

9. Гаврилова О.О. Іноземна мова у професійній діяльності державних службовців / О.О. Гаврилова. // Державне будівництво. – 2008. – №1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2008_1_55.

10. Про затвердження Порядку визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В»: наказ Національного агентства з питань державної служби від 6 квітня 2014 року № 72. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0647-16/paran12#n12>.

11. Линдюк О. Профілі професійної компетентності державних службовців як складова модернізації державної служби / О. Линдюк // Державне управління та місцеве самоврядування. – 2015. – Вип. 4. – С. 187-199. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dums_2015_4_23.

УДК 349.2

ДАНИЛОВА М.В.

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИХ ВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті проаналізовано особливості організаційно-управлінських відносин у трудовому праві зарубіжних країн. Виділено позитивний зарубіжний досвід у цій сфері.

Ключові слова: зарубіжний досвід, організаційно-управлінські відносини, трудове право, трудове законодавство, праця.

В статье проанализированы особенности организационно-управленческих отношений в трудовом праве зарубежных стран. Выделен положительный зарубежный опыт в этой сфере.

Ключевые слова: зарубежный опыт, организационно-управленческие отношения, трудовое право, трудовое законодательство, труд.

In the article analyzed the features of organizational management relations in labor law of abroad countries. Highlighted positive foreign experience in this area.

Key words: foreign experience, organizational and management relations, labor law, labor legislation, labor.

Вступ. У сучасному світі спостерігається тенденція до більш широкого тлумачення охоронних та організаційно-управлінських правовідносин як одних із засобів міжнародного співробітництва у різних сферах суспільного життя. До того ж відомо, що охоронні та організаційно-управлінські правовідносини є відносинами, які існують у соціально-трудовій сфері між працівниками та роботодавцями та виникають за участі держави. Міжнародна практика, а також різні концепції розвитку свідчать про важливу роль охоронних та організаційно-управлінських відносин трудового права у формуванні та реалізації державної політики у сфері праці.

Постановка завдання. Потреба у реформуванні системи державного управління спричинена також і тим, що вкрай незадовільна загальноекономічна ситуація у країні та низький рівень життя спонукає громадян до роботи в умовах підвищеного ризику. Запозичення зарубіжного досвіду застосування охоронних та організаційно-управлінських відносин дозволить значно швидше, а головне – якісніше розвивати їх в Україні.

Результати дослідження. Питання зарубіжного досвіду охоронних та організаційно-управлінських відносин у трудовому праві досліджували такі вчені: Л.Н. Анісімов, О.А. Бара-

баш, Г.М. Біла, І.В. Бушмарин, В.А. Васильєва, М.М. Зеленський, О.А. Куртакова, І.Я. Кисельов, А.В. Листьев, В.І. Миронов, Т.Ю. Сидорина та інші.

Організаційно-управлінські правовідносини мають колективний характер, в основі яких сконцентрована колективна зацікавленість. Колективний характер таких правовідносин проявляється у трьох аспектах: наявності колективних відносин у такій сфері; наявності колективного інтересу всіх учасників у сфері застосування найманої праці; колективна структура організаційно-управлінських правовідносин [1, с. 18].

У 1948 році Міжнародна організація праці прийняла Конвенцію про свободу асоціації та захист права на організацію № 87, а у 1949 році – Конвенцію про застосування принципів права на організацію та ведення колективних договорів № 98, Рекомендацію про колективні договори № 91 від 1951 року, Конвенцію про сприяння колективним договорам № 154 від 1981 року. Україна у різні роки ратифікувала зазначені міжнародно-правові акти і, таким чином, вони стали частиною системи національного законодавства та обов'язковими до виконання.

