

УДК 349.2

В.І. ЖУРАВЕЛЬ, Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ

СВІТОВИЙ ДОСВІД ВЗАЄМОДІЇ ОРГАНІЗАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ ТА РОБОТОДАВЦІВ

Ключові слова: світовий досвід, організація працівників, роботодавці

Інститут колективних переговорів і угод між соціальними партнерами (підприємцями і профспілками) є в наш час універсальним інструментом регулювання трудових відносин у будь-якому суспільстві, але особливо велике його значення в ринковій економіці промислово розвинутих країн. Цей інструмент надзвичайно складний, тому що припускає наявність не тільки законодавчих, підзаконних (адміністративних) і судових актів, але й гнучкого механізму досягнення роботодавцями і найманими працівниками компромісних рішень, які враховують специфіку галузі, регіону, професії, а також практичні обставини.

Метою даної статті є дослідження світового досвіду взаємодії організацій працівників та роботодавців та на цій основі – визначення перспектив законодавчого розвитку такої взаємодії на Україні.

Перш за все, слід зазначити, що в більшості промислово розвинутих країнах світу право на колективні переговори та угоди закріплено законодавчо (Австрія, Бельгія, Греція, Іспанія, Італія, Канада, Люксембург, Нідерланди, Німеччина, Португалія, США, Франція, Швеція, Японія). Більш того, це право у Франції, Японії, Греції, Італії, Іспанії, Португалії закріплено в Конституції. В той же час, існують країни, де право на колективний договір спирається на звичай, прецедент, судову практику, а також закріплено в загальнонаціональних угодах, що укладаються між центральними об'єднаннями профспілок і підприємців (Данія, Норвегія).

У промислово розвинутих країнах світу сьогодні можна виокремити дві основні моделі регулювання колективних відносин в сфері праці. Це «волюнтаристська» та «координована» модель. «Волюнтаристська» модель зародилась в Англії, але нині найбільше ядро представлена в США. Для неї характерні децентралізовані переговори з упором на економічний захист працівників при мінімальному втручанні держави. Інша модель пряма протилежність першій тобто упор робиться на централізацію колективних переговорів, на посилення втручання держави в регулювання взаємин між профспілками та роботодавцями, особливо в періоди економічних криз та соціальної нестабільності. «Координована» модель притаманна країнам Західної Європи, зокрема Ірландії, Нідерландам, Німеччині та Франції. Поряд з цими моделями можна виділити також японську модель, при якій колективні переговори децентралізовані, але носять менш конфліктний характер, ніж при волонтаристичному підході, і координуються на загальнонаціональному рівні; хоча втручання держави не виключається, воно не таке офіційне, як у Європі. Положення в Японії ілюструє вплив специфічних структур країни на еволюцію трудових відносин, маючи на увазі, що спочатку система базувалася на американській моделі.

В США правове регулювання трудових відносин здійснюється переважно соціальними партнерами. Так, колективними угодами регламентуються питання оплати праці (тарифні ставки, надбавки, премії), робочого часу, часу відпочинку, нормування й організації праці, режиму роботи, структури і забезпечення зайнятості, розподілу робочої сили, охорони праці і техніки безпеки, дисциплінарних правил, права профспілок на підприємствах, виробничого навчання і професійної підготовки кадрів, умов наймання і звільнення, порядку розгляду трудових спорів, соціально-побутового обслуговування працівників, пенсійного забезпечення (заводські пенсії і допомоги). Окремі аспекти трудових відносин (вихід

у відставку, мінімальна заробітна плата, гігієна і безпека праці, дискримінація на виробництві) у США регулюються федеральними законами, однак таке законодавство має більш обмежену сферу дії, чим у європейських країнах [1, с.109]. Роль законодавця в США у взаємодії роботодавців і профспілок виражається у встановленні правил соціального діалогу та організації колективних переговорів.

