подальшого розгляду конфлікту.

Перший варіант. НУП відмовляється від здійснення посередницьких послуг. У цьому випадку статус-кво зберігається ще тридцять днів, після чого сторони є вільними щодо застосування економічних дій, тобто страйків або локаутів.

Другий варіант. НУП інформує президента США, що такий-то трудовий конфлікт загрожує “позбавити частину нації суттєвих транспортних послуг” або “суттєво загрожує торгівлі між штатами”. У цьому випадку президент США може сформулювати надзвичайну ко-

місію з розслідування, яка протягом тридцяти днів повинна повідомити президента про результати роботи та сформулювати рекомендації.

У цей період страйки заборонено, а президент США, використовуючи формальні та неформальні методи, всіляко намагається переконати сторони конфлікту досягти згоди. Протягом цього періоду Конгрес США може прийняти спеціальний закон, який стосується питань, що викликали трудовий конфлікт: у такому разі спір вирішується шляхом видання законодавчого акта.

Метод примирення і третейський метод застосовуються, як правило, для вирішення колективних і економічних трудових спорів, але в США та в деяких інших країнах особливий різновид цього методу (“гривенс просиджер”) використовується для вирішення індивідуальних юридичних спорів¹.

Згідно з колективними договорами встановлюється багатоступеневий розгляд спорів адміністрацією підприємств або спільними представниками адміністрації та профспілок. Ця процедура завершується зверненням до арбітра, рішення якого має обов’язкову силу.

На першій стадії скаргу працівника, якому надає допомогу цеховий староста або інший представник профспілок, розглядає майстер. Якщо сторони не дійшли згоди, то зміст спору та рішення майстра оформляються письмово і передаються на розгляд начальнику цеху. Інтереси працівника у цьому випадку захищає головний цеховий староста або представник профспілкової організації цеху, але й сам заявник має право з дозволу профспілки бути присутнім на всіх стадіях розгляду скарги. Далі спір передають у постійно діючий комітет з розгляду трудових спорів, який складається з представників адміністрації і профспілки. На четвертій стадії спір вирішує керівник (або представник) місцевого відділення профспілок і директор підприємства. У вирішенні особливо складних спорів на цій стадії можуть брати участь президент компанії та представник національної профспілки. Кількість стадій розгляду спору може бути різною залежно від галузі, конкретних обставин справи, масштабів підприємства тощо. Урегулювання розбіжностей на будь-якій стадії розгляду вважається остаточним вирішенням спору, яке є обов’язковим для сторін. Конфлікт вважається вирішеним і тоді, коли одна із сторін у встановлений строк не передала спір на подальший розгляд на наступній ста-

¹ Дет. див.: Соединенные Штаты Америки и законодательные акты. — М., 1993.

дії. У разі неврегульованості спору шляхом переговорів його передають для остаточного вирішення арбітру чи колегії арбітрів, які призначаються за згодою сторін.

Зазначений вище різновид примирення та третейського вирішення трудових конфліктів високо цінується на Заході. Його неформальний характер, добровільність, багатоступеневість, гнучкість, участь великої кількості місцевих керівників профспілок та активістів, безперервне функціонування, тим паче в безпосередній близькості від робочих місць, пом'якшує соціальну напругу.

Другим не менш важливим різновидом є судові та адміністративні процедури розгляду трудових спорів. У юридичній літературі він має назву “спеціалізована трудова юстиція”. В усіх країнах Заходу для розгляду і вирішення юридичних (індивідуальних та колективних) спорів використовуються суди, а іноді, як це робиться у США, адміністративні органи.

У європейських країнах такі спори розглядаються або в звичайних цивільних судах (Італія, Нідерланди), або, у більшості країн, — у спеціалізованих судах з трудових справ¹. Вони виконують важливі функції у процедурі застосування трудового права, його тлумаченні, у задоволенні законних вимог учасників трудових відносин, сприяють їх примиренню на основі компромісів, попередженню трудових конфліктів і виступають у ролі фактора, який підтримує соціальну стабільність.

Діяльність трудових судів у багатьох країнах побудована на принципах тристороннього співробітництва (трипартизму). Судові справи розглядає колегія у складі професійного та двох непрофесійних суддів, які висуваються профспілками та організаціями власників. Такий склад покликаний забезпечити всебічний і неупереджений розгляд спору та винесення справедливого рішення.

Неабияке значення має той факт, що трудові суди можуть забезпечити кваліфікований розгляд справи, оскільки професійні судді таких судів — юристи, які спеціалізуються у галузі трудового права, а непрофесійні судді — практики, які добре орієнтуються у питаннях праці та трудових відносин. Вони легко знаходять спільну мову і значна частина судових рішень приймається одностайно.

Компетенція трудових судів — юридичні спори (конфлікти права) як індивідуальні, так і колективні. Такі спори потребують особливо

¹ Систему судів див. у кн.: Современные зарубежные конституции. — М., 1992.

ретельного дотримання судової процедури, всебічності та обґрунтованості оцінок, врахування багатьох формально-юридичних моментів, звернення не тільки до трудового, а й до цивільного, адміністративного та кримінального права. Рішення з цих спорів повинні бути цілком легітимними, бо конфліктуючі сторони не мають права застосувати для тиску одна на одну такі методи боротьби, як страйки й локаути. Діяльність трудових судів привела до процесуальних нововведень, до формування процедур, які властиві саме для трудової юстиції.

Як правило, трудові суди функціонують на основі звичайних правил, які закріплені в цивільно-процесуальних кодексах, тобто розглядають справи на основі змагання. Але в цей принцип внесено певні поправки: процедура в трудових судах швидша і дешевша, ніж у звичайних судах; відсутні деякі формальності, які властиві для цивільного процесу; суди виявляють більшу ініціативу у веденні судового процесу, залученні доказів. Існує також специфіка стосовно представництва сторін, розподілу тягаря доведення, оцінки доказів. Велике значення надається спонуканню сторін до примирення на всіх стадіях процесу. У деяких країнах для цього використовується спеціальна досудова стадія розгляду, майже повністю позбавлена процедурних формальностей. І нарешті, трудові суди доступніші для працівників, ніж звичайні.

Створення трудових судів, активний розвиток трудової юстиції — логічне завершення визнання автономії трудового права. Специфічні риси трудового права диктують необхідність формування відповідних процесуальних форм і процесуального трудового права загалом.

СПОСОБИ ВИРІШЕННЯ КОЛІЗІЙ МІЖ ТРУДОВИМИ ЗАКОНАМИ РІЗНИХ КРАЇН (КОЛІЗІЙНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО)

3-поміж проблем, якими займається порівняльне трудове право, пріоритет належить налагодженню системи щодо усунення суперечностей між законодавством різних країн, якщо в цьому є нагальна потреба. У країнах Західної Європи та США активно розвивається колізійне трудове право, тобто розробляються норми і конструкції, які визначають, закон якої країни можна застосувати у разі конфліктів трудових законів різних країн. Колізійна проблематика розроблена в доктрині та практиці міжнародного приватного права¹.

У трудових правовідносинах для вирішення колізійних проблем у разі конфліктів законів у країнах Західної Європи найчастіше застосовуються три колізійні формули (прив'язки): закон за угодою сторін; закон місця роботи; найбільш підходящий закон для кожного конкретного випадку (трудового договору).

У більшості країн, зокрема в США, Великобританії, Італії, ФРН, Канаді, Швеції, застосовується формула “закон за угодою сторін”, тобто пріоритетне значення надається вибору права самими сторонами трудового договору. Разом з тим рішення сторін щодо вибору права не має сили, якщо з цього питання в національному законодавстві діють імперативні норми закону, які відрізняються від волі сторін.

Інші країни, зокрема Австрія, Іспанія, Швейцарія, Нідерланди, вибрали головною колізійною прив'язкою “закон місця роботи”, тобто закон тієї держави, на території якої виконується робота. Якщо підприємство розташоване в одній країні, а його правління в іншій — місцем роботи вважається місце розташування підприємства.

У практиці країн, які належать до цих двох груп, все частіше до конкретних справ застосовується третя прив'язка — “найбільш під-

¹ Див., напр.: *Богуславский М. Э.* Международное частное право. — М., 2002; *Мержко А. А.* Коллизии в частном праве США. — К., 2003 та ін.

ходящий закон для каждой конкретной sprawy”. Ця формула враховує комплекс факторів або один домінуючий фактор, які пов’язують сторони трудового договору з певною країною. Серед них можуть бути такі, як місцезнаходження роботи, керівництва підприємства, спільне громадянство сторін договору, джерело отримання працівником виробничих інструкцій, джерело виплати заробітної плати і її валюта, мова трудового договору тощо. Наприклад, якщо працівник наймається спеціально для роботи за кордоном у місці розташування компанії, тоді фактором, який його пов’язує з певною країною, буде місцезнаходження керівного офісу компанії, особливо, якщо працівник має громадянство країни, де розміщується компанія.

Разом з тим сторони трудового договору мають право заздалегідь домовитись про те, що їх спори розглядатимуться у певній країні (угода сторін, яка встановлює вибір підсудності, називається *пропрогаційною угодою*). Це може бути будь-яка країна, але найчастіше обирається та, яка так чи інакше має зв’язок з учасниками трудового договору¹.

Домовленість сторін щодо вибору юрисдикції у разі спору стає неможливою, якщо вона суперечить діючому в цій країні законодавству чи “громадському порядку”.

У разі відсутності угоди сторін договору про вибір права суддя приймає рішення на основі діючих у певній країні колізійних правил. Під час вирішення питання про підсудність трудових спорів у різних країнах використовуються різні колізійні прив’язки. Наприклад, у Франції пріоритетне значення має громадянство сторін спору. В інших країнах, наприклад у ФРН, Австрії, Швейцарії, Нідерландах, вирішальне значення для визначення компетенції суду має місце проживання відповідача. У Великобританії, наприклад, пріоритетне значення має воля сторін, тобто самі сторони трудового договору мають право домовитись про те, що їх спори розглядатимуться в певній країні. І нарешті, є чимало країн, в яких питання про підсудність спору вирішується за допомогою формули “найбільш підходящий закон для цього спору”.

У країнах Євросоюзу конфлікти трудових законів вирішуються шляхом застосування двох конвенцій, прийнятих цією організацією:

¹ Див.: *Оситцева Ж. П.* Трудовой договор в ФРГ // Государство и право. — 1996. — № 2. — С. 79–84.; *Рочко А. В.* Коллективно-договорная практика во Франции в 90-х годах // Труд за рубежом. — 1994. — № 2. — С. 15.

Брюссельської конвенції 1968 р. про підсудність та виконання судових рішень з цивільних справ (у редакції 1979 р.) і Римської конвенції 1980 р. щодо права, яке застосовується до договірних зобов'язань¹.

Згідно з Брюссельською конвенцією сторони самі мають право вирішити, суд якої країни розглядатиме і вирішуватиме їхні можливі спори (ст. 17). У разі відсутності такої домовленості діє правило: юрисдикцію з цивільної (трудової) справи здійснює суд тієї країни, в якій безпосередньо реалізується укладений договір. У трудових відносинах місце реалізації трудового договору — це місце, де працівник виконує свою роботу.

Римська конвенція містить колізійні прив'язки у випадках, коли до сторін трудового договору застосовуються закони різних країн ЄС. Конвенція є досить гнучкою за своїм змістом. Вихідне положення полягає в тому, що самі сторони трудових відносин вирішують, яка національна система трудового права повинна застосовуватися до сторін трудового договору. Вибір сторін впливає або з умов договору, або з відповідних обставин (конклюдентних дій). Сторони можуть вибрати закон, який застосовується в цілому до договору або до його частини; вони можуть у будь-який момент за спільною згодою змінити його.

Однак імперативні норми трудового законодавства повинні застосовуватися до трудових відносин з іноземним елементом незалежно від рішення сторін.

Римська конвенція тлумачиться судовими органами країн ЄС таким чином: якщо з усієї сукупності обставин впливає, що трудовий контракт має щонайтісніший зв'язок з якоюсь країною, то саме ця обставина вважається найвагомішою для визначення підходящого правопорядку. У цьому випадку замість усіх зафіксованих у Конвенції колізійних прив'язок діє положення, згідно з яким до трудового договору застосовується закон тієї країни, з якою цей трудовий договір має найтісніший зв'язок.

¹ Див.: Законодавча програма Європейської комісії . — Автономний документ Інформаційного представництва Ради Європи. — 2001.

ТРУДОВЕ ПРАВО В КРАЇНАХ ЦЕНТРАЛЬНОЇ І СХІДНОЇ ЄВРОПИ

У країнах Центральної та Східної Європи в 90-х роках ХХ ст. відбувається широкомасштабне реформування трудового права, яке стало результатом зміни суспільного ладу, здійснення економічних та політичних перетворень, наближення до ринкової економіки, формування парламентської демократії західного зразка. Підтвердженням цього є той факт, що в трудове законодавство, яке існувало раніше, внесено суттєві зміни¹. З нього вилучено поняття, положення, конструкції, які були властиві для країн колишнього соціалістичного табору і відображали ідеологію та практику суспільної системи, що панувала на той час. У законодавство внесено численні поправки та доповнення; розпочалась активна рецепція багатьох норм, положень, а іноді й цілих інститутів законодавства західних країн, передусім ФРН і Франції, а також фундаментальних положень ООН щодо прав людини та норм, закріплених у конвенціях і рекомендаціях МОП, в актах Європейського Союзу.

Разом з тим у діючому законодавстві про працю цих країн збереглося чимало норм і положень із соціалістичного минулого, які себе виправдали, їх підтримують профспілки, вони стали популярними серед широких верств найманих працівників і разом з тим не суперечать фундаментальним принципам ринкової економіки, демократії та міжнародним трудовим стандартам.

Еволюція трудового законодавства в колишніх соціалістичних країнах Центральної та Східної Європи свідчить про те, що вони, формуючи нове трудове право, не “руйнують повністю” попереднє трудове законодавство, а виважено його реформують, коригують та переоцінюють, намагаючись уникати крайнощів. У новому трудовому законодавстві прагнуть синтезувати соціалістичні та ринкові (капіталістичні) засади.

¹ Див., напр.: законодавства Польщі, Угорщини, Чехії, Словаччини, Болгарії та інших країн Центральної та Східної Європи.

Принципи правового регулювання праці, які відповідають вимогам ринкової економіки і політичної демократії, були закріплені в прийнятих у 90-х роках нових конституціях, у яких, зокрема, відсутнє право на працю в його соціалістичному розумінні, проголошено свободу праці, право на страйк.

Можна виокремити три основні способи реформування трудового права в країнах Центральної і Східної Європи: прийняття законів з окремих питань трудових відносин; внесення поправок та доповнень у діючі трудові кодекси; здійснення нової кодифікації трудового законодавства.

Розглядаючи розвиток трудового права країн Центральної та Східної Європи в цілому, можна виокремити такі спільні його риси:

1. Обмежено державне втручання у царину праці та трудових відносин. Таке втручання залишається необхідним для захисту та забезпечення потреб працівників і суспільних інтересів. Понад цей мінімум і в межах імперативних вказівок закону сторони трудових відносин дістали право узгоджувати і формувати свої відносини автономно згідно із своїми інтересами і потребами та з урахуванням змін економічної та ринкової кон'юнктури.
2. Встановлено рівні права та обов'язків для підприємств усіх форм власності, всіх організаційно-правових форм; ліквідовано пільги та привілеї для державних підприємств; запроваджено уніфіковане поняття "працедавець" (власник).
3. Здійснено передачу функцій державного нагляду за дотриманням трудового законодавства, які раніше виконували профспілки, державній трудовій інспекції.
4. Підвищено роль судів як у правозастосуванні, так і в забезпеченні дотримання законності в галузі праці.
5. Встановлено автономний статус для державних службовців шляхом прийняття у більшості країн спеціального законодавства про державну службу.
6. Посилено гнучкість у правовому регулюванні праці, що спричинюється, зокрема, до деякої корекції принципу "in favorem" (цей принцип означає, що трудові договори можуть тільки поліпшувати, але не погіршувати стан працівника порівняно із законодавством). Так, у Польщі дозволено включати в колективні договори норми, які погіршують умови праці працівників порівняно із законодавством, якщо це виправдано необхідністю попередити чи обмежити безробіття.