Сьогодні нам відомі дві моделі соціального партнерства (організаційно-управлінських відносин): перша – трипартизм і друга – біпартизм. У країнах, де роль держави у регулюванні трудових відносин не є визначальною (США, Канада), у розбудову організаційно-управлінських правовідносин покладена співпраця об'єднань роботодавців та організацій найманих працівників (біпартизм). У випадку виникнення конфліктів між зазначеними суб'єктами, держава може виступати посередником чи арбітром. З іншого боку, трипартизм, тобто застосування тристоронньої співпраці, дуже популярна модель, яка застосовується у процесі розбудови соціально-трудових правовідносин у Федеративній Республіці Німеччині, Французькій Республіці та Австрійській Республіці. В умовах дії трипартизму державі відводиться важлива та активна роль в організаційно-управлінських правовідносинах. Як показує світовий досвід, економічні проблеми суспільного життя у сфері застосування найманої праці вирішуються оптимально і направлені на соціальну злагоду та узгодження інтересів сторін. Основою організаційно-управлінських правовідносин є принцип співробітництва між працівниками та роботодавцем, який здійснюється у формі переговорів, укладення колективних угод та договорів, прийняття рішень соціальними партнерами тощо. Як приклад зарубіжного досвіду організаційно-управлінських правовідносин можна розглянути систему організаційно-управлінських правовідносин у США, а ще ширше в Австрії, Німеччині та Угорщині [2, с. 9].

Зазвичай однією зі сторін трипартизму виступають профспілки, які здійснюють представництво найманих працівників, хоча сьогодні не в усіх країнах вони зберегли свій авторитет. Проти професійних спілок виступали також підприємці. У 2009 році у 600 американських фірмах було проведено дослідження, яке показало, що 50% підприємців використовували загрозу ліквідації підприємств, щоб уникнути створення профспілкових комітетів [3, с. 31]. У загальному у 1980–1990 роках прослідковується спад профспілкового руху, який торкнувся більшості країн Заходу, окрім Фінляндії, Швеції, Данії, Норвегії та Канади [4, с. 180].

У скандинавських країнах – Ірландії, Швейцарії – спершу виникли організації підприємців 2-х типів. Перші володіли лише економічними функціями (економічні асоціації), а інші тільки соціально-трудовими. Пізніше в Англії, Італії, Франції, Бельгії відбулося об'єднання цих двох типів. Так, у Франції ці функції належали Національній раді французьких патронів 1946 року [5, с. 158].

Колективні договори, що укладаються на один чи два роки, між підприємствами і профспілками стали дуже ефективною формою регулювання трудових відносин. Вони забезпечують безпосередню участь працівників у виробничому процесі, перешкоджають виникненню серйозних конфліктів і страйків. Варто наголосити також на тому, що особливо дієвими є колективні договори, які укладаються на вищому національному рівні між керівництвом профспілок та асоціацією підприємців. Вони діють в усіх галузях та є обов'язковими на кожному підприємстві або установі протягом усього терміну дії договору [6, с. 34]. У Франції, наприклад, за рік укладається близько п'яти чи семи загальнонаціональних колективних договорів, тридцять чи сорок галузевих та біля шести з половиною тисяч на окремих підприємствах [2, с. 7].

Колективні договори стали основною формою реалізації партнерських відносин на Заході. Але, окрім них, досить дієвими є ще три їх форми: участь працівників в управлінні через не профспілкові органи та співучасть працівників у раді директорів компанії; участь працівників у справах підприємства; участь працівників у прибутках, доходах та в акціонерній власності підприємств [5, с. 158].

