

УДК 351.83

*О. В. Жадан,*

к.е.н., доц.,  
доцент кафедри управління персоналом  
та економіки праці ХарPI НАДУ,  
м. Харків

## **ЄВРОПЕЙСЬКА МОДЕЛЬ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ВІТЧИЗНЯНІ ІНТЕРПРЕТАЦІЇ**

*Досліджено та узагальнено організаційно-правові основи Європейської моделі державного регулювання соціально-трудоуих відносин. Визначено позицію щодо перспектив застосування досвіду її формування і функціонування в Україні.*

**Ключові слова:** державне регулювання; соціально-трудоуі відносини; модель.

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку України ведуться широкі дискусії щодо того, за якою моделлю буде будуватися і функціонувати національна система державного регулювання соціально-трудоуих відносин. Об'єктом пильної уваги, аналізу, а часом і критики є Європейська модель, хоча спектр думок щодо її цінності й перспективності досить широкий.

Одні науковці вважають Європейську модель державного регулювання соціально-трудоуих відносин на сьогоднішній день зразком устрою трудової сфери суспільства. А її основні принципи – якісною основою для його вдосконалення. Інші зводять її суть і призначення до вирішення соціальних проблем суспільства, пов'язаних з його життєдіяльністю: соціальне забезпечення, зайнятість, доступ до освіти, медичного обслуговування та ін. Треті зовсім заперечують існування такої моделі, стверджуючи, що ліберальна система соціально-трудоуих відносин Великобританії, корпоративна ФРН і Франції, соціал-демократична Скандинавії – зовсім різні і самодостатні моделі.

Ймовірно, питання потрібно ставити трохи інакше: чи здатна Європейська модель державного регулювання соціально-трудоуих відносин в умовах глобалізації та за наявності національних відмінностей держав-членів дати гідну відповідь на виклики XXI ст.?

Вивченню міжнародних аспектів проблеми формування та розвитку

державного регулювання соціально-трудова відносин присвячені наукові праці численних вітчизняних і зарубіжних вчених, зокрема Н. Волгіна, В. Іноземцева, М. Каргалової, Л. Мазіна, Д. Некіпєлова, Т. Семигіної та ін. Незважаючи на високий рівень активності досліджень в цьому напрямі, актуальним залишається пошук кращих зразків досвіду європейських країн в галузі державного регулювання соціально-трудова відносин.

*Метою статті є дослідження та узагальнення організаційно-правових основ Європейської моделі державного регулювання соціально-трудова відносин та визначення позиції щодо перспектив застосування досвіду її формування і функціонування в Україні.*

Беззаперечним є той факт, що досвід державного регулювання соціально-трудова відносин інших країн не можна механічно застосовуватись у вітчизняних умовах. Проте при формуванні механізмів державного регулювання соціально-трудова відносин в Україні враховувати європейський досвід з його позитивними й негативними сторонами необхідно. При всій своєрідності української моделі в ній присутні елементи відповідних систем деяких європейських країн, насамперед Німеччини. Небезпека запозичення полягає не в тому, що деякі із цих елементів можуть виявитися неефективними через несумісність із українськими реаліями, а в тім, що й у випадку їхньої успішної асиміляції в новому середовищі об'єктивно існує ризик одержати застарілу систему, що не відповідає вимогам ХХІ ст. Про це свідчить практика промислово розвинених країн, особливо Німеччини, де використання в незмінному вигляді форм регулювання соціально-трудова відносин, що добре зарекомендували себе в минулому, не дає належного ефекту.

При достатньо високому рівні відмінностей моделей державного регулювання окремих європейських країн, існують характерні ознаки, що дозволяють виділити серед них дві домінуючі групи: Європейська континентальна модель (Німеччина, Франція, Італія) та Англосаксонська модель (Великобританія).