7. Забезпечено свободу об'єднань як для робітників, так і для підприємців; визнано профспілкові права згідно з міжнародними стандартами.
8. Відроджено та активно розвиваються колективні договори як одне з найважливіших джерел трудового права, яке суттєво доповнює законодавство про працю.
9. За профспілками збережено монопольне право вести колективні переговори і укладати колективні договори.
10. Посилено значення локальних актів підприємств, які, наприклад, у Польщі в Трудовому кодексі прямо визнані джерелом трудового права.
11. Законодавчо закріплено права на індивідуальні й колективні трудові конфлікти, у тому числі й право на страйк. У Чехії і Словаччині передбачено локаут як законну зброю власників у трудовій боротьбі.
12. У процесі удосконалення трудового законодавства згідно з європейськими стандартами, які закріплені в актах Ради Європи, особливу увагу приділено намаганням максимально впровадити ці стандарти в національне законодавство з метою полегшення в майбутньому повної інтеграції цих країн в об'єднану Європу.

Щодо промислової демократії, участі працівників, трудових колективів в управлінні виробництвом у різних країнах виявилися свої підходи. Наприклад, у Чехії і Словаччині ця участь реалізується через наділення профспілок відповідними правами і використання колективних договорів (англосаксонська модель), тоді як у Польщі, Угорщині, Словенії права трудових колективів, виробничих рад на підприємствах закріплено в законодавстві (європейська модель)¹.

На особливу увагу заслуговує питання щодо значення ідеології і практики соціального партнерства країн Центральної та Східної Європи після розпаду соціалістичної системи. Принципи соціального партнерства прийняті цими країнами як важливий ідеологічний засіб, який покликаний забезпечити вирішення трудових конфліктів у перехідний період та “пом'якшувати” сприйняття різних необхідних економічних перетворень тощо.

Основою механізму соціального партнерства стало створення у більшості країн Центральної та Східної Європи постійно діючих

¹ Див.: *Миронов В. К.* О венгерском кодексе законов о труде 1992 г. // Вестник Московского университета. — 1993. — № 6. — С. 14–18.

органів тристороннього співробітництва, на які було покладено важливі завдання з організації соціального діалогу і певні функції в системі правового регулювання праці. До складу цих органів увійшли представники уряду, підприємницьких організацій та профспілок.

В Угорщині законодавчо визначено функції, повноваження, структуру Національної ради з примирення інтересів, яка створена на тристоронній основі й виконує консультативні функції в галузі економічної та соціальної політики. У новому ТК Угорщини подано перелік питань, які уряд не має права вирішувати без згоди цього органу. Серед них — прийняття рішення про звільнення великих груп працівників; розмір державного мінімуму заробітної плати; реформа інспекції праці; максимальна тривалість робочого часу; святкові дні тощо. Рекомендації, які видає Національна рада з примирення інтересів у межах своєї компетенції, набувають обов'язкового характеру згідно з постановами міністерства праці¹.

У Болгарії згідно з Трудовим кодексом функціонує Національна рада тристороннього співробітництва, яка має консультативні функції з питань праці, соціального забезпечення, рівня життя, приватизації, виробничих відносин. Такі ради діють у Польщі та Чехії.

Через відсутність достатньої кількості доступних нормативних та літературних джерел неможливо детально охарактеризувати еволюцію трудового права всіх країн Центральної та Східної Європи в пост-соціалістичний період. Розглянемо розвиток трудового законодавства цих країн на прикладі двох держав — Угорщини та Польщі, де цей процес відбувався особливо інтенсивно. В Угорщині в 1992 р. був прийнятий новий Трудовий кодекс, а Польща — перша з колишніх соціалістичних країн відкинула ленінську концепцію профспілок і сформувала колективне трудове право західного зразка, створивши тим самим прецедент і модельні акти для інших країн регіону. Саме в Угорщині та Польщі найвиразніше виявилися типові риси і тенденції розвитку трудового права країн цього регіону після падіння соціалізму.

Варті уваги і зміни, що відбулися в Трудовому кодексі Угорщини, прийнятому в 1992 р., де зроблено спробу синтезувати конструктивне і цінне з попереднього угорського права та деякі положення трудового законодавства розвинених країн Заходу, передусім ФРН. Трудовий кодекс Угорщини втілює європейський тип трудового права, тобто риси трудового права країн “рейнського капіталізму”, які

¹ Див. зазначену працю В. К. Міронова.

чітко орієнтовані на соціальну ринкову економіку (до країн “рейнського капіталізму” деякі дослідники зараховують передусім ФРН і Францію, трудове право яких значно відрізняється від трудового права країн “ліберального капіталізму” — США, Канади, Нової Зеландії). Для європейського типу трудового права характерне одночасне визнання ролі капіталу, приватної власності, прерогатив підприємців і не менш важливої ролі праці, профспілок, трудових колективів, встановлення значної кількості соціальних обмежень господарської влади.

Новий Трудовий кодекс Угорщини складається з п’яти частин: загальні положення; колективні трудові відносини; індивідуальні трудові відносини; трудові спори; заключні та перехідні положення.

Кодекс невеликий за обсягом (215 статей) і охоплює не всі питання регулювання трудових відносин. Його доповнюють з деяких питань спеціальні закони про працю — Закон про техніку безпеки і виробничу санітарію (1993), Закон про страйки (1989), Закон про захист профспілкової власності (1991), Закон про добровільний характер виплати профспілкових внесків (1991).

Своєрідність нового ТК Угорщини, його відмінність від законів про працю колишніх соціалістичних країн виявляється як у його структурі, так і в змісті.

У новому кодексі немає положень декларативного характеру, які були властиві для соціалістичних кодексів. З основних трудових прав залишилося лише проголошення рівноправності всіх працівників у галузі праці, заборона дискримінації.

У новій кодифікації немає також розділів про забезпечення зайнятості та гарантії реалізації права на працю, трудову дисципліну, охорону праці, про працю жінок та молоді, про пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням, про трудовий колектив, державне соціальне страхування, нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю¹.

Відсутність цих розділів не означає, що з цих питань у новому кодексі взагалі немає норм. Вони є, але включені в інші структурні підрозділи. Так, норми з охорони праці жінок включені у розділ про трудовий договір, з дисципліни праці — в розділ про колективний договір.

¹ Див: *Миронов В. К.* О венгерском кодексе законов о труде 1992 г. // Вестник Моск. ун-та. — 1993. — № 6. — С. 14–18.

Ще одна особливість полягає в тому, що багато норм соціалістичного трудового права збережено у новому ТК Угорщини, але в дещо скоригованому вигляді. У кодекс було включено також велику кількість норм, які до того не були внесені до угорського трудового законодавства.

Як приклад можна навести такі норми: запровадження нотифікації трудових правовідносин (обов'язок сторін інформувати одна одну у певній формі про дії, які впливають на трудові правовідносини); включення розділу, який присвячено регулюванню праці вищого керівництва; заборона наймодавцям розкривати третім особам відомості про працівників і висловлювати про них свою думку без їхньої згоди, або у випадках, передбачених законом, або на підставі визнання недійсними договорів про працю; правило про те, що працівник не може відмовитися від права забезпечити собі достатню заробітну плату та особисту безпеку, а будь-яка угода, яка веде до відмови від такого права, визнається недійсною.

Наводимо найважливіші нововведення у новому ТК Угорщини порівняно з попереднім законодавством:

1. Чіткість щодо імперативності й диспозитивності конкретної норми; у кодексі вирізняють такі види норм:
 - абсолютно імперативні норми, які не можна змінювати як на користь власника, так і працівника (таких норм у ТК близько 25);
 - абсолютно диспозитивні норми, які діють, якщо сторони не домовляться про інше. У таких випадках можливе зниження крайньої межі прав працівників, тобто погіршення їх становища порівняно із законодавством, якщо сторони, зокрема сам працівник, погоджуються на це (таких норм близько 10);
 - відносно імперативні норми (можуть бути у трьох варіантах): а) норми не можна змінювати, погіршуючи статус працівника, але можна — не на користь власника; б) норми не можуть змінюватися на користь працівника, але можуть погіршувати його становище порівняно із законодавством; в) норми не можуть погіршувати становище працівників порівняно із законодавством, але можуть погіршувати рівень правових гарантій для працівників.
2. Можливість субсидіарного застосування врегулювання трудових відносин цивільного законодавства. У новому кодексі міститься значна кількість посилань на норми і положення цивільного права, які в деяких випадках прямо застосовуються для вирішення питань регулювання праці.

3. Чітко визначено територію дії трудового кодексу. Це трудові відносини, які зароджуються і здійснюються на території Угорщини, а також відносини угорських власників та їх працівників, які направляються у закордонні відрядження, та деякі інші відносини.
4. Сформульовано таке загальне правило: колективний договір (за деякими винятками) не може суперечити закону, але стосовно питань, які регулюються розділом “індивідуальні трудові відносини”, колективний договір може поліпшувати становище працівників порівняно із законодавством.

Розглянемо деякі положення кодексу, притаманні постсоціалістичному трудовому праву, що складається як в Угорщині, так і в інших країнах Центральної та Східної Європи, які викликають найбільший інтерес з точки зору ознайомлення із зарубіжним досвідом.

Право на асоціацію. Це право розглядається як таке, що рівноправно стосується як працівників, так і власників, при цьому право на об'єднання у профспілку спеціально в кодексі не виокремлюється. Закріплено як “право входити”, так і “не входити” в організацію.

Права профспілок. Це передусім право отримувати від власників вичерпну інформацію щодо всіх питань, які зачіпають інтереси працівників. За профспілками також закріплено право оскаржувати будь-які незаконні дії власника, якщо вони завдають шкоди інтересам працівників. Встановлено процедуру такого оскарження. Працівникам, які входять до профспілок, надається оплачуваний час для виконання своїх функцій, а також оплачувана відпустка для навчання на курсах. Заборонена дискримінація як членів профспілок, так і працівників, які не належать до них. Тобто це означає заборону примусового уніонізму (“закритого цеху”, “профспілкового цеху” тощо). Переведення члена профспілки, який не був звільнений на час виконання своїх обов'язків, на іншу роботу чи його звичайне звільнення можливі лише за умови згоди вищого профспілкового органу. Члени профспілок користуються захистом на період виконання ними профспілкових функцій та ще рік після цього, якщо вони виконували профспілкову роботу не менше ніж півроку.

Колективні договори. Стороною колективного договору можуть бути лише профспілки. Інколи колективні договори можуть укладатися тими профспілками, кандидати яких отримали на виборах до виробничої ради більше 50 % голосів. Якщо на підприємстві є кілька профспілок, колективний договір укладається спільно.

Участь працівників в управлінні виробництвом на підприємстві. Угорський ТК “запозичив” положення, які стосуються “співучасті”, з німецького законодавства. На підприємствах, які нараховують більше п’ятнадцяти чоловік, передбачено створення виробничої ради. Однак прерогативи виробничої ради в Угорщині більш обмежені, ніж у ФРН. Паритетні права передбачені тільки стосовно техніки безпеки і розподілу коштів фондів трудового колективу. Щодо інших питань повноваження виробничої ради консультативні. Згідно з угорським кодексом виробнича рада повинна залишатися неупередженою стосовно страйків. Вона не повинна організовувати страйки, сприяти чи протистояти їм. Члени виробничої ради, які беруть участь у страйку, повинні бути відсторонені від роботи у виробничій раді на період страйку.

Форма трудового договору. Трудовий договір повинен укладатися у письмовій формі, за винятком випадків, коли він триває менше ніж п’ять днів. Працівник має право вимагати визнання трудового договору недійсним на тій підставі, що він оформлений не у письмовій формі, не пізніше тридцяти днів після початку роботи.

Порядок приймання на роботу. Працівники, які влаштовуються на роботу, зобов’язані заповнювати анкети, підлягати тестуванню за обов’язкової умови: а) якщо це не порушує їхніх людських прав; б) не принижує їх; в) якщо це необхідно наймодавцю для отримання інформації, яка є суттєвою для укладення трудового договору.

Порядок регулювання індивідуальних звільнень. Звільнення поділяються на звичайні та надзвичайні. Звичайні звільнення відбуваються з попередженням і з певних обставин, які сформульовано в кодексі в узагальненому вигляді. Вони повинні бути вмотивовані професійною непридатністю працівника щодо рівня кваліфікації або за станом здоров’я, його поведінкою чи об’єктивними потребами виробництва. За умови надзвичайного звільнення будь-яка із сторін має право припинити трудові відносини, якщо інша сторона навмисно або у вигляді грубої необережності порушує суттєві обов’язки, які впливають з трудового договору, чи поводиться так, що продовження трудових відносин стає неможливим.

Наслідки незаконного звільнення. Суд може за бажанням працівника поновити його на роботі та зобов’язати власника виплатити заробітну плату за весь період вимушеного прогулу, а також відшкодувати іншу шкоду. Якщо власник категорично заперечує проти поновлення працівника, суд може не наполягати на цьому, але в такому

разі власник зобов'язаний сплатити вихідну допомогу у подвійному розмірі. Якщо сам працівник не бажає поновлюватися на роботі, то суд, визнавши його звільнення незаконним, встановлює для нього додаткові грошові компенсації.

Визнання трудового договору недійсним. Трудовий договір може бути визнаний недійсним, якщо він укладений під впливом оман, обдурювання, погроз. У цьому разі він повинен бути негайно розірваний власником. Якщо будь-яка із сторін зазнала певної шкоди, вона повинна бути відшкодована.

Порядок регулювання роботи за сумісництвом. Працівник зобов'язаний інформувати власника про роботу за сумісництвом. Власник має право не дозволити сумісництво або припинити його, якщо це зачіпає його законні ділові інтереси.

Відповідальність власника за речі працівника. Згідно із загальними правилами про цивільно-правову відповідальність, власник несе відповідальність за особисті речі працівників, які вони принесли на роботу. Власник має право вимагати, щоб працівник тримав свої речі у безпечному місці (наприклад, у гардеробі) та інформував його у разі принесення на підприємство цінних речей. Власник має право також встановити обмеження щодо обсягу особистих речей працівників, які вони можуть мати на підприємстві.

Дисципліна праці. Дисциплінарні стягнення не повинні посягати на права людини та принижувати гідність працівників. Штраф, як дисциплінарне стягнення, не допускається.

Договір про навчання. Це договір, згідно з яким власник оплачує навчання працівника в навчальному закладі, а працівник зобов'язується працювати на цього власника після завершення навчання. Такий договір повинен мати письмову форму. Строк обов'язкового відпрацювання після закінчення навчання — не більше п'яти років. Якщо працівник порушує умови договору, власник має право вимагати від нього повернення коштів, що були витрачені на навчання.

Робочий час. Режим робочого часу визначається в колективному договорі, а за його відсутності — одноособово власником. Запроваджено поняття “робота за надзвичайних обставин”, яке включає понаднормову роботу у дні відпочинку та у святкові дні, а також чергування. Така робота не повинна шкодити здоров'ю працівника чи забирати в нього непропорційно багато часу з точки зору особистого і сімейного життя.

Час відпочинку. Визначено лише мінімальну (20 хвилин) перерву на обід. Загальна тривалість щорічно оплачуваної відпустки залежить від віку працівника. Встановлено основний строк відпустки — не менше як 20 робочих днів і додаткові відпустки — залежно від віку працівника. Максимальна тривалість відпустки — 30 днів (для працівників, які досягли 45 років і старше). Додаткову відпустку на виховання дітей (до 16 років) отримує самотній батько (мати) або той з батьків, на кого, як вважають батьки, припадає більша частина турбот з виховання.

Відпустка через хворобу. Працівники мають право на оплачувану відпустку (75 % середнього заробітку) через хворобу тривалістю 10 днів на кожний календарний рік. Наявність непрацездатності повинна підтверджуватися довідкою від лікаря. Один раз на рік для отримання такої відпустки на строк не більше трьох днів довідка від лікаря не вимагається. Не використана в поточному календарному році відпустка через хворобу не може бути перенесена на наступний рік.

Відпустка з догляду за хворими членами сім'ї. Така відпустка (неоплачувана) повинна бути надана власником на прохання працівника строком до двох років. Близькими родичами в цьому випадку вважаються: один із подружжя; родичі по прямій висхідній лінії; діти, брати, сестри; фактичний чоловік чи дружина (“лайф партнер”).

Відпустка для будівництва власного будинку. На прохання працівника власник зобов'язаний надати працівнику, який будує власний будинок, відпустку тривалістю до одного року (без збереження заробітної плати).

Заробітна плата. При визначенні державного мінімуму заробітної плати беруться до уваги: потреби працівників, національний рівень заробітної плати, вартість життя, виплати з соціального страхування, відносні соціальні стандарти певних соціальних груп та економічні умови. Міністр праці має право, за погодженням з Радою з примирення інтересів, звільнити власників від дотримання вимоги стосовно державного мінімуму заробітної плати, якщо це необхідно для забезпечення зайнятості, особливо підлітків, інвалідів, не повністю зайнятих працівників.