Співробітництво соціальних партнерів у Німеччині пройшло довгий шлях свого розвитку. Сучасне розуміння організаційно-управлінських правовідносин у ФРН зосереджується в основ-

ному на понятті «мітбештіммунг» або правовому забезпеченні участі робітників в управлінні підприємством та прийнятті відповідних економічних рішень. «Мітбештіммунг» реалізується на рівні фірми. Під підприємством розуміють техніко-організаційну одиницю, а під фірмою – економічну одиницю, яка може складатися з декількох підприємств. В основному фірма є акціонерним підприємством. Головною формою організаційно-управлінських правовідносин у Німеччині є виробнича рада, яка створюється на підприємстві та являє собою консолідований орган представництва робітників і службовців. За допомогою таких рад працівники відстоюють свої інтереси перед роботодавцем. Створення виробничих рад здійснюється відповідно до Закону «Про правовий порядок підприємств» через виборну процедуру [4, с. 184]. Згідно з цим Законом у виборах не беруть участь особи, які представляють інтереси роботодавця (провідні службовці, члени правління акціонерного товариства). У виробничій раді можуть діяти виборні представницькі органи молоді, учнів та інвалідів. Працюючи у співробітництві з виробничою радою підприємства, ці громадяни захищають свої інтереси. Їхні представники вправі зупинити рішення виробничої ради, якщо були порушені інтереси вищезазначених осіб. У процесі роботи працівники підлягають звільненню, якщо порушують умови трудового договору або у зв'язку з іншими економічними причинами.

Взагалі захист працівника від звільнення, за винятком банкрутства підприємства, у певній мірі обмежує дії роботодавця стосовно скорочення штату. Право на 8-годинний робочий день та відпустку не менше 18 робочих днів гарантується Законом «Про регулювання робочого часу» та Федеральним законом «Про відпустки». Право на належні умови праці регулюється Законом «Про безпеку праці». Механізм виконання цього Закону покладений на лікарів підприємств, які певним чином є автономними та не залежать від роботодавців. Захист працюючих жінок гарантується Законом «Про охорону материнства» та Федеральним законом «Про допомогу по нагляду за дитиною», які передбачають право вагітних жінок та жінок, які мають дітей, на оплачувані відпустки. У ФРН право на оплату праці забезпечується тарифною автономією підприємства, яка гарантована Конституцією країни. Тарифна автономія дає роботодавцям і найманим працівникам можливість понад установлені державою розміри мінімальних гарантій регулювати величину заробітної плати трудящих без втручання держави. При цьому державні установи, як і приватні підприємства, підпадають під дію тарифної автономії [4, с. 185].

Суттєвою особливістю регулювання організаційно-управлінських відносин у Німеччині, яка відрізняє її від інших західноєвропейських країн, є розподіл функцій між радами профспілок та підприємств. Завдання профспілок полягають у проведенні тарифних переговорів і здійсненні політики стосовно підвищення стандартів життя. У процесі переговорів укладаються рамкові тарифні договори щодо заробітної плати, посадових окладів та винагород за працю, угоди, які стосуються захисту та представництва працівників під час раціоналізації виробництва, та угоди, які укладаються для розв'язання конфліктів мирними засобами тощо [4, с. 185].

До завдань виробничих рад входить захист інтересів трудового колективу під час переговорів з роботодавцями, які мають право брати участь та вимагати прийняття рішень з таких питань: розроблення і затвердження правил трудового розпорядку та поведінки робітників і службовців на підприємствах; впровадження та застосування нових технічних засобів контролю за поведінкою та працею працівників; підвищення кваліфікації та професійне навчання на підприємстві; недопущення травматизму та професійного захворювання чи лікування [5, с. 161].

Застосування Закону «Про правовий режим підприємства» та практика організаційно-управлінських правовідносин свідчить, що між роботодавцем та виробничою радою виникають конфліктні ситуації, для вирішення яких створюється примирна комісія, що складається з рівної кількості представників роботодавця і виробничої ради та незалежного голови, кандидатура якого погоджується зі сторонами. У випадку не узгодження пропозиції щодо головуючого між роботодавцем та виробничою радою, його призначає суд із трудових суперечок [7, с. 120]. Головною функцією примирної комісії є досягнення компромісів, вона також вправі приймати рішення з конфліктних питань.