Європейська континентальна модель за своєю сутністю є соціал-

демократичною. Вона характеризується наступними властивостями й рисами:

- високий рівень правової захищеності працівника;
- жорсткі норми трудового права, орієнтовані на збереження робочих місць;
- галузеве (регіонально-галузеве) тарифне регулювання;
- високий законодавчо встановлений мінімум оплати праці;
- відносно невелика диференціація оплати праці.

Найбільш виразно характерні риси Європейських континентальних національних моделей державного регулювання соціально-трудоких відносин знайшли прояв у системі соціального діалогу, що сформувалась у Німеччині з кінця XIX ст. і до 1970-х рр. Держава рано усвідомила, що без вирішення соціальних питань, тобто без подолання бідності працівників, капіталістична система не буде стійкою. Основними умовами, необхідними для цього, визнані подолання масового безробіття й установлення взаємоприйнятної для працівника та роботодавця заробітної плати. Не покладаючись на патерналізм підприємців, держава взяла турботу про найманих працівників на себе.

Після тривалих пошуків методом проб і помилок була вироблена система, що включала страхування від безробіття, державні заходи щодо сприяння зайнятості, переговорний механізм між профспілками й спілками роботодавців, або так названу тарифну автономію, уведена в 1948 р. Остання передбачала укладання угод між галузевими профспілками та спілками роботодавців про тарифні ставки й інші обов'язкові виплати за категоріями працівників, а іноді – за регіонами, без участі держави, що контролювала лише дотримання законодавчих актів.

Значним чином визначає характер ринку праці система участі працівників в управлінні. Практично в кожній фірмі існує рада підприємства, до складу якої входять представники робітників та службовців, і яка бере участь у розробці рішень, що стосуються персоналу. В акціонерних товариствах наглядові ради (чия найважливіша функція – вибори членів правління) формуються на паритетній основі: половина місць належить акціонерам, половина – найманим

працівникам. Представники персоналу, що входять до складу рад підприємств і наглядових рад, своїм основним завданням вважають протидію скороченню робочих місць, недопущення масових звільнень під час реструктуризації. Така система регулювання трудових відносин, доповнена інститутами соціального ринкового господарства, не тільки знизила гостроту соціального питання, але й до 1960-х рр. фактично зняла його з порядку денного.

Англосаксонська модель характеризується наступними особливостями:

- достатньо високій рівень розвитку трудового та цивільного права;
- відсутність централізованої системи управління зайнятістю та боротьби з безробіттям;
- надання широких прав і свобод роботодавцям щодо наймання й звільнення працівників;
- функціонування моделей корпоративних колективно-договірних відносин та відсутність таких відносин на рівні галузей та регіонів;
- робота з підготовки персоналу ведеться тільки в рамках окремих фірм та їхніх галузевих асоціацій;
- висока ступінь диференціації оплати праці;
- мінімальна оплата праці в країні, як правило, законодавчо не закріплюється. Так, приміром, у Великобританії мінімальні розміри заробітної плати законодавчо встановлені тільки в 1997 р.

Функціонування подібної моделі впливає на національний ринок праці у цих країнах, що проявляється у його динамізмі і порівняно низькому рівні безробіття.

В умовах функціонування Європейського Союзу поступово сформувалась наднаціональна модель регулювання соціально-трудова відносин, що є обов'язковою для держав – його членів.

Європейська модель державного регулювання соціально-трудова відносин є найбільш демократизованою, однак в останнє десятиліття вона зазнала вплив кризових явищ, що проявляється у зростанні безробіття, труднощах пошуку роботи молоддю й особами з низькою кваліфікацією,

ослабленні стимулюючої ролі оплати праці.

У Європейському Союзі поширений погляд, згідно якого соціальний діалог в сфері соціально-трудових відносин можливий на всіх рівнях економічних організацій. Будь-які зустрічі соціальних партнерів з метою досягнення порозуміння та підписання угоди, проведення консультацій або обміну інформацією розглядаються як проявлення соціального діалогу. Форми діалогу сильно відрізняються в залежності від рівня інституціоналізації і від того, на якому рівні вони проводяться. Наприклад, у більшості країн діалог на рівні підприємства є добровільним, хоча в Німеччині він був формально закріплений як елемент системи соціально-трудових відносин [3, с. 17].