Допускається виплата частини заробітної плати (не більше 20 %) в натурі у вигляді товарів та послуг (але не алкогольних напоїв та продуктів, шкідливих для здоров'я).

Якщо працівник не може бути присутнім на роботі в день видачі заробітної плати з поважних причин, її повинні видати раніше чи

переказати на його рахунок. Відповідно до цивільного законодавства у разі затримки виплати заробітної плати власник зобов'язаний сплатити працівнику відсоток (відшкодування збитків за невиконання договору).

Матеріальна відповідальність працівників за завдану власнику шкоду. Тягар доведення вини працівника покладено на власника. Якщо шкода завдана працівником унаслідок халатності, відшкодування не може перевищувати 50 % середньомісячного заробітку, але в колективному та трудовому договорах розмір відшкодування може бути підвищений до 6-місячного середнього заробітку. У разі наявності умислу працівники несуть повну матеріальну відповідальність.

Матеріальна відповідальність власників за шкоду, завдану здоров'ю працівників. Власники, як правило, несуть відповідальність незалежно від вини та звільняються від неї, якщо доведуть, що шкода була завдана у зв'язку з форс-мажором чи з вини потерпілого. Власники, які наймають менше 10 працівників, несуть матеріальну відповідальність лише за умови наявності вини. Тягар доведення відсутності вини лежить на власникові.

Особливості правового регулювання праці вищого керівництва підприємства. Кодекс Угорщини встановлює дві категорії керівного персоналу, правове становище яких є різним: перша особа підприємства (директор) та адміністрація, кількість якої визначає власник підприємства.

На директора не поширюється колективний договір, 5-річний максимум строкового трудового договору (як для інших працівників), обмежено звільнення, встановлені в кодексі. Він самостійно визначає режим роботи та відпочинку з урахуванням індивідуального трудового договору.

Директор несе матеріальну відповідальність за шкоду, завдану ним підприємству, згідно з правилами цивільного законодавства.

Якщо директор без поважних причин припиняє свій контракт із власником підприємства, він зобов'язаний сплатити відшкодування у розмірі 12 місячних окладів.

Особи, які входять до складу адміністрації підприємства, не мають права здійснювати майнові угоди від власного імені у галузі діяльності свого підприємства, входити в керівництво компанії-конкурента, їм також не оплачується у підвищеному вигляді праця понад нормальний робочий час, тобто вони мають ненормований робочий день.

Викликає інтерес розвиток змін у сусідній Польщі. Польща була першою країною Східної Європи, яка почала шлях від соціалізму до

ринкової економіки і демократії, показавши приклад іншим країнам цього регіону. Особливості розвитку цієї країни (діяльність профспілкового об'єднання “Солідарність”, масові страйки робітників) призвели до того, що вже на початку 90-х років у Польщі було прийнято чотири закони (про профспілки, про організації власників, про колективні договори і про порядок вирішення колективних трудових спорів), що стали основними засадами нового колективного трудового права. Ці закони відповідали міжнародним стандартам і разом з тим відображали специфіку країни перехідної економіки, яка йде шляхом ринкових перетворень.

Розглянемо коротко зміст кожного із цих законів окремо.

Законодавство про профспілки. Новий Закон про профспілки 1991 року прийшов на заміну Закону 1982 року, який був одним із перших актів трудового законодавства східноєвропейських держав, які відходили від попередньої системи регулювання трудових відносин, зокрема профспілок; він запроваджував поняття, які не містилися у попередньому трудовому законодавству: незалежність профспілок від політичних партій, профспілковий плюралізм тощо.

У новому Законі про профспілки ці поняття отримали подальший розвиток через ширше запозичення із законодавства західних країн та міжнародних актів. Закон 1991 р. ще більшою мірою, ніж Закон 1982 р., відповідає моделі, яка переважає в країнах Західної Європи.

Закон складається з таких основних розділів: загальні положення; створення профспілки; права профспілок; правовий статус профспілок на підприємствах; відповідальність за порушення законів. Закон визначає профспілку як добровільну самоврядну організацію працівників, яка створюється для захисту і представництва їх соціальних і професійних прав та інтересів. Проголошується незалежність профспілок від власників, державної влади та будь-яких інших організацій.

Право на об'єднання в профспілку охоплює широке коло працівників: всі працівники незалежно від виду трудового договору, члени кооперативів, менеджери, які працюють за контрактом, пенсіонери, а також безробітні. Право на створення профспілки мають поліцейські та персонал прикордонної охорони з обмеженнями, встановленими у законодавстві. Військовослужбовці не мають права створювати профспілки.

Забороняється дискримінація за належність чи за неналежність до профспілки. Зокрема, не допускається “закритий цех”, тобто членство в профспілці як умова для надання роботи.

Профспілки представляють всіх працівників (незалежно від профспілкового членства) з питань, які зачіпають їх колективні права та інтереси. У галузі індивідуальних трудових відносин профспілки представляють права й інтереси лише своїх членів. Профспілка має право захищати права й інтереси не члена профспілки на його прохання.

Для створення профспілки необхідна мінімальна кількість осіб, які бажають вступити до неї (10 чоловік). Особи, які виявили бажання створити профспілку, повинні розробити засновницькі документи, прийняти статут та створити засновницький комітет (3–7 чоловік). Закон визначає необхідні елементи змісту статуту: назву, місцезнаходження профспілки, обсяги діяльності, завдання, засоби та способи їх досягнення, порядок набуття та втрати статусу члена профспілки, його організаційну структуру, прізвища осіб, які уповноважені здійснювати фінансові зобов'язання від імені профспілки, джерела фінансування і процедуру збирання членських внесків, процедуру ліквідації профспілки та її власності.

Структура профспілок визначається їхніми статутами. Тільки статутні органи профспілок, які мають статус юридичної особи, мають право брати на себе фінансові зобов'язання. Протягом 30 днів після створення профспілки засновницький комітет подає заяву про реєстрацію профспілки в провінційний суд. Відмова в реєстрації може бути оскаржена в Апеляційний суд. Профспілка з моменту реєстрації набуває права юридичної особи і включається у профспілковий реєстр. Суд дереєструє профспілку та виключає її з профспілкового реєстру, якщо:

- керівний орган профспілки, який наділений відповідними повноваженнями, вирішив ліквідувати профспілку;
- підприємство, в межах якого функціонувала профспілка, ліквідовано;
- кількість членів профспілки складала менше 10 осіб протягом трьох місяців.

Дереєстрація може бути оскаржена профспілкою в Апеляційний суд, але після виключення з профспілкового реєстру профспілка повинна припинити свою діяльність і протягом трьох місяців самоліквідуватися.

У законі визначено права профспілки в загальнонаціональному масштабі та в межах. У загальнонаціональному масштабі правом висловлювати думку з приводу обговорюваних в сеймі законопроектів наділені тільки національні міжгалузеві профспілки і ті, які представ-

ляють працівників більшості підприємств країни за умови, якщо це право не може виходити за межі питань, які входять до компетенції профспілок. Ці ж профспілки мають право вимагати перегляду будь-якого судового рішення з трудового спору, яке набрало чинності, а також надавати у Вищий суд пропозиції щодо судового тлумачення трудового законодавства.

Права законодавчої ініціативи профспілки не мають.

Профспілки здійснюють нагляд за застосуванням трудового законодавства, ведуть колективні переговори і укладають колективні договори та угоди. Там, де відсутні колективні договори, власники зобов'язані консультуватися з профспілками з питань праці та заробітної плати.

Якщо профспілка вважає, що дії держави і власників є незаконними і порушують принципи соціальної справедливості, вона може зробити подання у відповідний державний орган і вимагати, щоб виявлені недоліки були усунені. Але в законі не закріплено обов'язку державного органу надати профспілці у цьому випадку навіть відповідь. Такий обов'язок (відповісти заявнику у двотижневий строк про вжиті заходи щодо скарги) був закріплений у Законі про профспілки 1982 року.

Потрібно також зазначити, що положення про участь профспілок у формуванні політики в галузі зайнятості, в економічному та соціальному розвитку країни, в розподілі прибутків, які були у попередньому Законі 1982 р., у Законі 1991 р. відсутні.

Прибуток, отриманий профспілкою від підприємницької діяльності, використовується для виконання статутних завдань і не може розподілятися між членами профспілки.

Працівник, обраний на профспілкову посаду не у профспілці свого підприємства, має право на неоплачувану відпустку на час виконання профспілкових обов'язків.

Варті уваги норми, що стосуються врегулювання становища профспілок на підприємствах, визначення їхніх прав та повноважень.

Якщо, на думку профспілки, виникає загроза для здоров'я та життя працівників, тобто можливість каліцтва, професійного захворювання через недбалість та прогалини в охороні праці, профспілка може вимагати від адміністрації підприємства провести розслідування та інформувати про його результати інспекцію праці та профспілку. Якщо вимога профспілки не була задоволена або протягом 14 днів від адміністрації немає відповіді, профспілка має право самостійно провести розслідування за рахунок власника.

На підприємстві, де існує кілька профспілок, кожна з них повинна захищати права та представляти інтереси тільки своїх членів. Працівник — не член профспілки, може доручити одній з профспілок захищати свої права, якщо профспілка погоджується це зробити.

З метою захисту колективних прав та інтересів працівників різні профспілки підприємства можуть засновувати спільне профспілкове представництво.

Якщо профспілки підприємства протягом 30 днів не подають пропозицій щодо змісту правил внутрішнього розпорядку, графіків змінності, графіків відпусток, власник має право вирішувати ці питання самостійно¹.

Пільги для профспілкових працівників підприємств визначені таким чином: вони звільняються від роботи для виконання своїх функцій із збереженням або без збереження заробітної плати згідно із заявками профспілки та її кількісним складом на підприємстві. Детальні правила щодо цього повинні міститись у локальних актах підприємства. Звільнення працівника профспілки без санкції профспілкового органу не допускається під час виконання роботи в профспілці та протягом одного року після завершення цієї роботи. Власник не має права без згоди профспілкового органу підприємства погіршувати умови праці та зменшувати заробітну плату його члену на період виконання ним своїх обов'язків та протягом року після його звільнення від профспілкової роботи. Відповідальність у вигляді штрафу (до 50 тис. злот.) встановлено за порушення цього закону як з боку власника, так і з боку профспілки чи її працівників. Встановлено спеціальну процедуру покарання профспілки за порушення законності. Якщо суд, який зареєстрував профспілку, встановить, що вона порушує законодавство, він повинен вимагати, щоб профспілка припинила це порушення протягом чотирнадцяти днів, а прокуратура порушує судову справу. Якщо профспілковий орган протягом зазначеного строку не припинить порушення закону та проігнорує попередження суду, він має право накласти на кожного члена профспілки штраф і вимагати проведення перевиборів профспілкових органів. Якщо профспілковий орган не виконає цієї вимоги, діяльність профспілки може бути призупинена.

Суд може прийняти рішення про виключення профспілки, яка порушує закон та ігнорує попередження суду щодо нереєстрації, з

¹ *Хорват И.* Новый закон о забастовках в Венгрии // Советское государство и право. — 1991. — № 2. — С. 32–36.

профспілкового реєстру. Це рішення може бути оскаржено в Апеляційний суд.

Профспілка, яка була виключена з профспілкового реєстру, повинна негайно припинити свою діяльність і самоліквідуватися протягом трьох місяців після набрання чинності відповідним рішенням.

Законодавство про організації підприємців (власників). Польща — одна з небагатьох, а можливо і єдина країна цього регіону, де у 1991 р. був прийнятий спеціальний закон про правовий статус організацій підприємців, що встановлює для них правовий режим, який певною мірою аналогічний тому, що встановлено для профспілок.

Структура цього закону майже аналогічна закону про профспілки (загальні положення, порядок створення, права, відповідальність за недотримання законів), а більшість норм аналогічні тим, які встановлено для профспілок.

Згідно з цим законом підприємці — це фізичні особи (організації), які здійснюють економічну діяльність та систематично використовують найману працю. Наголошується, що підприємці мають право створювати організації на свій розсуд і вільно приєднуватися до них. Ці організації можуть утворювати федерації і конфедерації, належати до міжнародних організацій підприємців.

Організації підприємців визначаються як самоврядні, незалежні від держави та інших організацій асоціації, головна функція яких — представництво інтересів своїх членів у взаємовідносинах з профспілками, державними органами, органами місцевого самоврядування. Цим організаціям заборонена діяльність, спрямована на обмеження профспілкових прав працівників, а також нагляд і контроль за організаціями працівників.

Власність таких організацій формується за рахунок внесків членів, економічної діяльності, пожертвувань та інших джерел.

Організація може бути створена не менше як десятьма підприємцями, які на зборах засновників приймають рішення про створення організації, затверджують статут та обирають засновницький комітет, який складається як мінімум з трьох осіб. Статут організації повинен обов'язково включати такі відомості, як назва організації, юридична адреса, мета та масштаби діяльності, керівні органи, порядок вступу та виключення членів, їхні права та обов'язки, прізвища осіб, які мають право брати на себе фінансові зобов'язання від імені організації, порядок зміни статуту, ліквідації організації, порядок сплати внесків.

Протягом тридцяти днів після створення організації засновницький комітет повинен звернутися в суд воеводства з проханням про реєстрацію. Відмова в реєстрації може бути оскаржена в Апеляційний суд. З моменту реєстрації організація набуває статусу юридичної особи.

Серед прав, які надані організації, — висловлювання думок щодо проектів законів та підзаконних актів, які стосуються питань, що входять у її компетенцію. Державні органи зобов'язані розглядати зауваження і пропозиції підприємців нарівні з тими, які направляються профспілками. Організації підприємців згідно із своїми статутами беруть участь у колективних переговорах з профспілками, укладають з ними колективні договори та угоди.

Відповідальність організації за невиконання закону полягає у накладенні на неї штрафу і в дереєстрації, порядок якої збігається з тим, який встановлено для профспілок.

Законодавство про колективні договори. Закон про колективні договори був прийнятий 25 вересня 1994 року і являє собою нову редакцію розділу 11 Трудового кодексу Польщі.

У цьому законі закріплено загальні принципи колективно-договірного регулювання праці, процедуру колективних переговорів, визначено юридичний статус колективних договорів та колективних угод.

Закон запроваджує дворівневу систему колективно-договірного регулювання праці. На нижчому рівні (підприємство, установа, організація) укладаються колективні договори, на рівні галузі, регіону — колективні угоди.

Згідно із законом колективні договори (угоди) охоплюють не тільки працівників, які уклали трудові договори, а й осіб, які працюють на інших підставах, а також пенсіонерів. Колективні договори (угоди) не поширюються на працівників державного апарату, суддів, прокурорів.

Колективні договори (угоди) не можуть регулювати порядок звільнення (за винятком компенсацій, які виплачуються працівникам у зв'язку із звільненням), відповідальність за порушення трудової дисципліни, питання щодо відпустки жінкам у зв'язку з вагітністю та пологами, у разі догляду за дитиною.

Колективний договір (угода) укладається за результатами колективних переговорів. Сторони повинні проводити їх з урахуванням взаємних законних інтересів. Це зокрема означає, що власники повинні йти на поступки профспілкам, якщо їх вимоги виправдані становищем працівників, а профспілка — утримуватися від висунення вимог, що перевищують реальні фінансові можливості власників;

повинні також поважатись інтереси працівників, які не охоплені договором (угодою).

Підприємці зобов'язані за результатами колективних переговорів надавати контрагентам інформацію про свій фінансовий стан. На вимогу будь-якої сторони може бути запрошений експерт для оцінювання питань, що виникли у зв'язку з колективними переговорами. Оплата експертизи покладається на сторону, з ініціативи якої був запрошений експерт, якщо сторони колективних переговорів не домовляться про інше.

Колективний договір (угода) укладається в письмовій формі на визначений чи невизначений термін. До часу закінчення строку договору (угоди) сторони можуть продовжити його на визначений строк чи визнати його укладеним на невизначений строк.

Законно укладений колективний договір підлягає реєстрації в окружній інспекції праці, а колективні угоди — в Міністерстві праці та соціальної політики.