Конституційна форма примусової домовленості спонукає соціальних партнерів досягати компромісів на переговорах, через що конфліктні питання не постійно обговорюються комісією, адже кожний з партнерів несе ризик залишитись у програшному стані. Члени примирної комісії отримують заробітну плату за кошт підприємства. У тому випадку, коли сторони не досягли домовленості, конфліктні питання вирішуються у судовому порядку. Такі суди є незалежними від сторін, між якими виник спір. Зазначений порядок зберігається і тоді, коли в особі роботодавця виступає держава. Крім узгодження позицій через переговори на підприєм-

стві, існує, як ми вже зазначали, «мітбештіммунг» у фірмах-акціонерних товариствах, в яких відповідно до законодавства Німеччини утворюється та діє наглядова рада, до повноважень якої входить контроль за роботою управління. Наглядова рада обирає правління, щорічно затверджує кошторис акціонерного товариства, за її згодою виносяться рішення стосовно інвестиційної політики фірми, продажу та закриття підприємства. Через систему «мітбештіммунг» у гірничодобувній та сталеварній промисловості максимальною мірою здійснюється принцип соціального партнерства [7, с. 121].

Як бачимо, у Німеччині організаційно-управлінські відносини у сфері трудового права реалізуються за допомогою виробничих рад, у складі яких діють виборні представницькі органи молоді, учнів та інвалідів. На нашу думку, це дуже правильний підхід до співпраці, адже він сприяє розвитку таких правовідносин. Ми також вважаємо, що розподіл функцій по регулюванню організаційно-управлінських відносин між радами професійних спілок та підприємствами є доцільним, тому що це полегшує саме регулювання таких відносин. На підставі вищезазначеного пропонуємо і в Україні здійснити такий розподіл функцій по регулюванню організаційно-управлінських відносин.

Наступним зарубіжним прикладом організаційно-управлінських правовідносин є Угорщина. Так, у Східній та Центральній Європі Угорщина стала піонером трипартизму у результаті створення у 1988 році Всеугорського Союзу узгодження інтересів. Пізніше, у 1990 році, його було реорганізовано у раду узгодження інтересів. Якщо спочатку організація такої структури регулювалася в основному урядом, то після 1990 року уряд, професійні спілки та роботодавці ставали рівними партнерами. Сьогодні діяльність уряду Угорщини направлена на вдосконалення головної функції ради, яка спрямована на узгодження інтересів уряду, роботодавців та професійних спілок з таких основних питань як формування правового регулювання відносин між роботодавцями та працівниками та формування політики у сфері праці, тобто соціальних питань, питань зайнятості, заробітної плати тощо. У рамках розвитку ринкових відносин уряд Угорщини прогнозує вдосконалення системи тристороннього узгодження за допомогою двосторонніх переговорів [4, с. 189].

Відомо, що в Угорщині, як і у більшості європейських країн, немає окремого закону, який врегулює тристороннє співробітництво. Таке співробітництво базується на домовленості сторін та рішеннях уряду, обов'язки якого визначені Трудовим кодексом Угорщини, а Закон «Про зайнятість» визначає права ради по узгодженню інтересів. Механізм організаційно-управлінських правовідносин Угорщини є ефективним засобом регулювання трудових відносин, а також запобігання виникненню страйків та інших форм відкритого протистояння [4, с. 191].

Так, в Угорщині, як і у Німеччині, було створено спеціальну раду, яка покликана регулювати організаційно-управлінські відносини. Проте, на відміну від інших європейських країн, в Угорщині такі відносини сформувалися відносно недавно та знаходяться на етапі розвитку.

Наступним прикладом організаційно-управлінських правовідносин є Австрія. Починаючи з 1945 року, на організаційно-управлінські правовідносини Австрії, які базуються на основі трипартизму, значний вплив починає здійснювати принцип соціального партнерства, де соціальними партнерами є професійна спілка, Торгова палата, Палата праці та Палата сільського господарства. Згідно з австрійським Законом «Про колективну працю» головним завданням партнерства у сфері організаційно-управлінських відносин є надання допомоги при вирішенні соціальних проблем. Наприклад, при проведенні страйку, це делегування своїх представників до арбітражних колегій чи установ соціального страхування, а також укладення колективних договорів тощо [5, с. 162].