Теперішня інституційна форма соціального діалогу в Європейському Союзі стала результатом переговорного процесу в Маастрихті як компромісної між «корпоративістами», які вважали створення європейської форми соціально-трудових відносин за ключовий інструмент зміцнення соціальної однорідності в рамках Спільноти, та «неолібералами», які в свою чергу бачили в цьому загрозу для належної діяльності та гнучкого ринку праці. В результаті Європейський одностайний акт запровадив поняття «діалогу між соціальними партнерами» до трактату ЄС.

У 1989 р. соціальний діалог було записано серед основних прав, декларованих Хартією Спільноти про фундаментальні соціальні права працівників. Нижче наведено кілька найбільш характерних рис трактату, що відносяться до регулювання соціального діалогу. До них належать:

- діалог між працівниками та роботодавцями вважається за одну з базових цілей соціальної політики, а отже, хоча йому присвячується багато інструментальних цілей, він також має цінність саму в собі;
- інформування та консультації з працівниками вважається за один з найважливіших способів досягнення соціальної політики ЄС;
- впровадження директив Союзу у сфері мінімальних соціальних трудових стандартів може бути доручене країнами – членами роботодавцям та працівникам на їх спільне вирішення шляхом взаємопорозуміння;

– перед Європейською Комісією стоїть завдання підтримки діалогу між працівниками та роботодавцями на рівні спільноти завдяки сприянню його перебігу та врівноваженій допомозі обом сторонам;

– всі пропозиції щодо соціальної політики Комісія надсилає для консультації працівникам та роботодавцям до їх прийняття та впровадження, при цьому соціальні партнери можуть ініціювати процедуру взаємних переговорів та узгоджень до того, поки Комісія перейде до кінцевого затвердження пропозиції;

– трактат передбачає можливість підписання договорів між соціальними партнерами на рівні спільноти, а їх постанови втілюються в державах-членах, як і решта європейських норм;

– Комісія зобов'язана публікувати щорічні звіти з тематики праці в Євросоюзі, беручи до уваги демографічні проблеми та економічні аспекти, а також сприяти дослідженням і публікаціям, що відносяться до досягнення цілей соціальної політики [4, с. 68].

Найбільш розвиненою формою соціального діалогу є проведення двосторонніх переговорів між роботодавцями та працівниками, які завершуються підписанням рамкового порозуміння, що в подальшому передається органам ЄС для впровадження у формі відповідного юридичного акту. Такий механізм почав ефективно діяти під кінець 90-х рр. і вже досяг результатів у прийнятті трьох директив: про відпустку з догляду за дітьми, про умови праці та оплати осіб, які працюють неповний робочий час та про умови праці та оплати осіб, які працюють протягом визначеного терміну. Цікавим аспектом даного механізму є те, що він обмежує роль політиків та «брюссельських» бюрократів у створенні норм, які регулюють соціальні проблеми, надаючи ініціативу та першість представникам громадянського суспільства. Політичні органи: Комісія і Рада, Соціально-економічний комітет, Постійний комітет у справах зайнятості – утримають, без сумнівів, свої повноваження в сфері прийняття рішень, а отже вони в останню чергу затверджують законодавчі акти та публічну політику Союзу, хоча в даному

випадку не мають монополії на опрацювання змісту та встановлення напрямків рішень, які приймаються.