Якщо договір (угода) містить положення, що суперечить закону, орган, який проводить реєстрацію, може зареєструвати його, вилучивши за згодою сторін таке положення, або доручити сторонам протягом чотирнадцяти днів внести в договір відповідні правки. Якщо сторони цього не зроблять, у реєстрації може бути відмовлено. Це рішення може бути оскаржено сторонами в судовому порядку. Договір набирає чинності з дня, який зазначений у ньому, але не раніше дати державної реєстрації. Власник зобов'язаний інформувати працівників про набрання договором чинності та про зміни, які вносяться до нього, забезпечити профспілку необхідною кількістю його копій, на вимогу працівника надати йому текст договору і пояснити зміст цього документа.

При Міністерстві праці та соціальної політики створюється комісія з колективних договорів та угод, метою якої є сприяння колективним переговорам і укладенню колективних договорів (угод). Склад і порядок діяльності цієї комісії визначаються міністром праці і соціальної політики.

У законі окремо визначено правовий статус колективних договорів і колективних угод.

Колективні договори укладаються на всіх підприємствах (установах, організаціях), за винятком тих, які перебувають на Державному бюджеті. Ініціатором укладення колективного договору може бути власник або будь-яка профспілка підприємства. Якщо на підприємстві є декілька профспілок, вони ведуть переговори про укладення

колективного договору через загальне представництво. Якщо немає згоди щодо єдиного представницького органу, різні профспілки ведуть переговори спільно, без створення такого органу.

Колективний договір може охоплювати кілька підприємств, якщо вони входять в об'єднання підприємств. У цьому випадку переговори про укладення колективного договору проводить орган зазначеного об'єднання, який наділений такими повноваженнями його статутом.

Колективна угода укладається з боку працівників профспілковими організаціями галузевого чи територіального рівня через посередництво органу, який уповноважений на представництво відповідно до статуту організації, а з боку підприємств — уповноваженим органом підприємницької організації, компетентним міністром — від імені власників в організаціях, які перебувають на державному бюджеті, керівником муніципального органу — від імені підприємств, що перебувають на бюджеті органів самоврядування. Міністр праці та соціальної політики визначає національні організації, від імені яких можуть укладатися колективні угоди.

Коли працівники, від імені яких укладається колективна угода, представлені кількома профспілками, колективні переговори про укладення колективної угоди повинні проводитися їх єдиним представницьким органом чи спільно діючими окремими профспілковими організаціями.

Колективні угоди укладаються представницькими профспілками. Такими вважаються профспілкові організації, які включають не менше як п'ятсот тисяч працівників або 10 % загальної кількості працівників підприємства чи найбільшу кількість працівників, стосовно яких повинна укладатися колективна угода.

Вимога щодо визнання представницького характеру профспілкової організації на галузевому чи територіальному рівні направляється в Окружний суд Варшави, який протягом тридцяти днів має винести рішення згідно з положеннями ЦПК.

Якщо визнано представницький характер національної профспілкової конфедерації, то національні профспілки і їх асоціації (федерації), які входять у цю конфедерацію, визнаються представницькими.

Порядок вирішення колективних трудових конфліктів. Цей порядок визначений Законом про вирішення колективних трудових конфліктів 1991 року.

Закон за своєю структурою та змістом є типовим для відповідних законів, що були прийняті майже в усіх колишніх соціалістичних кра-

їнах Центральної та Східної Європи. Він містить усі компоненти і майже всі норми, властиві таким законам, і в цьому розумінні його можна вважати стандартним. Разом з тим у ньому є кілька оригінальних підходів для вирішення спорів, які властиві саме польському законодавству. Основні розділи закону: загальні положення; переговори про мирне вирішення конфлікту; посередництво та арбітраж; регулювання страйків.

Коллективний трудовий конфлікт характеризується як спір між працівниками та власником стосовно умов праці, заробітної плати, соціальних виплат, а також прав та інтересів працівників чи інших категорій осіб, які користуються правом створювати профспілки.

Права та інтереси працівників у колективних трудових конфліктах можуть представляти профспілки, а власників можуть представляти відповідні організації підприємців. Якщо на підприємстві функціонує кілька профспілок, то в разі колективного трудового конфлікту вони можуть утворювати спільний орган представництва.

Коллективний трудовий конфлікт не може використовуватися для підтримання індивідуальних вимог працівників, якщо такі вимоги можуть бути вирішені за допомогою спеціальної процедури і органом, уповноваженим вирішувати індивідуальні трудові спори.

Якщо конфлікт стосується змісту діючого колективного договору, то його необхідно відкласти до закінчення строку цього колективного договору. Таким чином буде встановлено відносний обов'язок виконання правил примирення для сторін колективного договору. Вони не можуть застосовувати засоби трудової боротьби в період дії колективного договору.

Початок колективного трудового конфлікту — день, коли працівники подають список вимог з питань, які можуть бути предметом колективного трудового конфлікту, а власники відмовляються ці вимоги задовольнити. Список вимог працівників може закінчуватися попередженням про те, що в разі незадоволення цих вимог працівники можуть вдатися до страйку, який розпочнеться в день оголошення про існування трудового конфлікту.

Власник зобов'язаний негайно розпочати переговори та інформувати про початок конфлікту інспектора праці.

Переговори закінчуються підписанням угоди, а в разі недосягнення згоди — складанням доповіді, яка підсумовує суперечності і формулює позицію сторін.

Наступний етап — намагання вирішити спір за допомогою третьої сторони (посередника, арбітра). Посередника запрошують

спільно сторони конфлікту. Він може входити до списку осіб, складеного міністром праці та соціальної політики за погодженням з акредитованими профспілками. Якщо сторони не досягнуть згоди щодо кандидатури посередника протягом п'яти днів, його призначає міністр праці та соціальної політики. Якщо хід посередництва дає підстави вважати, що спір не буде вирішений в установленний строк, організація — ініціатор конфлікту може оголосити попереджувальний страйк, але тільки один раз і тривалістю не більше двох годин. Посередник може запропонувати здійснити оцінку економічного та фінансового стану підприємства — сторони конфлікту. Витрати на виконання такої оцінки (якщо сторони не вирішать іншого) оплачуються власником. Посередник може запропонувати відкласти страйк до закінчення роботи з оцінки стану підприємства, його економічних та фінансових можливостей. Посередництво завершується або угодою сторін і вирішенням спору, або складанням протоколу, який фіксує позиції сторін.

Якщо посередництво не дає очікуваних результатів, може бути оголошений страйк. Орган, який представляє інтереси працівників у конфлікті, тобто профспілка, може надати перевагу вирішенню конфлікту за допомогою арбітражу, а не через страйк. У цьому разі суперечка передається в Арбітражний комітет, який формується при суді провінції (якщо спір зачіпає одне підприємство), або в Арбітражний комітет при Вищому суді (якщо спір зачіпає кілька підприємств).

Арбітражний комітет складається з голови — професіонального судді, який призначається головою відповідного суду, і шести членів комітету (три члени від кожної сторони). Сторони повинні намагатися направити в Арбітражний комітет осіб, які не мають прямого стосунку до конфлікту.

Рішення Арбітражного комітету виносяться більшістю голосів і є обов'язковим для сторін, якщо сторони до звернення в арбітраж домовилися виконати його рішення.

Згідно із законом страйк — крайній засіб вирішення спору. Він недопустимий до повного вичерпання всіх можливостей мирного вирішення конфлікту. Водночас страйк може бути оголошений до вичерпання мирних засобів вирішення спору, якщо власники застосовують незаконні дії, що перешкоджають переговорам і посередництву, або коли власник звільняє представника профспілки, який захищає інтереси працівників у спорі.

Зупинка устаткування, яка може створити загрозу життю людей, здоров'ю працівників, інтересам безпеки держави, заборонена.

Незаконними є страйки службовців Міністерства оборони, військовослужбовців, поліцейських, пожежників, співробітників в'язниць, прикордонників, працівників суду, прокуратури.

Страйк оголошується профспілковою організацією після того, як на це погодилася більшість працівників, які брали участі у голосуванні (не менше 50 % працівників підприємства). Попередження про страйк повинно бути зроблено не пізніше ніж за п'ять днів до початку страйку.

Під час страйку страйкарям заборонено перешкоджати адміністрації виконувати свої обов'язки стосовно працівників, які не беруть участі у страйку. Адміністрація повинна мати можливість забезпечити захист власності підприємства та безперервну роботу устаткування, перерва в роботі якого могла б створити загрозу життю чи здоров'ю людей або відновленню нормальної діяльності підприємства після закінчення страйку. Організатори страйку повинні в цьому питанні співробітничати з адміністрацією.

У період страйку працівники зберігають право на виплати з соціального страхування і права, які обумовлюються трудовими відносинами, за винятком права на заробітну плату. Період відсутності на роботі через страйк включається в трудовий стаж роботи на цьому підприємстві. Профспілки створюють страйкові фонди і визначають порядок їх використання. Такі фонди не підлягають арешту та конфіскації.

Одночасно із страйком працівники можуть застосовувати й інші форми протесту для захисту своїх прав та інтересів після вичерпання мирних способів вирішення трудового конфлікту (наприклад, пікетування), якщо це не створює загрози життю людей, їх здоров'ю і здійснюється з дотриманням законності та правопорядку. Такі форми вираження протесту можуть застосовувати і працівники, які позбавлені права на страйк.

За порушення цього закону встановлено покарання у вигляді штрафів. Організатори незаконного страйку несуть повну матеріальну відповідальність за шкоду, завдану власнику, згідно з правилами цивільного законодавства.

Отже, характерними ознаками змін у законодавстві згаданих країн є орієнтація на ринкову економіку, при якій соціальний захист має інший характер, ніж при соціалізмі.

ТРУДОВЕ ПРАВО КИТАЮ ТА В'ЄТНАМУ

Розвиток трудового права в Китаї і В'єтнамі в 90-ті роки минулого століття відбувався під знаком “соціалістичної модернізації”, яка повинна була сформувати “соціалістичну ринкову економіку”¹.

В обох країнах і нині збереглося багато ознак тогочасної економічної, політичної і правової системи (переважання державної власності, керівна роль комуністичних партій, монопольне становище єдиних профспілок, які виконують функції, характерні для профспілок у соціалістичних країнах). Але разом з тим у нових законах про працю, і особливо в нових кодифікаційних актах (Законі про працю КНР і Трудовому кодексі СРВ, які були прийняті майже одночасно в 1994 році), виявилися тенденції, що свідчать про намагання сформувати національні системи трудового права сучасного типу, яке відповідає загальноновизнаним принципам і нормам міжнародного трудового права, стандартам ООН і МОП, а також враховує імперативи, що формуються в цих країнах, наприкінці 1997 р. Китай ратифікував 18, а В'єтнам — 12 конвенцій МОП).

Це свідчить про рецепцію як Китаєм, так і В'єтнамом ряду положень і конструкцій, які властиві трудовому праву країн з розвиненою ринковою економікою².

У новому трудовому законодавстві Китаю та В'єтнаму відображена специфіка цих країн, їх особливий шлях поступового розвитку від командно-адміністративної системи до ринкової економіки, характерні риси їхніх політичних режимів, які намагаються зберегти суспільну стабільність, забезпечити максимальну мобілізацію всіх господарських ресурсів для подолання вікової відсталості, швидшої модернізації економіки, підвищення рівня життя народу.

У структурі та змісті нових кодифікаційних актів з праці Китаю та В'єтнаму можна виявити подібність з радянськими кодексами за-

¹ Див., напр.: Современное право Китайской Народной Республики. — М., 1985.

² *Ле Минь Кхе*. Реформа законодавства у В'єтнамі // Економіка. Фінанси. Право. — 2002. — № 4. — С. 32–35.

конів про працю. Найбільше соціалістичних компонентів є у колективному трудовому праві, а також в окремих формулюваннях, які відображають панівну ідеологію в цих країнах (“оплата за результатами праці”, “трудові змагання”, “стимулювання зразкової праці”, “участь працівників у соціальній добровільній праці”).

У регулюванні індивідуальних трудових відносин помітними є записи західного досвіду, особливо це стосується В'єтнаму.

У Китаї широкомасштабні реформування трудового законодавства почали відбуватися ще в 70–80-х роках, одночасно з початком економічних реформ, які пов'язані з іменем Ден Сяопіна.

У 1986 р. було видано чотири Тимчасових правила з регулювання трудових відносин: про трудові контракти; про працевлаштування; про звільнення; про страхування з старості та безробіття.

Ці акти запроваджували нову модель індивідуальних трудових відносин, яка була покликана поступово замінити наявну систему життєвої зайнятості, за якої найм, переміщення, звільнення значної кількості працівників були можливі лише з дозволу державного органу.

Нова система передбачала свободу найму та звільнення, укладення строкових трудових контрактів тривалістю не менше, як на один рік, які детально визначали обов'язки, умови праці, способи забезпечення трудової дисципліни, порядок звільнення. Поважними причинами для звільнення працівників визнавалися порушення трудової дисципліни, професійна непридатність, виявлена під час випробування, довготривала хвороба, притягнення до кримінальної відповідальності, банкрутство підприємства.

Продовженням законодавчих реформ у 90-ті роки став Закон про профспілки (1992 р.), Закон про безпеку праці на шахтах (1992 р.), Закон про техніку безпеки і виробничу санітарію (1993 р.) та деякі інші нормативні акти, які стосуються окремих інститутів трудового права (наприклад, Правила встановлення державного мінімуму заробітної плати 1993 р., Правила про порядок вирішення трудових спорів 1994 р.).

Закон про працю 1994 р. став підсумком першого етапу реформ трудового права і водночас створив підґрунтя для подальшого розвитку законодавства про працю.

Закон про працю КНР складається із 107 статей, які об'єднані в 13 розділів: загальні положення; заохочення зайнятості; трудові та колективні договори; робочий час та час відпочинку; заробітна плата; техніка безпеки та виробнича санітарія; спеціальна охорона праці

жінок і молоді; професійне навчання; соціальне страхування; трудові спори; нагляд і контроль за дотриманням законодавства; відповідальність за порушення законодавства; перехідні положення¹.

Трудовий кодекс В'єтнаму складається із 198 статей, об'єднаних у 17 розділів, які схожі з китайськими. Додано ще розділи про правове становище профспілок, про адміністрацію з праці, про державну інспекцію з праці тощо.

Новітні кодифікаційні акти КНР та СРВ мають багато спільного як за структурою, так і за змістом. Разом з тим є і деякі відмінності. Порівняльно-правовий аналіз цих двох законів дає змогу простежити специфіку розвитку трудового права двох великих азіатських країн, які по-своєму здійснюють перехід від соціалізму до ринкової економіки.

Основні положення трудового законодавства Китаю та В'єтнаму складаються із загальної та особливої частин. Сфера дії, мета та завдання трудового законодавства, основні трудові права працівників входять до загальної частини, а детальна регламентація праці, відпочинку, обов'язків роботодавців та працівників становлять предмет особливої частини. Трудове законодавство Китаю та В'єтнаму, що регулює відносини щодо застосування найманої праці та соціальні відносини, які пов'язані з трудовими, поширюються на всі організації і на всіх працівників. Згідно з ТК СРВ умови праці державних службовців, поліцейських, членів кооперативів регулюються спеціальним законодавством, але деякі положення Трудового кодексу в кожному конкретному випадку поширюються і на ці категорії працівників².

Цілі трудового законодавства найчіткіше сформульовано в китайському Законі про працю, який, згідно з Конституцією КНР, покликаний захищати законні інтереси і права працівників, формувати трудові відносини відповідно до потреб соціалістичної ринкової економіки, сприяти економічному розвитку і соціальному прогресу. В обох країнах у законодавстві проголошено основні індивідуальні та колективні трудові права, зокрема право на працю, визнані світовою спільнотою і закріплені в актах ООН і МОП. Разом з тим у китайському Законі про працю відсутнє право на страйк. Трудовий кодекс

¹ Современное право Китайской Народной Республики. — М., 1985.

² Див.: Трудовой кодекс Вьетнамской Социалистической Республики / Пер. Ань Ми. — М.: Междунар. отношения, 1991.

В'єтнаму визнає право на страйк у межах законів, які регулюють це право, забороняє застосовувати в будь-якій формі примусову працю. У китайському законі закріплено право працівників на участь в управлінні виробництвом. Згідно з цим нормативним актом працівники через збори трудових колективів, їх представників чи інші форми беруть участь у демократичному управлінні підприємством; власники повинні консультиватися із представницькими органами працівників щодо питань, які зачіпають законні права та інтереси робітників та службовців.

Відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку і положень закону в'єтнамське законодавство обмежується проголошенням права працівників на участь в управлінні підприємствами.