У США діє адміністративний орган, що має широку юрисдикцію в сфері трудових відносин, зокрема щодо спостереження за змістом переговорів – Національне управління по трудовим відносинам (НУТВ). Це управління, зокрема проводить відповідно до встановленої в законі процедури вибори колективно-договірного представника. Так, на підставі заяви, що поступила від працівників або від профспілкової організації (заява повинна бути підписана, як правило, не менш ніж 30 % працівників), НУТВ проводить вибори колективно-договірного представника (шляхом таємного голосування) і засвідчує їхні результати. Рішення НУТВ про проведення виборів колективно-договірного представника може бути примусово виконано судом. Профспілкова організація, на яку більшість робітників та службовців даної колективно-договірної одиниці покладають повноваження вести колективні переговори, визнається єдиним представником по веденню колективних переговорів і одержує відповідний сертифікат від НУТВ на термін дії колективного договору або до проведення нових виборів колективно-договірного представника. Такі вибори, як правило, не можна проводити впродовж 12 місяців після виборів, що відбулися, або в період дії колективного договору. По закінченню цього терміну НУТВ може за заявою не менш 30 % членів колективно-договірної одиниці провести нові вибори з метою анулювання права даної профспілки представляти працівників у колективних переговорах з підприємцями [2, с.250].

Якщо в країнах Європи інститут колективних переговорів охоплює більшість працівни-

ків, об'єднаних у профспілки, то в країнах Північної Америки їх частка порівняно невелика. У США, наприклад, є галузі з майже поголовним охопленням трудящих колективним процесом (автомобілебудування, металургія, вантажні перевезення тощо), але є і такі сфери економічного життя, де профспілки поки ще себе не проявили. Це стосується в першу чергу нових, наукомістких галузей виробництва (електроніка, інформатика тощо), де трудяться висококваліфіковані кадри на рівні техніків і інженерів. Ці працівники віддають перевагу індивідуальним трудовим контрактам, а не колективним угодам по лінії профспілок.

Взагалі в даний час лише 9,5 % працівників США перебувають у профспілках. Частка членів профспілки в робочій силі в цілому дорівнює 14 %. Слід зазначити, що частка членів профспілки в складі робочої сили досягала у США свого піку двічі: перший раз у 1945 р. і другий – у 1955 р. і дорівнювала 35 % [3, с.23]. Потім цей показник поступово знижувався, у першу чергу, за рахунок переміщення зайнятості в ті галузі, де питома вага організованих працівників була низькою.

При волонтаристичній системі, що існує в США, зниження рівня охоплення профспілковим членством породжує проблеми соціального захисту, помітно відмінні від проблем, що виникають у європейських країнах, де, на додаток до законодавства, однорідний соціальний підхід поширюється на всі підприємства в рамках централізованих загальнонаціональних або галузевих угод. І хоча багато американських підприємств і при відсутності профспілки надають (не маючи угод) ті ж соціальні пільги, що вони надавали б при наявності угод, однак відсутність колективного захисту, як правило, загострює в трудящих почуття непевності.

У США в даний час йде дискусія про можливість переговорів про умови зайнятості на підприємствах, де відсутні профспілки. Відповідно до діючого законодавства це неможливо, тому що, як і в багатьох інших країнах,

колективна угода повинна бути підписана представницькою профспілкою. На це питання маються два погляди. З одного боку, колективне представництво можна забезпечити і там, де профспілки не утворені, що поліпшить захист трудящих. У довгостроковому плані це може дати новий поштовх профспілковому руху. Але з іншого боку, такий підхід до справи може ускладнити створення профспілок, тому що колективний захист буде забезпечена без їхнього втручання. Хоча довгострокові наслідки передбачати важко, приклади Австралії і Нової Зеландії, де така можливість передбачена законодавством (Законом про реформу трудових відносин 1993 р. в Австралії і Законом про трудові договори 1991 р. у Новій Зеландії), дають деяке уявлення про короткострокові перспективи. Дослідження показують, що впродовж трьох років після прийняття закону була підписано тільки 181 угода в порівнянні з 6269 угодами, укладеними з профспілками. У Новій Зеландії через п'ять років після реформи колективні угоди, підписані з профспілками, поширюються на 85 % трудящих, охоплених цими документами [1, с.112]. Приведені цифри свідчать про те, що при нинішніх умовах колективні переговори як і раніше асоціюють з наявністю традиційних профспілок.