Є очевидним, що при такій широкій можливості впливати на розробку соціальної політики, першочерговою справою стало визначення критеріїв для ідентифікації суб'єктів з метою участі в інституційному процесі соціального діалогу. Згідно з нормами, діючими в країнах ЄС, така організація повинна:

- бути загально галузевим утворенням, або ж відноситись до якогось специфічного сектора чи категорії галузі, бути організованою на європейському рівні;

- складатись з одиниць, які самі по собі є інтегральними та визнаними сторонами структур партнерства в країнах-членах та здатні проводити переговори і є, в міру можливості, представниками всіх країн-членів;

- мати адекватні структури, що свідчать про їхню ефективну участь у процесі консультацій [5, с. 868–872].

Потрібно відмітити, що проблематиці соціального діалогу присвячено значну увагу в інформаційному потоці. Періодичне видання «European Social Dialogue» систематично інформує сторони про події та процеси, важливі для перебігу та результатів соціального діалогу. Крім того, щороку видається звіт про ситуацію соціально-трудова відносин (де велику увагу присвячено соціальному діалогу) та функціонує інтернет-сторінка, яка уможливує користування даними та документами, важливими для участі в соціальному діалозі або ж для ознайомлення з найважливішими проблемами в цій сфері.

У сфері праці та соціально-трудова відносин країн, що входять до Європейського Союзу, діє не тільки національне трудове право, а й численні і різноманітні норми, прийняті на рівні ЄС його органами.

У договорах про Європейський Союз (Маастрихтському договорі 1992 р., Амстердамському договорі 1997 р.) соціальний прогрес у державах-членах і їх соціальне зближення розглядаються в якості головних цілей ЄС і намічені основні напрями подальшого розвитку європейського трудового права.

Норми, зафіксовані в установчих документах ЄС, складають так звані

первинні норми. Специфіка їх полягає в тому, що вони є обов'язковими для держав, що входять в ЄС. Це означає, що такі норми безпосередньо регулюють соціально-трудові відносини в країнах ЄС і не потребують для своєї реалізації прийняття відповідних національних актів. Більше того, «первинні норми» ЄС мають пріоритет по відношенню до національного права країн, що входять в ЄС. Якщо між правом ЄС і національним правом виникає протиріччя, діє право ЄС.

Суди в державах – членах ЄС розглядають позови громадян і організацій у зв'язку з порушенням «первинних норм» європейського трудового права, при цьому можуть бути оскаржені норми національного трудового права, що порушують європейські стандарти .

«Вторинне право» ЄС – це правові акти, які видаються органами Союзу відповідно і в рамках своїх правотворчих повноважень і на основі «первинного права». Головні джерела «вторинного права» ЄС – це регламенти, директиви і рекомендації.

Регламенти – акти прямого застосування. Вони мають наднаціональний і транснаціональний характер і не вимагають ратифікації чи іншої форми визнання з боку держави – члена ЄС, обов'язкові для всіх громадян, юридичних осіб і організацій країн ЄС. Якщо який-небудь національний правовий акт вступає в протиріччя з регламентом ЄС, цей акт автоматично визнається недійсним. Іншими словами, регламенти ЄС, як і «первинні норми» ЄС, мають пріоритет в порівнянні з актами національного законодавства.

Директиви з точки зору проголошуваних ними цілей, результатів, які повинні бути досягнуті, обов'язкові для держав – членів ЄС і, безумовно, повинні бути реалізовані до певної дати. Шляхи ж здійснення цілей директив – прерогатива кожної держави, яка сама вибирає способи і засоби для такого здійснення. Директиви, таким чином, не мають прямої сили.

Рекомендації являють собою пропозиції (побажання, поради) керівних органів ЄС, направляються на розгляд держав ЄС, але не обов'язкові для них.

Відокремлено як джерело права ЄС стоїть схвалена в 1989 р. та



переглянута в 1996 р. Європейська соціальна хартія [1-2]. У ній сформульовані принципові положення, що стосуються змісту соціальних і трудових прав, що визнані основними.