Велика увага в обох кодифікаційних актах приділена забезпеченню права на працю шляхом здійснення державою активної політики зайнятості, яка спрямована на створення нових робочих місць, розширення можливостей отримання роботи. Трудовий кодекс В'єтнаму проголошує одним із перших обов'язків держави, підприємств та суспільства в цілому — забезпечувати роботою всіх працездатних громадян.

Трудовий договір. Трудові договори в Китаї та В'єтнамі укладаються у письмовій формі. У В'єтнамі можливі усні угоди про тимчасову роботу тривалістю менше трьох місяців, а також такі, що стосуються роботи вдома. Законодавство обох країн визначає обов'язковий зміст трудового договору. Згідно із Законом про працю КНР, трудовий договір повинен фіксувати такі елементи: строк; зміст трудової діяльності; охорону та умови праці; заробітну плату; трудову дисципліну; умови припинення договору; відповідальність за недотримання умов договору. Сторони трудового договору можуть включати в нього положення, які стосуються охорони комерційної таємниці.

Китайське законодавство оголошує недійсними трудові договори, які порушують норми права, укладаються шляхом обдурювання і погроз.

У КНР і СРВ трудові договори укладаються на строк визначений (у СРВ — до трьох років) і невизначений та на період виконання певної роботи. У КНР, якщо працівник відпрацював на підприємстві десять років і мав договір на визначений строк, підприємство зобов'язане на вимогу працівника укласти з ним договір на невизначений строк.

Період випробувань встановлюється за домовленістю сторін і не може перевищувати шести місяців (у КНР) і двох місяців (у СРВ).

Згідно з ТК СРВ заробітна плата працівників у період випробування повинна становити не менше 70 % звичайної заробітної плати за відповідну роботу. Будь-яка із сторін протягом випробувального терміну має право розірвати договір без попередження.

Питання щодо розірвання трудового договору з ініціативи працівника вирішується в цих країнах по-різному.

У КНР працівники мають право розірвати трудовий договір, попередивши про це адміністрацію письмово за тридцять днів. Працівники мають право розірвати трудовий договір негайно у таких випадках: у період випробування; якщо підприємство змушує працівника працювати, застосовуючи примус, погрози чи незаконне обмеження особистої свободи; якщо не виплачується заробітна плата і не забезпечуються умови праці згідно з трудовим договором.

У В'єтнамі працівник, який має договір на невизначений строк, має право в будь-який момент розірвати договір, попередивши про це власника за сорок п'ять днів.

Дострокове розірвання з ініціативи працівника строкового трудового договору можливе лише з попередженням і з *поважних причин*, які перелічені в законі: працівнику не надана робота чи не забезпечено умови праці, узгоджені у договорі; працівнику не виплачується повністю і в установленний строк заробітна плата; працівник — жертва поганого ставлення з боку власника чи примусово залучається до праці; працівник не може виконувати умови договору через особисті або сімейні обставини; неможливість продовження роботи у зв'язку з вагітністю.

Звільнення працівників з ініціативи власника можливе в обох країнах з попередженням (у КНР — за 30 днів, у СРВ — за 30–45 днів) і лише з поважних причин, які перелічені в законі.

У КНР до таких *поважних причин* належать: незадовільний результат випробування; грубе порушення трудової дисципліни чи правил внутрішнього розпорядку; завдання підприємству шкоди внаслідок порушення працівником трудових обов'язків чи зловживання ним довірою з егоїстичною метою; порушення проти працівника кримінальної справи.

У В'єтнамі ТК особливо детально розтлумачує поняття “*дисциплінарне звільнення*”. Таке звільнення допускається:

- якщо працівник здійснює крадіжку, розголошує технологічну та ділову таємницю або здійснює інші дії, які завдають значної шкоди підприємству;

- якщо працівник, який був переведений на іншу роботу внаслідок дисциплінарного стягнення, знову здійснює дисциплінарний проступок у період, коли ще діє попереднє дисциплінарне покарання;
- якщо працівник відсутній без поважних причин на роботі сім днів протягом одного місяця чи двадцять днів упродовж року.

У В'єтнамі розірвання трудового договору з ініціативи власника можливе також у разі нез'явлення працівника на роботу внаслідок хвороби протягом більше ніж дванадцяти місяців підряд та у разі відсутності перспективи відновлення здоров'я найближчим часом (за умови договору на невизначений строк). За наявності договору на визначений строк період відсутності на роботі через хворобу, який дає право на розірвання трудового договору, скорочується до шести місяців, а за умови договору на строк менший ніж один рік — якщо відсутність працівника на роботі триває більше половини строку договору, то він не продовжується.

Ще одна законна підстава для звільнення — стихійне лихо чи інша форс-мажорна обставина за умови, якщо власник зробив все можливе, аби запобігти звільненню, але вимушений все ж таки скорочувати виробництво і персонал.

У зв'язку із скороченням штату в обох країнах встановлено спеціальні правила звільнення.

У КНР, якщо підприємство зазнало значних економічних труднощів, перебуває на межі банкрутства і скорочення персоналу стає необхідним, власник зобов'язаний пояснити ситуацію профспілці чи всьому трудовому колективу за тридцять днів до початку скорочення, вислухати їхні думки та повідомити про майбутні скорочення місцеву владу (департамент праці місцевого уряду).

Якщо підприємство розпочинає новий набір персоналу протягом шести місяців після проведення скорочення, звільнені працівники мають пріоритетне право бути поновленими на попередній роботі.

У разі скорочення штату не допускається звільнення осіб, які зазнали каліцтва на цьому виробництві, отримали професійне захворювання і повну або часткову інвалідність; вагітних жінок та жінок, які годують дітей; тимчасово непрацездатних внаслідок захворювання.

У В'єтнамі у разі звільнення працівника, який мав стаж роботи на підприємстві один рік і більше через скорочення штату власник зобов'язаний виплатити йому компенсацію у розмірі місячної заробітної плати за кожний рік роботи, але не менше двомісячної заробітної плати. Таке звільнення можливе лише після інформування про це місцеve управління з праці.

Ні в Китаї, ні у В'єтнамі профспілковому комітету не надано права вето на рішення адміністрації щодо звільнення працівників, але профспілки не відсторонені від участі в процедурі звільнень.

У КНР профспілка має право висловлювати свою думку з приводу звільнення конкретного працівника. Якщо підприємство у разі звільнення працівника порушує законодавство чи трудовий договір, профспілка має право вимагати перегляду рішення про звільнення. Якщо працівник оскаржить звільнення в арбітражний комітет або суд, профспілка згідно із законом повинна надавати йому допомогу.

У СРВ у разі звільнення працівників за систематичне невиконання трудових обов'язків, за конкретні дисциплінарні проступки, у зв'язку з довготривалою відсутністю на роботі внаслідок захворювання власник зобов'язаний намагатися узгоджувати це звільнення з профспілковим комітетом. Якщо такої згоди немає, рішення щодо звільнення відкладається. Остаточне рішення у цьому випадку власник може прийняти через місяць після повідомлення про звільнення державний орган праці. Рішення власника може бути оскаржено як самим працівником, так і профспілкою підприємства.

Вихідна допомога, яка виплачується (за деякими винятками) звільненим працівникам, які мають стаж роботи на цьому підприємстві більше одного року, становить половину місячної заробітної плати за кожний рік роботи на підприємстві.

Трудовий кодекс В'єтнаму встановлює: якщо працівник звільнений незаконно, він повинен бути поновлений на роботі з виплатою йому компенсації за весь час вимушеного прогулу. Якщо ж працівник не бажає продовжувати роботу, трудовий договір з ним може бути припинений, але він має право отримати додаткову компенсацію у розмірі половини місячної заробітної плати за кожний рік роботи на цьому підприємстві.

Дисципліна праці регламентується у спеціальному розділі ТК СРВ. Згідно з цим кодексом трудовий розпорядок визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку. Вони повинні діяти на всіх підприємствах з кількістю працівників більше десяти чоловік і не можуть суперечити законодавству. Правила розробляються власником (перед їх впровадженням він повинен проконсультуватися з профспілковим комітетом) і підлягають реєстрації в управлінні праці провінції.

Правила внутрішнього трудового розпорядку повинні регламентувати такі питання: робочий час і перерву на відпочинок; організацію роботи на підприємстві; безпеку та гігієну праці; захист власності; технологічну та ділову таємниці підприємства; дисциплінарні

проступки та види відповідальності за них; види матеріальної відповідальності працівників за шкоду, завдану майну підприємства.

Зазначені локальні нормативні акти повинні бути доведені до відома кожного працівника і вивішені на стенді для загального огляду.

Як стягнення за порушення трудової дисципліни в СРВ застосовуються: догана; переведення на менш оплачувану роботу на строк не більше шести місяців; звільнення. Штрафи як засіб дисциплінарного покарання не передбачені. Не допускається також кілька дисциплінарних санкцій за один проступок.

Встановлено правила дисциплінарної процедури: підприємець повинен надати докази вини працівника, який має право доводити свою невинуватість та залучати на допомогу юриста, працівника профспілки чи будь-яку іншу особу. Дисциплінарне порушення має розглядатися у присутності зацікавленої особи і представника профспілки підприємства. Дисциплінарні процедури повинні оформлюватися протоколом.

У разі вчинення працівником значного дисциплінарного проступку, коли його перебування на робочому місці може ускладнити розслідування чи припинити його, власник має право після консультації з профспілковим органом тимчасово (до п'ятнадцяти днів, а в окремих випадках до трьох місяців) усунути працівника від роботи. У цей період працівник повинен отримувати 50 % своєї звичайної заробітної плати у вигляді авансу. Після закінчення максимального строку усунення він повинен бути поновлений на роботі. Якщо працівник не визнаний винуватим у проступку, за який він був усунений від роботи, власник зобов'язаний сплатити повністю заробітну плату за час, протягом якого працівник не працював.

Дисциплінарне стягнення може бути оскаржено працівником. Якщо компетентний орган вирішить, що працівник невинуватий і дисциплінарне стягнення було винесене незаконно, власник повинен скасувати своє рішення, привселюдно вибачитися перед працівником, поновити його гідність та матеріальні права.

Заробітна плата, робочий час, час відпочинку. В обох країнах встановлено державний мінімум заробітної плати. У В'єтнамі він визначається на підставі соціально-побутових умов життя і покликаний забезпечити працівникові, який виконує найелементарнішу роботу в нормальних умовах праці, відновлення його стану здоров'я.

Мінімальна заробітна плата використовується як визначальна база для калькуляції ставок заробітної плати всіх категорій робіт.

Уряд встановлює і регулярно публікує загальнонаціональні ставки мінімальної заробітної плати і ставки мінімальної заробітної плати для різних регіонів та галузей після консультації із Всезагальною конфедерацією праці В'єтнаму та представниками власників. У разі збільшення цін уряд підвищує розміри державного мінімуму заробітної плати.

У КНР державний мінімум заробітної плати встановлює місцева влада (департаменти праці) за регіонами. Визначення та зміни розмірів мінімуму заробітної плати здійснюються з урахуванням таких факторів: прожиткового мінімуму працівників та їхніх сімей; середнього рівня заробітної плати у державі; ситуації у галузі зайнятості; відносного рівня економічного розвитку різних регіонів.

Згідно з Правилами встановлення державного мінімуму заробітної плати 1993 р. мінімальні тарифні ставки повинні бути вищими від соціальної допомоги та допомоги з безробіття, але нижчими від середнього розміру заробітної плати в регіоні.

Якщо фактори, які визначали рівень мінімальної заробітної плати, змінилися або різко підвищилися ціни, розмір державного мінімуму заробітної плати також підлягає зміні. Зміни мінімуму заробітної плати можуть відбуватися не частіше одного разу на рік. До мінімального розміру оплати праці не зараховується оплата наднормової роботи, компенсаційні виплати і виплати із соціального забезпечення.

Закон про працю КНР містить лише загальні норми, які стосуються захисту заробітної плати. Виплата заробітної плати в національній валюті повинна здійснюватися щомісячно безпосередньо працівникам. Затримування виплати заробітної плати і вираховування з неї можливі лише з вагомих підстав. Підприємство зобов'язане оплачувати працівникам святкові дні, відпустки, гарантувати середню заробітну плату у разі виконання ними громадських обов'язків.

У В'єтнамі ці питання регламентуються детальніше. Зокрема встановлено, що працівник повинен бути поінформований про всі вираховування з його заробітної плати. Перед тим як робити вираховування із заробітної плати, власник зобов'язаний проконсультуватися з профспілковим органом. Загальний розмір усіх утримань не може перевищувати 30 % місячної заробітної плати.

Затримка виплати заробітної плати не може перевищувати одного місяця, при цьому власник зобов'язаний виплатити працівнику компенсацію за таку затримку у вигляді сплати відсотків на суму за-

триманої заробітної плати. Розмір відсотків визначається обліковою ставкою банківського відсотка, яка публікується державним банком у день розрахунків з працівниками.

Нормальна тривалість робочого часу, яка встановлена в КНР, — 44 години на тиждень і 8 годин на день, а в СРВ — 48 годин на тиждень і 8 годин на день. У СРВ для певної категорії працівників встановлено скорочений робочий час.

Стосовно понаднормових робіт діють певні правила. У КНР понаднормові роботи можливі у разі виробничої необхідності після консультації з профспілкою і працівниками, але максимальна тривалість їх не повинна перевищувати однієї години на день, а в разі надзвичайних обставин — трьох годин на день за наявності гарантій незавдання шкоди здоров'ю працівників. Місячна тривалість понаднормового часу не повинна перевищувати тридцять шість годин. Але всі ці обмеження не діють під час стихійного лиха, виробничої аварії, нещасного випадку, необхідності проведення термінових ремонтних або навантажувально-розвантажувальних робіт чи інших робіт, які зачіпають суспільні інтереси.

Стосовно часу відпочинку Закон про працю КНР містить в основному відсилочні норми, а ТК СРВ — конкретні норми прямої дії.

У В'єтнамі встановлено, що обідня перерва, тривалість якої не менше 30 хвилин (у нічні зміни — 45 хвилин), входить у робочий час і оплачується. Перерва між змінами на відпочинок не може бути меншою 12 годин поспіль, а щотижнева перерва на відпочинок — 24 години. В особливих випадках, коли надання працівнику щотижневої перерви на відпочинок неможливе, власник зобов'язаний забезпечити працівникам чотири дні відпочинку щомісячно. Основна щорічна оплачувана відпустка у В'єтнамі становить 12 робочих днів (14–16 робочих днів для працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці).

Додаткові відпустки надаються за безперервний стаж роботи на одному підприємстві — один додатковий день відпустки за кожні п'ять років роботи.

Відпустка за перший рік роботи надається після закінчення дванадцяти місяців безперервної роботи на цьому підприємстві.

Охорона праці. У кодифікаційних актах обох країн містяться загальні положення, які стосуються безпеки і гігієни праці, та спеціальні норми щодо охорони праці жінок, жінок-матерів і молоді.

У КНР заборонена праця жінок на підземних роботах, важких фізичних роботах та таких, які не підходять для жінок згідно із спеці-

альними законами. Спеціально заборонена праця жінок у менструальний період на деяких видах робіт: на висоті, у холодній воді, у разі низької температури, на роботах, які потребують великого фізичного навантаження.

Вагітні жінки повинні бути переведені на легшу роботу, яка не зашкодить їхньому здоров'ю. Після сьомого місяця вагітності заборонено залучати жінок до понаднормових та нічних робіт.

Післяпологова відпустка із збереженням заробітної плати становить не менше як дев'яносто днів. Жінки, які годують дітей груддю, тобто які мають дітей до одного року, не можуть залучатися до робіт, які можуть зашкодити їхньому здоров'ю, а також до понаднормових і нічних робіт.

Мінімальний вік прийому на роботу в Китаї — 16 років. Молоді працівники (до 18 років) не можуть залучатися до підземних, важких, шкідливих і небезпечних робіт. Вони повинні регулярно проходити медичний огляд.

У ЄСРВ паралельно із зазначеними вище стандартами охорони праці жінок діють деякі особливі норми і положення, які встановлюють вищий рівень охорони жіночої праці. Наприклад, встановлено, що власник зобов'язаний надавати перевагу жінкам, які відповідають критерію професійного підбору на вакантне робоче місце, якщо на нього претендують як жінки, так і чоловіки.

Держава встановлює податкові пільги для підприємств, які наймають велику кількість жінок. Власникам заборонено не тільки дискримінувати працю жінок, а й принижувати їхню гідність. Важливо й те, що існує спеціальна заборона звільняти жінок у зв'язку із заміжжям.