Колективні договори є такими документами, за допомогою яких забезпечується соціальна рівновага. Основне завдання колективних договорів полягає у врегулюванні умов праці між асоціаціями працівників та роботодавців. Головним членом асоціації роботодавців є вищезазначена Торгова палата, членство в якій обов'язкове для австрійського роботодавця. Також обов'язковим в Австрії є укладення колективних договорів з усіх видів діяльності, що стосуються працівників, їх положення розповсюджуються лише на підприємства, на яких вони укладені. До умов колективного договору в Австрійській Республіці віднесені мінімальні права найманих працівників, які нормативно закріплені та гарантовані державою. Їх називають «*normeffect*». Укладення колективного договору безпосередньо пов'язане з укладенням трудових контрактів з найманими працівниками, які являють собою його невіддільну частину. Зазначені особливості мають значний вплив на умови трудового контракту і не дозволяють роботодавцю будь-яким чином обмежувати права працівників. У той же час роботодавець наділений правом покращення умов праці праців-

ників у порівнянні з тими, які передбачені колективним договором. Учасниками колективного договору, з однієї сторони, є всі роботодавці, які є суб'єктами Торгової палати, що уклала договір, з іншої – це працівники, які працюють за наймом у роботодавця [7, с. 133]. На основі цього ми можемо стверджувати, що відповідно до умов, які передбачені колективним договором, роботодавець не зможе звільнити будь-якого працівника чи відмовити йому у допомозі.

Крім цього, хотілося б сказати, що прогресивному розвитку організаційно-управлінських правовідносин заважає високий рівень соціальної напруженості у трудовій сфері (сфері праці). І хоча страйки є ще не частим явищем, та колективні трудові суперечки набирають обертів. Але набагато важливіше те, що загалом соціально-трудові відносини є стійкими та стабільними і не перейшли у стадію змагань.

Висновки. Таким чином, зарубіжний досвід підтверджує, що важливим стимулом успішних соціально-економічних перетворень є розвиток організаційно-управлінських правовідносин (соціального партнерства) та охоронних відносин (контрольно-наглядових відносин та відносин з матеріальної відповідальності працівників та роботодавців) трудового права. Проте, навіть після прийняття Закону України «Про соціальне партнерство» проблема трипартизму так і не вирішилася, а це означає, що потрібно формувати свідомість працівників за допомогою активної позиції стосовно переговорного процесу, дуже серйозно будувати інфраструктуру організаційно-управлінських правовідносин, враховуючи наукові та методичні знання. Охоронні та організаційно-управлінські відносини трудового права як складові предмета трудового права відіграють важливу роль у забезпеченні гармонійного та сталого регулювання і розвитку трудових відносин, які формують механізм взаємодії останніх з іншими галузями права.

Список використаних джерел:

1. Соціальне партнерство в Україні: перспективи законодавчого регулювання // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 2. – 22 с.
2. Листьев А.В. Социальное партнерство: российский и зарубежный опыт / А.В. Листьев. – Саратов, 1998. – 137 с.
3. Демократия на производстве: практика передовых стран Запада. – М., 2001. – 157 с.
4. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 253 с.
5. Зелененський М.М. Соціальне партнерство у зарубіжних країнах / М.М. Зелененський, О.А. Куртакова // Наукові праці МАУП. – 2011. – Вип. 1(28). – С. 156-164.
6. Бушмарин И.В. Трудовые ресурсы в экономике России и Запада / И.В. Бушмарин. – М.; Х., 1998. – 180 с.
7. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право : [учеб. для вузов] / И.Я. Киселев. – М.: ИНФРА-М-НОРМА, 1998. – 546 с.