Узагальнюючи зміст Хартії, можна сказати, що вона встановлює базисні, фундаментальні права і свободи в соціально-трудої сфері за такими напрямками:

- свобода пересування;
- зайнятість і заробітна плата;
- поліпшення умов життя і праці;
- соціальна захищеність;
- свобода асоціацій і право на колективні договори;
- професійне навчання;
- рівність чоловіків і жінок у сфері праці;
- участь працівників в управлінні виробництвом;
- захист здоров'я і безпеки працівника на робочому місці;
- захист дітей і підлітків.
- захист літніх трудящих;
- захист непрацевдатних.

Хоча Соціальна хартія декларативна і її положення мають рекомендаційний характер, прийняття такого документа має велике значення, так як вона заклала основу, обов'язкову вихідну базу для подальшого розвитку соціально-трудоого законодавства країн Європейського Союзу. У цілому в нормативних актах ЄС (головним чином у директивах) міститься досить значний масив трудових норм. Вони нерівномірно розподілені за традиційними інститутами трудового права. Значна їх більшість стосується індивідуального трудового права, причому переважно чотирьох питань: трудової міграції, рівності в оплаті праці чоловіків і жінок, техніки безпеки та виробничої санітарії, забезпечення зайнятості (трудоого договорів). В інших сферах трудові норми ЄС поки достатньо фрагментарні. Вони піддають регулюванню лише окремі аспекти умов праці, соціально-трудоого відносин і спрямовані

далеко не на всі традиційні інститути трудового права.

Прийняті ЄС акти з праці представляють собою в значною мірою набір модельних норм. Державам – учасницям ЄС пропонуються зразки, моделі, необхідні для нормального функціонування спільного ринку праці, яке неможливе без певної міри зближення, гармонізації і навіть уніфікації трудового законодавства. Одночасно це і набір мінімальних соціальних стандартів, заниження яких у національному трудовому законодавстві вважається неприпустимим.

Кожна країна має свої особливості розвитку, традиції, свої національні інтереси. Але всі вони живуть за об'єктивними історичними законами і в умовах глобалізації стикаються з необхідністю вирішувати подібні проблеми, пов'язані із забезпеченням інтересів людини, умовами життя і праці, соціальним захистом, відстоюванням її гідності.

Європейська модель державного регулювання соціально-трудових відносин пропонує соціальну архітектуру сучасного суспільства і варіанти його розвитку, що найбільшою мірою відповідають викликам XXI століття. Тому корисно вивчати, критично осмислювати, оцінювати і по можливості використовувати досвід її функціонування в Україні.

#### Список використаних джерел:

1. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р. ETS № 163 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : // <http://zakon.rada.gov.ua>
2. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 р. № 137-V [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : // <http://zakon.rada.gov.ua>
3. *Рихлі Л.* Соціальний діалог на національному рівні у країнах-кандидатах на вступ до Європейського Союзу / Л. Рихлі, Р. Прітцер. – Женева : Міжнародне Бюро Праці, 2003. – 54 с.
4. *Семигіна Т.* Соціальна політика у глобальному вимірі / Т. Семигіна. – К. : Пульсари, 2003. – 252 с.
5. *Тацшин І. Б.* Правові проблеми та новації у забезпеченні соціального діалогу в Україні: [Електрон. ресурс] / І. Б. Тацшин // Форум права. – 2011. – № 2. – С. 868–872. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-2/11tibdvu.pdf>.

#### **Zhadan O. V. European Model for State Regulation of Social and Labor.**

Organizational and legal framework of the European model for state regulation of social and labor relations have been studied and generalized. A position as to the prospects for using the experience of its formation and functioning in Ukraine has been defined.

**Key words:** state regulation, social and labor relations, model.

**Жадан А. В. Европейская модель государственного регулирования социально-трудовых отношений: отечественные интерпретации.**

Исследованы и обобщены организационно-правовые основы Европейской модели государственного регулирования социально-трудовых отношений. Определена позиция относительно перспектив применения опыта ее формирования и функционирования в Украине.

**Ключевые слова:** государственное регулирование; социально-трудовые отношения; модель.