На підприємстві з великою кількістю працюючих жінок один з керівників повинен відповідати за організацію праці жінок. У разі прийняття керівництвом підприємства рішень, які зачіпають інтереси жінок та їх дітей, мають проводитися консультації з представниками жінок.

Мінімальний вік прийому на роботу у В'єтнамі — 15 років.

Профспілки, колективні договори. У кодифікаційних актах обох країн приділено мінімальну увагу питанням колективних трудових відносин.

Закон про працю КНР обмежується загальною нормою, згідно з якою працівники мають право згідно із законом створювати профспілки і брати участь у їх діяльності. Профспілки представляють працівників, забезпечують їхні законні права й інтереси та незалежно здійснюють свою діяльність згідно із законом.

Становище профспілок у Китаї найбільш детально визначається Законом про профспілки, прийнятим 3 квітня 1992 р. Мета цього закону — гарантувати профспілкам гідне місце у політичному, економічному та громадському житті країни. Згідно із Законом 1992 р. профспілки покликані розвивати у працівників високі моральні ідеали, сприяти підтримці трудової дисципліни, організовувати соціалістичні змагання.

Державні органи всіх рівнів зобов'язані створювати профспілкам необхідні умови для їх діяльності. Закон встановлює права та повноваження профспілок у сфері праці та трудових відносин. Як правило, вони мають консультативний характер.

Трудовий кодекс СРВ також досить стисло характеризує правовий статус профспілок. Передбачено, що на кожному підприємстві Всезагальна конференція праці В'єтнаму створює профспілкові організації, які мають бути визнані власниками. Останні повинні співробітничати з профспілками і створювати сприятливі умови для їх діяльності. Власники не мають права дискримінувати працівників за належність до профспілок і втручатися в діяльність профспілкових організацій.

Колективному договору в Законі про працю КНР присвячено лише три статті. Згідно з цими статтями працівники підприємства можуть укладати з адміністрацією колективні договори, які регулюють заробітну плату, робочий час, відпочинок, техніку безпеки і виробничу санітарію, соціальне страхування. Проект колективного договору подається на розгляд трудового колективу або його представників.

Колективний договір одразу після його підписання подається у місцевий державний орган праці й автоматично набирає чинності через п'ятнадцять днів після надходження його копії у місцевий орган праці, якщо останній не висуне заперечень і не вимагатиме внесення змін у договір. Колективний договір, укладений згідно із законом, має обов'язкову силу як для підприємства, так і для всіх працівників. Умови трудових договорів не повинні погіршувати становище працівників порівняно з колективним договором.

Детальніше колективно-договірне регулювання праці регламентує В'єтнамське законодавство.

Згідно з ТК СРВ сторонами колективного договору є трудовий колектив і власник. Від імені власника колективний договір підписує директор підприємства або інша уповноважена особа. Від імені працівників — голова профспілки чи особа, уповноважена профспілкою.

Кожна сторона має право вимагати укладення колективного договору і пропонувати його зміст. Перед тим як розпочати колективні переговори, не пізніше як через двадцять днів після отримання пропозиції інша сторона повинна відповісти згодою і призначити конкретний день початку переговорів.

Колективний договір укладається на строк від одного до трьох років. У разі укладення колективного договору вперше, його строк може бути меншим ніж один рік.

Підписаний сторонами колективний договір направляється на реєстрацію в орган праці провінції.

Такі ж правила застосовуються і в разі укладення галузевих колективних договорів.

Трудові спори. Порядок вирішення трудових спорів регулюється в обох кодифікаційних актах.

У КНР для їх вирішення використовуються методи переговорів (консультацій), арбітражного провадження судових рішень. Сторони трудового конфлікту (індивідуального і колективного) можуть передати питання (справу) щодо вирішення трудового спору спочатку в комісію з примирення, яка створюється на підприємстві з представників адміністрації, трудового колективу і профспілкової організації. Головою цієї комісії повинен бути представник профспілки. Угода, досягнута цією комісією, впроваджується у життя сторонами конфлікту.

Якщо комісією з примирення не було досягнуто угоди сторін і одна із сторін вимагає арбітражного розгляду, то вона може звернутися в арбітражний комітет. Цей комітет складається з представників державних органів праці, профспілки відповідного рівня і представників сторони власника. Головою комітету повинен бути представник держави. Протягом шістдесяти днів комітет повинен винести рішення. Якщо сторони конфлікту задоволені ним, вони самі впроваджують його у життя.

Якщо сторона трудового конфлікту не задоволена рішенням арбітражного комітету, вона має право протягом п'ятнадцяти днів після отримання рішення передати спір у народний суд. Якщо ж одна зі сторін не передає спір у суд і не виконує рішення арбітражного комітету, інша сторона може звернутися у народний суд з проханням щодо примусового виконання рішення арбітражу.

Спір, що виник у зв'язку з укладенням колективного договору і не був вирішений шляхом переговорів і консультацій сторін, передається

ся на розгляд і вирішення у відділ праці органів місцевого самоврядування.

Спір, який виник у зв'язку з виконанням колективного договору і не був вирішений шляхом переговорів і консультацій сторін, передається на розгляд і вирішення в арбітражний комітет. Якщо сторона трудового конфлікту не задоволена рішенням арбітражного комітету, вона має право протягом п'ятнадцяти днів після отримання рішення передати справу до суду.

В'єтнамське законодавство, на відміну від китайського, розрізняє процедуру вирішення конфліктів інтересів і конфліктів права, індивідуальних і колективних спорів.

Індивідуальні юридичні трудові спори розглядаються у першій інстанції Радою трудового примирення, яка створюється на підприємствах, де кількість працівників перевищує десять чоловік. До неї входить рівна кількість представників працівників і адміністрації. За відсутності на підприємстві такої ради спір розглядається примирителем місцевого державного органу праці.

У другій інстанції спір розглядає народний суд.

Деякі види трудових спорів (дисциплінарне звільнення, матеріальна відповідальність працівників) розглядаються безпосередньо в судах, минаючи першу інстанцію.

Для вирішення колективних (економічних) трудових спорів встановлено триступеневу процедуру.

1. Рада трудового примирення або примиритель місцевого органу праці.
2. Рада трудового арбітражу при провінційному органу праці. Вона формується з представників державних органів праці, профспілок, організацій власників, авторитетних юристів і соціальних працівників. Головою такої ради є голова державного органу праці.
3. Народний суд.

Під час розгляду колективного трудового спору жодна із сторін на має права застосовувати односторонні дії (страйки, локаути).

Трудовий кодекс В'єтнаму регулює страйки працівників. Рішення про страйк може бути прийнято профспілковим органом за умови, що страйк підтримується більшістю членів трудового колективу шляхом таємного голосування. Страйки заборонені на тих підприємствах, які належать до оборонного комплексу і сфери громадських послуг і увійшли до списку, який затверджено урядом.

Визнаються незаконними страйки, які не є наслідком колективних трудових спорів і виходять за межі трудових відносин, а також ті, які охоплюють працівників більш як одного підприємства.

Якщо страйк становить реальну загрозу для національної економіки чи безпеки, голова уряду має право прийняти рішення про його припинення або призупинення. Прийняття рішення про визнання страйку незаконним входить до компетенції народного суду.

Варто наголосити також на такій особливості трудового законодавства КНР, як посилена увага, що визначає відповідальність власників за порушення трудових прав працівників і конкретний характер такої відповідальності. Так, глава 12 Закону про працю КНР містить детальні норми (17 статей) щодо відповідальності за порушення тих чи інших положень цього закону. Передбачено різні види відповідальності, зокрема кримінальну. Це, безперечно, сприяє посиленню ефективності трудового законодавства загалом і зокрема законодавства про охорону праці, техніку безпеки і виробничу санітарію.

МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ РОЛЬ ЩОДО УНІВЕРСАЛЬНОСТІ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В РІЗНИХ КРАЇНАХ СВІТУ

Міжнародна організація праці (МОП) була заснована разом із Лігою Націй на основі Версальського договору в 1919 році. Після закінчення Першої світової війни в січні 1919 року в Парижі зібралася конференція країн, які перемогли у війні, щоб підготувати проект мирного договору з Німеччиною. На першому ж пленарному засіданні конференції була створена комісія з питань міжнародного трудового законодавства¹. Перша світова війна призвела до зuboжіння населення і надзвичайно загострила суперечності між класами. Революція в Росії 1917 р. продемонструвала можливість створення держави без капіталізму, до того ж відбулись революції у Німеччині, Угорщині, Фінляндії. У багатьох країнах було створено комуністичні партії. Щоб якимось чином зняти політичне напруження у світі, країни створили комісію з питань міжнародного трудового законодавства.

До складу комісії з питань міжнародного трудового законодавства увійшли по два представники від США, Англії, Франції, Італії, Японії та Бельгії і по одному — від Куби, Чехословаччини та Польщі. У її роботі брали участь також кілька профспілок. Комісія вивчила можливість спільних дій з питань праці, розробила проект статуту нової міжнародної організації, який з деякими змінами увійшов до змісту XIII розділу Версальського мирного договору, а день підписання договору став датою створення МОП.

Перша Міжнародна конференція праці відбулася у жовтні — листопаді 1919 р. у Вашингтоні. Результатом її роботи було прийняття шести конвенцій і шести рекомендацій (включаючи Конвенцію № 1 про тривалість робочого дня)².

¹ Мацко А. С. Міжнародне право: Навч. посіб. — К.: МАУП, 2003. — С. 153.

² Международное право: Учебник / Отв. ред. Ю. М. Колосов, В. И. Кузнецов. — М., 1998.

У 1934 р. статутні норми МОП було включено в офіційні акти, яким дали назву — Статут Міжнародної організації праці. Статут організації був переглянутий 1946 року. Цього ж року МОП стала спеціалізованою установою Організації Об'єднаних Націй. У 1969 р. у зв'язку з 50-річним ювілеєм МОП була присуджена Нобелівська премія миру.

Спочатку членами МОП стали 44 держави: 31 член Ліги Націй і 13 держав, що були запрошені приєднатися до Статуту Ліги Націй і МОП. У 1954 р. членами МОП стали СРСР, УРСР і БРСР. Після проголошення України правонаступницею УРСР, вона автоматично стала членом Міжнародної організації праці. МОП має представництва в столицях деяких держав. Нині членами МОП є 170 держав¹.

Мету і завдання Міжнародної організації праці викладено в преамбулі до статуту організації. Відповідно до нього цілями МОП є досягнення загального миру “на основі соціальної справедливості” і поліпшення умов праці, що може бути досягнуто такими методами: регламентацією робочого часу, включаючи встановлення максимальної тривалості робочого дня і робочого тижня; регламентацією набору робочої сили шляхом боротьби з безробіттям; встановлення гарантій заробітної плати, яка забезпечує задовільні умови життя, тощо. Ці положення Статуту підтвержені Декларацією про цілі і завдання МОП, яка була прийнята на двадцять шостій сесії Генеральної конференції МОП у Філадельфії (США) 10 травня 1944 р. Після Другої світової війни діяльність ООН щодо закріплення і захисту прав людини, у тому числі в соціальній і економічній сферах, подальша активізація нормотворчої діяльності МОП, прийняття норм праці, які формувалися регіональними організаціями держав у Європі, Америці, Африці, на Близькому Сході, завершили формування міжнародного трудового права.

Наводимо основні стратегічні цілі організації:

1. Розвиток і реалізація норм і основоположних принципів і прав у сфері праці.
2. Створення максимальних можливостей для жінок і чоловіків щодо забезпечення належної зайнятості.
3. Широкомасштабність охоплення і підвищення ефективності соціального захисту населення.
4. Зміцнення тристоронньої структури і підтримка соціального діалогу.

¹ *Иванов С. А.* Проблемы международного регулирования труда. — М., 1964.

Зазначені цілі досягаються такими шляхами:

1. Розробка міжнародних заходів і програм, які сприяють здійсненню основних прав людини, поліпшенню умов праці й життя, розширення можливостей для зайнятості.
2. Розробка міжнародних трудових норм, які є керівними принципами для національних органів влади у реалізації завдань МОП, що підсилюється унікальною системою контролю за їх застосуванням
3. Всебічна програма міжнародного технічного співробітництва, яка розробляється і втілюється за допомогою активного партнерства із засновниками і спрямована на допомогу країнам при провадженні в життя завдань МОП.
4. Підготовча, навчальна і видавнича діяльність, яка сприяє реалізації цих заходів.

У Статуті організації закріплено основні принципи діяльності МОП: 1) праця не є товаром; 2) необхідною умовою постійного прогресу є свобода слова і свобода об'єднань; 3) бідність у будь-якому місці світу є загрозою для загального благополуччя і боротьба з нею повинна постійно вестись у кожній державі на основі узгоджених зусиль у міжнародному масштабі.

Статут МОП базується на двох принципах — всезагальності (універсальності) та тристоронньому представництві. Перший означає насамперед можливість вступу до МОП всіх держав, які беруть на себе передбачені Статутом зобов'язання. Відповідно до ст. 3 і 4 Статуту МОП кожна держава — член ООН може бути членом Міжнародної організації праці. Для цього необхідно лише оповістити Генерального директора Міжнародного бюро праці про прийняття зобов'язань, що випливають зі Статуту. Принцип універсальності зобов'язує членів організації сприяти поліпшенню умов праці та життя трудящих в усіх країнах, надавати їм рівне право користуватися тими перевагами, які випливають з членства в організації. І якщо принцип універсальності притаманний більшості міжнародних організацій, то принцип тристороннього представництва характерний тільки для МОП. Відповідно до п. 1 ст. 3 Статуту кожна країна в МОП представлена чотирма делегатами: два — від уряду, один — від підприємців і один — від трудящих. Кожний із чотирьох делегатів має право голосувати індивідуально з кожного питання, що розглядається МОП. Принцип тристороннього представництва ґрунтується на реформістській ідеї співробітництва праці та капіталу.

Міжнародна організація праці складається з трьох основних органів. Вищим органом організації є Генеральна конференція і Міжнародна конференція праці. Основним напрямом роботи цієї конференції є розробка і прийняття конвенцій і рекомендацій з питань праці. У порядку контролю вона розглядає доповіді держав щодо застосування ратифікованих конвенцій МОП, затверджує дворічну програму діяльності та бюджет організації, який фінансується державами-членами. У щорічних сесіях беруть участь чотири представники (два від уряду і по одному від трудящих і працедавців) від кожного члена МОП. Ці делегати мають право незалежно висловлюватися і голосувати. Міжнародна конференція праці може також збиратись і на спеціальні сесії. Згідно зі Статутом усі делегати мають рівні права, в тому числі право участі в голосуванні.

Виконавчим органом МОП є Адміністративна рада. До її складу входять 56 членів: 28 представляють уряди, 14 — представники підприємств і 14 — представники трудящих. Із 28 представників урядів 10 призначаються урядами найважливіших у промисловому значенні країн. До них належать: Бразилія, Індія, КНР, США, Франція, Росія, Японія. Інші члени Ради обираються на Генеральній конференції на три роки. Вибори відбуваються окремо в трьох виборчих колегіях. До функцій Адміністративної ради входить: визначення порядку денного для сесій Генеральної конференції та інших органів МОП, призначення генерального директора Міжнародного бюро праці, створення допоміжних органів, комісій, координування діяльності МОП з діяльністю інших міжнародних організацій, керування роботою МОП на період між сесіями конференції тощо¹.

Постійним секретаріатом МОП є Міжнародне бюро праці на чолі з генеральним директором, який призначається Адміністративною радою. Він, у свою чергу, призначає персонал секретаріату з осіб різних національностей, громадян різних держав. Цей орган готує документацію, збирає і поширює інформацію, проводить дослідження, організовує різні наради.

Крім основних органів до складу МОП входить ряд постійних і тимчасових комітетів, комісій регіональних конференцій тощо. До них належать: промислові комітети, створені для вивчення умов праці в різних галузях промисловості; комітет із свободи об'єднань; ко-

¹ Див.: Юридический словарь. — М., 2001. — С. 378.

мітет експертів із застосування конвенцій і рекомендацій; кореспондентські комітети; комітети експертів з питань професійної підготовки, розвитку управління, техніки безпеки і охорони праці, трудових відносин, навчання працівників; комітет із спеціальних проблем, що стосуються жінок і молодих працівників тощо. Органи МОП повинні формуватися з урахуванням справедливого географічного розподілу місць і посад. Держави — члени МОП періодично проводять регіональні наради для вивчення питань, які особливо важливі для відповідних регіонів.

Секретаріат МОП, штаб-квартира, дослідний центр і видавництво розміщуються у Міжнародному бюро праці в Женеві. Адміністрування і управління здійснюються через регіональні, обласні та галузеві бюро, які розташовані більш ніж у сорока країнах.

Міжнародна організація праці здійснює свою діяльність у трьох напрямках: 1) розробка конвенцій і рекомендацій, що стосуються питань праці; 2) надання технічної допомоги країнам Азії, Африки і Латинської Америки, що розвиваються; 3) навчання і освіта з питань, які входять до кола діяльності МОП.

Діяльність організації з надання технічної допомоги полягає у направленні (на прохання зацікавлених урядів) експертів з організації праці та керування підприємствами, а також у підготовці трудового законодавства та ін.

Діяльність МОП у галузі навчання і освіти пов'язана із створенням у Женеві в 1960 р. Міжнародного інституту соціальних досліджень у галузі соціальної і трудової політики на зразок вищого навчального закладу університетського типу.

Серед програм, прийнятих останнім часом у рамках МОП, можна назвати Глобальну програму з безпеки й охорони праці та навколишнього середовища. Ця програма ставить такі основні цілі: 1) розробити політику і програми профілактики для захисту трудящих у небезпечних професіях і галузях; 2) запровадити ефективну охорону праці стосовно вразливої категорії працівників, які не охоплюються традиційними методами захисту; 3) вести роботу з урядами та організаціями підприємств і трудящих, які мають більші можливості для вирішення проблем, пов'язаних з умовами життя і праці, охороною здоров'я трудящих; 4) добиватися усвідомлення представниками політичних і владних структур соціально-економічного значення поліпшення охорони праці, якості звітності в цій галузі. Для кожної з чотирьох цілей була розроблена окрема стратегія, яка охоплює роз'яс-

нювальну роботу, створення інформаційної бази, зміцнення потенціалу партнерів і підтримку програм прямої дії. Програма спрямована на те, щоб у всьому світі чітко усвідомили масштаби і наслідки професійних захворювань, нещасних випадків і травм на виробництві, щоб питання охорони і гігієни праці було винесене на міжнародний порядок денний, щоб на всіх рівнях стимулювати і підтримати конкретні кроки в цьому напрямку. Виходячи із зазначеного, в рамках програми будуть зібрані статистичні дані, вестиметься робота із ЗМІ; в рамках глобальної програми технічної допомоги здійснюватиметься підтримка національних зусиль; будуть встановлені тісні зв'язки з органами соціального захисту, цільовими програмами МОП і проектами на місцях. Її ключовими моментами стане глобальна програма технічного співробітництва.

Найважливішим напрямком діяльності МОП є розробка і прийняття конвенцій і рекомендацій. Можливість відкритого висунення і обговорення вимог щодо створення міжнародних правових актів, норм, які певною мірою зможуть сприяти поліпшенню умов праці, умов життя працюючих, стимулює до участі в організації представників трудящих усіх країн. Ці конвенції і рекомендації є основними формами міжнародного правового регулювання праці, яке здійснює МОП. Вони приймаються після консультацій з усіма державами, які входять до складу МОП, на міжнародній конференції праці. До початку 2000 р. в Міжнародній організації праці було прийнято 181 конвенцію і 189 рекомендацій. СРСР ратифікував 50 конвенцій МОП, з них близько 30 продовжують діяти на території України.

Статут МОП передбачає, що після прийняття конвенції (п. 5 ст. 19 Статуту) “а) конвенція надсилається всім членам організації для ратифікації; б) кожен член організації зобов'язується протягом року після закриття конференції подати конвенцію на розгляд влади чи влад, до компетенції яких входить це питання, для оформлення її як закону чи для вжиття заходів іншого порядку... Якщо член організації отримав згоду компетентної влади чи влад, він повідомляє про ратифікацію конвенції Генерального директора і вживає таких заходів, які будуть необхідні для ефективного застосування положень цієї конвенції”. Держава, яка ратифікувала конвенцію МОП, зобов'язана регулярно надавати звіти щодо її виконання. Цей процес контролюють два органи: незалежний експертний комітет з виконання конвенцій і рекомендацій (20 юристів) і тристоронній комітет Міжнародної конференції праці щодо виконання конвенцій і рекомендацій,

який обговорює питання на основі доповідей експертного комітету. Рекомендації МОП не покладають на держави будь-яких зобов'язань, тобто мають рекомендаційний характер. Держава сама визнається щодо рекомендацій МОП з точки зору прийняття чи неприйняття заходів національного характеру з реалізації цих рекомендацій. Рекомендації цієї організації є типовою “заготовкою”, яка дає змогу державі вдосконалювати свої національні норми у сфері регулювання умов праці; вони також виконують роль “каталізатора” прийняття рішень. При цьому держави виходять з положення Статуту МОП (ст. 19) про те, що прийняття МОП певної конвенції чи рекомендації не може стосуватися більш вигідних для трудящих умов праці, ніж ті, які вже існують у цій державі. Прикладами рекомендацій МОП є Рекомендація № 122 про політику в галузі зайнятості (1964 р.); Рекомендація № 136 про спеціальні програми для забезпечення зайнятості молоді (1970 р.); Рекомендація № 119 про припинення трудових відносин (1963 р.) та ряд рекомендацій про захист заробітної плати, її мінімальний розмір, про години праці й відпочинку тощо.

Конвенції і рекомендації утворюють Міжнародний кодекс праці. Систематизований, але позбавлений обов'язкової чинності збірник міжнародних норм, прийнятих Генеральною конференцією МОП, видавався у 1939, 1941 та 1951 рр. Виданий у 1951 р. перший том Міжнародного кодексу праці поділено за тематичним принципом на дванадцять книг, які у свою чергу поділяються на глави та розділи, кожний з яких складається з двох частин: а) зобов'язання країн, які ратифікували конвенцію; б) рекомендації, вміщені в нормах МОП, країнам — членам організації з обов'язковим зазначенням, з якої конвенції чи рекомендації взято ту чи іншу норму.

Міжнародна організація праці була створена на підставі статутного принципу, згідно з яким загальний і тривалий мир може бути встановлений лише на основі соціальної справедливості. Організація розробила такі критерії індустріального суспільства, як восьмигодинний робочий день, захист материнства і ще багато заходів, які сприяють безпеці на робочих місцях і нормальним трудовим відносинам. Основні права людини, які належать до компетенції МОП, можна згрупувати в чотири напрямки: 1) свобода асоціацій; 2) скасування примусової праці; 3) захист від дискримінації в галузі праці; 4) соціальна політика і соціальне забезпечення.

Для першого напрямку основоположними є Конвенції МОП № 87 і 98. Конвенція № 87 “Свобода асоціації і захист права на організа-

цію” (1948 р.) гарантує трудящим і підприємцям вільне здійснення права на асоціацію щодо державної влади. Конвенція встановлює такі основні гарантії: забезпечує всім трудящим і підприємцям право створювати організації за своїм вибором без попереднього дозволу, а також вступ у члени таких організацій з метою захисту своїх інтересів. Ці організації мають право розробляти статuti та регламенти, вільно обирати своїх представників, організовувати свій апарат і свою діяльність, а також формулювати свою програму дій. Державна влада утримується від будь-якого втручання, яке обмежує це право чи перешкоджає його законному здійсненню. Організації працівників і підприємців не підлягають розпуску чи тимчасовому закріпленню в адміністративному порядку. Вони мають право створювати федерації та конфедерації, а також вступати в міжнародні організації. Працівники, підприємці та їхні організації зобов’язані у разі здійснення прав, які проголошені в конвенції, дотримуватися національного законодавства, проте і воно не повинно порушувати гарантії, передбачені в конвенції.

Конвенція № 98 “Право на організацію і на ведення колективних переговорів” (1949 р.) закріплює положення про необхідність захисту працівників у разі звільнення на тій підставі, що вони є членами асоціацій чи беруть участь у їх діяльності. Конвенція закріплює невтручання організацій працівників і організацій підприємців з боку одна одної; а також принцип сприяння веденню колективних переговорів на добровільних засадах.

Суттєву роль відіграють конвенції МОП, що стосуються свободи асоціації: Конвенція № 135 “Представники трудящих” (1971 р.), яка встановлює захист представників трудящих на підприємстві та коло прав, якими вони можуть користуватися для виконання своїх функцій; Конвенція № 141 “Організація сільських трудящих” (1975 р.), яка надає свободу сільським працівникам у створенні своїх власних організацій і вступу до організацій за своїм вибором; Конвенція № 151 “Трудові відносини на державній службі” (1978 р.), що встановлює захист державних службовців, які беруть участь в організаціях державних службовців. У цій конвенції зроблено акцент на тому, що державні службовці, як і інші працівники, користуються громадянськими і політичними правами, які мають суттєве значення для нормального здійснення свободи об’єднання, за єдиної умови — виконання ними обов’язків, що випливають зі статусу службовців і характеру функцій, які вони виконують. Організації державних

службовців повинні користуватися належним захистом проти будь-яких актів втручання з боку державних органів влади в їх створення, діяльність чи управління ними. Такі організації повинні мати повну незалежність від державних органів влади.

Другий напрямок, характерний для діяльності МОП, — прийняття конвенцій і рекомендацій щодо скасування примусової праці. У цій сфері важливе визначення поняття “примусова праця” і її скасування за допомогою Конвенції № 29 “Примусова праця” (1930 р.). Ця конвенція зобов’язує держави ліквідувати примусову чи обов’язкову працю, під якою розуміється будь-яка праця чи служба, що вимагається від якоїсь особи під загрозою покарання. Поза конвенцією залишаються такі категорії праці чи служби: обов’язкова військова служба, деякі обов’язкові громадські служби; виправні роботи і ті, що викликані надзвичайними (нездоланими) обставинами; робота общинного характеру в сільському господарстві. Факт незаконної вимоги примусової чи обов’язкової праці, згідно з конвенцією, передбачає кримінальне покарання. Міри покарання, встановлені законом, повинні бути ефективними. Цю конвенцію ратифікувало не менше 129 держав, у тому числі й СРСР. Цьому ж питанню присвячена Конвенція № 195 “Скасування примусової праці” (1957 р.; набрала чинності в 1959 р.). Вона доповнює Конвенцію № 29 та Конвенцію МОП № 105 і вимагає ліквідації примусової чи обов’язкової праці в будь-якій формі, коли вона використовується в таких п’яти випадках: 1) як засіб політичного й виховного впливу або міра покарання за наявність чи за висловлення політичних поглядів та ідеологічних переконань, протилежних політичній, економічній або соціальній системі; 2) як метод мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку; 3) як засіб підтримання трудової дисципліни; 4) як покарання за участь у страйку; 5) як засіб дискримінації за ознаками расової, соціальної і національної належності чи віросповідання.

Третій напрямок у діяльності МОП — захист від дискримінації в галузі праці. У цьому напрямку МОП прийнято значну кількість конвенцій і рекомендацій. У кількох десятках актів МОП містяться як загальні положення про рівноправність можливостей, так і спеціальні положення, які стосуються ліквідації дискримінації. Так, Конвенція № 100 “Рівнозначна винагорода” (1951 р.) встановлює рівнозначну винагороду чоловікам і жінкам за рівноцінну працю (ратифікована СРСР). Конвенція № 111 “Дискримінація в галузі праці і

зайнятості” (1958 р. ратифікована СРСР) зобов’язує надавати однакові можливості в галузі праці й зайнятості. Конвенція визначає для кожної держави, яка її ратифікує, основну мету — добитися рівноправних можливостей і поведження шляхом здійснення політики, спрямованої на ліквідацію всілякої дискримінації у сфері праці й зайнятості за ознаками расової належності, кольору шкіри, статі, релігії, за політичними переконаннями, іноземним чи соціальним походженням. Держава, яка ратифікувала конвенцію, повинна скасувати всі законодавчі та адміністративні положення, які несумісні з такою політикою, розробити відповідне нове законодавство, заохочувати освітні програми, встановлювати контроль за здійсненням своєї політики в галузі ліквідації дискримінації.

На ліквідацію дискримінації у сфері праці спрямовані такі конвенції, як Конвенція № 158 1982 р., яка встановлює захист проти припинення трудових відносин без законної підстави, Конвенція № 89 1948 р. про працю жінок у нічний час, Конвенція № 129 і Рекомендація № 133 1969 р. про інспекцію праці в сільському господарстві; Конвенція № 9 1920 р. про працевлаштування моряків.

Велика кількість конвенцій МОП присвячена соціальній політиці та соціальному забезпеченню. Зокрема, це Конвенція № 117 1962 р. про основні цілі та норми соціальної політики; Конвенція № 130 і Рекомендація № 134 1969 р. про медичну допомогу і допомогу у разі хвороби; Конвенція № 128 і Рекомендація № 131 1967 р. про допомогу у разі інвалідності, старості, у разі втрати годувальника; Конвенція № 17 1925 р. про відшкодування працівникам у разі нещасних випадках на виробництві тощо.

У Міжнародній організації праці існує певний нагляд за виконанням державами-членами конвенцій і рекомендацій організації (але це не ідентично контролю). Це виражається у процедурі розгляду відповідних доповідей урядів і органів самої організації. Право розгляду доповідей у МОП щодо виконання країнами взятих на себе зобов’язань належить двом вищезгаданим органам, які відіграють головну роль у системі спостереження: Комітету експертів із застосування конвенцій і рекомендацій та Комітету конференції щодо застосування конвенцій і рекомендацій.

Комітет експертів із застосування конвенцій і рекомендацій призначається Адміністративною радою і складається з вісімнадцяти незалежних членів. Він розглядає повідомлення і доповіді про застосування конвенцій і рекомендацій МОП виходячи з таких завдань:

1) визначити рівень відповідності законодавства і практики держави-члена цієї організації ратифікованим конвенціям; 2) з'ясувати становище законодавства і практики в державі щодо нератифікованих конвенцій; 3) визначити заходи, що стосуються подання конвенцій і рекомендацій компетентній владі.

Інший орган — Комітет конференції щодо застосування конвенцій і рекомендацій — складається із представників урядів, профспілок і підприємців. До його компетенції входить: 1) розгляд заходів, вжитих для втілення в життя положень ратифікованих конвенцій; 2) розгляд інформації про результати інспекції; 3) розгляд інформації і доповідей про нератифіковані конвенції і рекомендації; 4) розгляд заходів, вжитих членами МОП відповідно до ст. 35 Статуту. Цей комітет не виконує функції суду, який би виносив обов'язкові рішення. Його сфера діяльності — діалог і узгодження. Тут проходить основне обговорення відповідних доповідей урядів, оцінок експертів, висуттів представників урядів у зв'язку з коментарями експертів стосовно виконання членом МОП своїх обов'язків. Окрім цих доповідей, держава — член організації юридично зобов'язані представляти Міжнародному бюро праці доповіді про стан свого законодавства і практики з питань, які становлять зміст нератифікованих конвенцій. Крім того, кожна держава-член зобов'язується протягом року, з моменту закриття сесії Конференції, подати такі конвенції на розгляд своїх органів влади, в компетенцію яких входить це питання, для прийняття відповідного закону або вжиття інших заходів. Про те, що конвенція подана на розгляд державних органів, члени організації повинні поінформувати генерального директора Міжнародного бюро праці.

Статут МОП надає право професійній організації підприємців чи працівників подавати петиції-скарги щодо недотримання ратифікованої конвенції, учасником якої є певна держава — член цієї організації. Адміністративна рада МОП передає петицію уряду держави, від якої надійшла скарга. Адміністративна рада має право попросити такий уряд зробити заяву, яку він вважає за необхідне, а також прийняти рішення про створення комісії для вивчення питання і подання за результатами відповідної доповіді. Коли від уряду через певний час не надходить відповідь, петиція публікується разом із доповіддю комісії, створеної з цього питання. На цьому справа завершується.

Держава — член МОП також має право звертатися зі скаргою до МОП на іншу державу, яка, на її думку, не забезпечила виконання ра-

тифікованої ними конвенції МОП. Під егідою Адміністративної ради МОП скарга перевіряється і надаються рекомендації стосовно заходів, які потрібно застосувати щодо скарги. Уряди, які беруть участь у спорі, повинні повідомити, чи приймають вони ці рекомендації. У разі неприйняття рекомендацій сторони мають право передати справу щодо спору в Міжнародний суд ООН.

Нові економічні процеси, що відбуваються в Україні за останні роки, сприяють приєднанню нашої держави до міжнародних трудових стандартів. Міжнародно-правові норми дають змогу не тільки адаптувати трудові відносини до нових соціально-економічних умов, а й створити міцний правовий фундамент для подальшого розвитку трудового законодавства¹, а тому, розробляючи нове соціально-трудове законодавство, необхідно враховувати положення конвенцій МОП (з якою Україна активно співпрацює з початку 90-х років), навіть якщо вони не ратифіковані Україною. Жодних перешкод у цьому напрямку не існує — такий підхід надалі полегшить ратифікацію відповідних конвенцій МОП. Міжнародна організація праці вже здійснила проекти, що стосуються аналізу стану соціальної політики (спільно з ПРООН і Світовим банком), кризового стану ринку праці в Україні (1995 р.), розвитку соціального партнерства. Протягом усього часу МОП надавала і продовжує надавати допомогу уряду в експертній оцінці законопроектів, ознайомленні урядовців, представників профспілок і роботодавців з міжнародними стандартами статистики праці та її національною систематизацією.

Контролюючі органи МОП висунули ряд серйозних претензій щодо застосування ратифікованих Україною Конвенцій МОП. Нині МОП спільно з ПРООН та іншими агенціями реалізує в Україні важливі проекти, пов'язані з розробкою моделі соціального бюджету, ринком праці та професійним навчанням безробітних, розвитком малого та середнього підприємництва, соціальним партнерством і діалогом.

¹ Роль профспілок в Україні: удавана і справжня / За ред. Ю. Вишневського. — К., 1997.

Ратифіковані Україною конвенції МОП

Номер конвенції	Назва конвенції	Дата ратифікації Україною
2	Безробіття	16.05.1994
11	Право на об'єднання у сільському господарстві	14.09.1956
14	Щотижневий відпочинок у промисловості	19.06.1968
16	Обов'язковий медичний огляд підлітків на борту суден	14.09.1956
23	Репатріація моряків	17.06.1970
27	Зазначення ваги вантажів, що їх перевозять на суднах	17.06.1970
29	Примусова праця	10.08.1956
32	Захист докерів від нещасних випадків (переглянута)	17.09.1970
45	Використання праці жінок на підземних роботах	04.08.1961
47	Сорокагодинний робочий тиждень	10.08.1956
52	Оплачувані відпустки	14.09.1956
69	Видача судновим кухарям свідоцтв про кваліфікацію	17.06.1970
73	Медичний огляд моряків	17.06.1970
77	Медичний огляд підлітків у промисловості	14.09.1956
78	Медичний огляд підлітків на непромислових роботах	14.09.1956
79	Нічна праця підлітків на непромислових роботах	14.09.1956
87	Свобода асоціації та захист права на організацію	14.09.1956
90	Нічна праця підлітків у промисловості (переглянута)	14.09.1956
92	Приміщення для екіпажу (переглянута)	17.06.1970
95	Охорона заробітної плати	04.08.1961
98	Право на організацію та ведення колективних переговорів	14.09.1956
100	Рівна винагорода	10.08.1956
103	Охорона материнства (переглянута)	14.09.1956
105	Скасування примусової праці	05.10.2000
106	Щотижневий відпочинок у торгівлі та установах	19.06.1968
108	Посвідчення особи моряків	17.06.1970
113	Медичний огляд рибалок	17.06.1970
115	Захист від радіації	19.06.1968
116	Перегляд заключних положень	17.06.1970
119	Забезпечення машин трудовими пристроями	17.06.1970
120	Гігієна в торгівлі та установах	19.06.1968
122	Політика в галузі зайнятості	19.06.1968
124	Медичний огляд молодих людей для підземних робіт	17.06.1970
126	Приміщення для рибалок на борту суден	17.06.1970
132	Оплачувані відпустки (переглянута)	29.05.2001
133	Приміщення для екіпажу (додаткові положення)	24.08.1993
138	Мінімальний вік	03.05.1979
142	Розвиток людських ресурсів	03.05.1979

Номер конвенції	Назва конвенції	Дата ратифікації Україною
144	Тристоронні консультації (міжнародні трудові норми)	16.05.1994
147	Мінімальні норми в торговельному флоті	01.03.1994
149	Сестринський персонал	03.05.1979
154	Колективні переговори	16.05.1994
156	Працівники із сімейними обов'язками	22.10.1999
158	Припинення трудових відносин	16.05.1994
160	Статистика праці	15.08.1991
182	Найгірші форми дитячої праці	05.10.2000

Додаток 2

Дані про Міжнародну організацію праці

Генеральний директор: пан Хуан Сомавія.

Адреса: Рут де Морійон 4, 1211 Женева 22 Тел. +41 22 799 6111.

Представництво МОП в Україні:

Київ, вул. Еспланадна, 8/10, 19 поверх, кім. 1908–1909.

Тел.: +380 44 220-8094

Тел./факс: +380 44 220-4141

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ТА РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Нормативно-правова та навчально-довідкова література

1. *Аналитический обзор законодательства о труде государств СНГ /* Отв. ред. Абрамова О. В. — М., 1994.
2. *Библиотека* управляющего персоналом: мировой опыт. Управление занятостью и организация трудоустройства: Обзорная информация / Сост. В. И. Яровой; Под ред. Г. В. Щёкина. — К.: МАУП, 1995.
3. *Договор* об учреждении Европейского экономического сообщества (от 25.03.57) // Фабрициус Ф. Права человека и европейская политика. — М., 1995.
4. *Постановление* Международной Ассамблеи государств — участников Содружества Независимых Государств “О рекомендательном законодательном акте” и “О принципах сотрудничества государств — участников СНГ в сфере науки и научно технической деятельности” — Автономный документ МИД Российской Федерации, 1999. — 26 с.
5. *Законодавча програма* Європейської комісії — Автономний документ Інформаційного представництва Ради Європи. — 2000.
6. *Методические рекомендации* по сравнительному анализу законодательства государств — участников СНГ — Автономный документ Института законодательства и сравнительного правоведения Российской Федерации. — 1996.
7. *Авдокушин Е. Ф.* Международные экономические отношения: Учебник. — М.: Юристъ, 1999. — 368 с.
8. *Алексеев С. С.* Теория права. — М., 1994.
9. *Аннерс Э.* История европейского права. — М., 1994.
10. *Баскин Ю. А., Фельдман Д. И.* О применении сравнительного метода в международном праве. — М., 1971.
11. *Давид Р., Жеффре-Стинози К.* Основные правовые системы современности / Пер. с фр. В. А. Туманова. — М.: Междунар. отношения, 1996. — 400 с.

12. *Денисов В. Н.* Системы права развивающихся стран: Становление и развитие систем права стран Африки, освободившихся от британского империализма. — К., 1978.
13. *Дмитрієв А. І., Шепель А. О.* Порівняльне правознавство: Навч. посіб. / Відп. ред. В. Н. Денисов. — К.: Юстініан, 2003. — 184 с.
14. *Ковалевский М. М.* Историко-сравнительный метод в юриспруденции и применение для изучения истории права. — М., 1980.
15. *Кудрявцев В. Н.* Проблемы сравнительного правоведения. — М., 1980.
16. *Лисенко О. М.* Порівняльне правознавство як наука та його місце в системі юридичних наук: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — К., 2001.
17. *Мацко А. С.* Міжнародне право: Навч. посіб. — К.: МАУП, 2002.
18. *Международное публичное право: Учебник / Под ред. К. А. Бекяшева.* — М., 1998.
19. *Международное право: Учебник / Отв. ред. Ю. М. Колосов, В. И. Кузнецов.* — М., 1998.
20. *Решетников Ф. М.* Правовые системы стран мира: Справочник. — М.: Юридическая литература, 1993. — 256 с.
21. *Саидов А. Х.* Сравнительное правоведение и юридическая география мира. — М., 1993.
22. *Современное право Китайской Народной Республики.* — М., 1985.
23. *Тимченко Л. Д.* Международное право: Учебник. — Х., 2000.
24. *Тиунов О. И.* Международное гуманитарное право: Учеб. для вузов. — М., 2000.
25. *Тихомиров Ю. А.* Курс сравнительного правоведения. — М.: НОРМА, 1996. — 432 с.
26. *Топорнин Б. Н.* Европейское право. — М., 1998.
27. *Романов А. К.* Правовая система Англии: Учеб. пособие. — М.: Дело, 2000. — 344 с.
28. *Хачатуров Р. Л.* Становление права (на материале Киевской Руси). — Тбилиси: Изд-во Тбилисского ун-та, 1988. — 262 с.
29. *Цыганков Н. А.* Теория международных отношений: Учеб. пособие. — М.: Гардарики, 2002. — 590 с.
30. *Шаповал В.* Державний лад країн світу. — К.: Українська правнича фундація, 1999. — 320 с.

Монографії, статті

1. *Ансель М.* Методологические проблемы сравнительного правоведения // Очерки сравнительного права / Отв. ред. В. А. Туманов. — М., 1981.
2. *Берман Г.* Западная традиция права: Эпоха формирования. — М., 1994.
3. *Взаимоотношение* права Европейских сообществ и национально-го законодательства Великой Британии (обзор) // Журни міжнародного частного права. — 1997. — № 3. — С. 15–21.
4. *Волков А. М.* Швеция: Социально-экономическая модель. — М., 1981.
5. *Вольтер.* Переписка Вольтера с Екатериной II // Избр. произв. — М., 1980.
6. *Гегель М.* Введение в публичное право: Институты, основные источники. — М., 1995.
7. *Данилевский Н. Я.* Россия и Европа. — М., 1991.
8. *Дойблер В.* Тенденции развития трудового права в промышленно развитых странах // Государство и право. — 1995. — №2. — С. 74–81.
9. *Дубровский М. Л., Чернявский Л. С.* Модели профсоюзной деятельности и типы профдвижений: история и современность. — Чернигов, 2002.
10. *Зивс С. Л.* О методе сравнительного исследования в науке о государстве и праве // Советское государство и право. — 1964. — № 3. — С. 48–53.
11. *Ершова И. Б.* Роль профсоюзов в формировании трудовых отношений переходного периода в странах Восточной Европы. — М., 1995.
12. *Иванов С. А.* Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта // Государство и право. — 1995. № 3. — С. 67–74.
13. *Иванов С. А.* Проблемы международного регулирования труда. — М., 1964.
14. *Инао Ц.* Современное право Японии. — М., 1981.
15. *Кисилев И. Я.* Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты. — М., 1978.

16. *Кисилев И. Я.* Транснациональные корпорации и буржуазное трудовое право. — М., 1985.
17. *Кисилев И. Я.* Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения. — М., 1989.
18. *Кисилев И. Я.* Трудовое право стран Запада на рубеже XXI века // Государство и право. — 1996. — №1. — С. 32–38.
19. *Кисилев И. Я.* Зарубежное трудовое право. — М., 1998.
20. *Кисилев И. Я.* Сравнительное трудовое право стран развитой рыночной экономики. — М., 1995.
21. *Кисилев И. Я.* Организация и деятельность трудовых судов: зарубежный опыт. — М., 1996.
22. *Кучма М. И.* Правовое регулирование занятости в странах СНГ // Человек и труд. — 1994. — № 9. — С. 15.
23. *Казухиса Накаяма.* Характеристика трудового права Японии и его проблемы // Вестник Моск. ун-та. — 1996. — № 6 — С. 45.
24. *Латин Н. Ю.* Профсоюзное движение Франции в 80-е годы. — М., Наука, 1989.
25. *Мачульская Е. Е.* Управление предприятием и трудовое право: опыт США. — М., 1996;
26. *Мацко А. С.* Гармонізація права України з міжнародно-правовими нормами Європи в питаннях кримінального судочинства // Правова держава. — 1999. — № 1. — С. 157–164.
27. *Миронов В. К.* О венгерском кодексе законов о труде 1992 г. // Вестник Моск. ун-та. — 1993. — № 6. — С. 14–18.
28. *Мицкевич А. В.* Комментарий законодательства государств — участников СНГ “О гражданстве”. — М., 1996.
29. *Некителов Д. С.* Производственные советы в странах Западной Европы // Труд за рубежом. — 1995. — № 3. — С. 3–4.
30. *Осипцева Ж. П.* Трудовой договор в ФРГ // Государство и право. — 1996. — № 2. — С. 72–78.
31. *Рочко А. В.* Коллективно-договорная практика во Франции в 90-х годах // Труд за рубежом. — 1994. — № 2. — С. 3–2.
32. *Роль профспілок в Україні: удавана і справжня /* За ред. Ю. Вишневецького. — К., 1997.
33. *Сэмпсон А.* Новая анатомия Британии. — М.: Прогресс, 1975.
34. *Силин А. А.* Локаут в системе трудовых отношений // Труд за рубежом. — 1995. — № 1. — С. 24–31.

35. *Современные зарубежные конституции.* — М., 1992.
36. *Соединенные Штаты Америки. Конституция и законодательные акты.* — М., 1993.
37. *Френкель Э. Б.* Коллективно-договорное регулирование труда в зарубежных странах. — М., 1995.
38. *Френкель Э. Б.* Коллективные трудовые споры по законодательству зарубежных стран. — М., 1996.
39. *Френкель Э. Б.* Правовые методы регулирования забастовочного движения в странах Восточной Европы. — М., 1993.
40. *Хорват И.* Новый закон о забастовках в Венгрии // Советское государство и право. — 1991. — № 2. — С. 32–36.
41. *Хофман Л., Мьолерс Ф.* Україна на шляху до Європи. — К.: Фенікс, 2001. — 342 с.
42. *Цысина Г. А.* Коллективный договор в системе трудовых отношений в Канаде // Труд за рубежом. — 1996. — № 1. — С. 4.

ЗМІСТ

Передмова	3
<i>Розділ 1</i>	
Поняття та предмет порівняльного правознавства і його роль у системі порівняльного трудового права	6
<i>Розділ 2</i>	
Поняття предмета “трудове право” та особливості методів правового регулювання в країнах Західної Європи та США	17
<i>Розділ 3</i>	
Джерела трудового права в країнах Західної Європи та США	22
<i>Розділ 4</i>	
Трудові правові відносини	42
<i>Розділ 5</i>	
Правовий статус профспілок	45
<i>Розділ 6</i>	
Правовий статус об’єднань підприємців	65
<i>Розділ 7</i>	
Колективні договори як система врегулювання правовідносин між працедавцем та працівником	68
<i>Розділ 8</i>	
Регламентація страйків та локаутів	75
<i>Розділ 9</i>	
Індивідуальне трудове право (трудовий договір за законодавством країн Західної Європи та США)	79
<i>Розділ 10</i>	
Порядок вирішення трудових спорів (процесуальне трудове право)	104
<i>Розділ 11</i>	
Способи вирішення колізій між трудовими законами різних країн (колізійне трудове право)	114
<i>Розділ 12</i>	
Трудове право в країнах Центральної і Східної Європи	117

Розділ 13

Трудове право Китаю та В'єтнаму	139
--	------------

Розділ 14

Міжнародна організація праці та її роль щодо універсальності трудового законодавства в різних країнах світу	154
--	------------

<i>Додаток 1. Ратифіковані Україною конвенції МОП</i>	<i>166</i>
---	------------

<i>Додаток 2. Дані про Міжнародну організацію праці</i>	<i>167</i>
---	------------

Список використаної та рекомендованої літератури	168
---	------------

Comparative Labour Law peculiarities, its functions and methodology are represented in the educational manual. Modern Labour Law development in European countries, USA, Asia and also sources of International Labour Organization, which generalizes different ways of legal schools are described. The book is intended for those, who studies Law at the Academies.

Навчальне видання

Безуб Борис Степанович
Голяк Людмила Володимирівна
Кісілевич Ольга Михайлівна та ін.

ПОРІВНЯЛЬНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО

Навчальний посібник

Education Edition

Bezub, Borys S.
Golyak, Lyudmila V.
Kisilevich, Ol'ga M. et al.

COMPARATIVE LABOUR LAW

Educational Manual

Відповідальний редактор *М. В. Дроздецька*
Редактор *Л. В. Логвиненко*
Коректор *О. І. Маєвська*
Комп'ютерне верстання *Г. М. Перечинська*
Оформлення обкладинки *Д. І. Бутейко*

Підп. до друку 7.04.05. Формат 60×84^{1/16}. Папір офсетний. Друк офсетний.
Ум. друк. арк. 10,23. Обл.-вид. арк. 10,6. Тираж 5000 пр. (1-й завод). Зам. № 4-347

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи ДК № 8 від 23.02.2000*

Друкарня ТОВ “Техніка ЛТД”
03062 Київ-62, вул. Чистяківська, 32

Свідоцтво ДК № 54 від 17.04.2000