У США переважають примирно-третейські методи розгляду трудових конфліктів у рамках соціального партнерства. Таких методів чотири, а саме: 1) примирення у формі переговорів між сторонами конфлікту; 2) посередництво, коли нейтральна (третя) особа пропонує свій варіант компромісу; 3) арбітраж добровільний і примусовий, 4) створення спеціальної комісії, що розслідує причини конфлікту і пропонує свій рецепт вирішення спору [4, с.53].

В Японії колективно-договірні відносини між профспілкою і роботодавцем здійснюються переважно на рівні окремих підприємств. Незважаючи на те, що в країні існують загальнонаціональні і галузеві профспілкові об'єднання, колективні переговори на рівні

цих об'єднань ведуться вкрай рідко. Роль цих об'єднань у процесі колективних переговорів звичайно зводиться до вироблення загальної лінії поведінки по деяких основних питаннях, що відноситься до змісту трудових договорів (підвищення заробітної плати, у першу чергу), а також по процедурних питаннях, що стосуються головним чином термінів проведення переговорів. У результаті такої координуючої діяльності профспілкових об'єднань профспілки підприємств, маючи можливість виставляти роботодавцеві власні вимоги, які враховують умови трудових відносин на даному підприємстві, разом з тим поставлені у визначені рамки домовленості, досягнутої між профспілками на загальнонаціональному або галузевому рівні [5, с.74].

Слід зазначити, що система переговорів на рівні підприємств у Японії, базувалася раніше на післявоєнній американській моделі, з притаманній їй децентралізацією. Сьогодні ж для децентралізованої японської системи характерний сильний вплив з боку загальнонаціональної координації. Держава активна бере участь у трудових відносинах через законотворчу діяльність, будь те пов'язано зі скороченням робочого часу після 1987 р. або з реформами пенсійної системи в 1986 і 1996 рр. Її втручання виявляється й у вигляді заходів стимулювання політики зайнятості, сприяючій галузям, регіонам і категоріям трудящих, які мають труднощі у зв'язку з реорганізацією. Держава також бере участь, як правило неформально, у процесі загальнонаціональної координації. Так, найбільш виразна форма такої координації виражається в «шюнто» – системі щорічних переговорів про заробітну плату. Ці координовані переговори, що безпосередньо торкаються лише 25 % найманих робітників, служать орієнтиром для встановлення заробітної плати на малих і середніх підприємствах незалежно від наявності на них профспілок. Моментом завершення «шюнто» вважається момент, коли Центральна тристороння комісія з мінімальної заробітної плати визначає цей мінімум [1, с.131].

На відміну від заробітної плати всі інші питання праці і наймання являють собою предмет «загальної» або «всеосяжної» трудової угоди у вигляді того, що коло цих питань винятково широке, включаючи умови побуту, пенсійного забезпечення від підприємства, граничного віку звільнення працівників з підприємства, медичного обслуговування тощо. «Загальна» трудова угода не переглядається настільки часто, як угода по заробітній платі. В той же час, слід відмітити тенденцію до поступового випадання з «загальної» угоди ряду питань і їх переходу в угоду по заробітній платі. Це можуть бути питання, що відносяться до сфери робочого часу (у тому числі понаднормового), деякі питання соціально-побутової діяльності фірм (допомога працівникам у придбанні власного житла, збільшення страхових внесків у державні системи соціального забезпечення понад норми, передбачені законом тощо). Така тенденція відбиває зростання ступеня актуальності тих або інших питань для найманих працівників у зв'язку з постійними змінами умов соціально-економічної обстановки у Японії [6, с.10]. Тим часом основою трудових відносин у Японії залишаються переговори на рівні підприємств. Відмітимо, що в Японії профспілки представлені переважно на більш великих підприємствах. Приблизно половина невеликих і середніх підприємств мають у своєму розпорядженні альтернативні форми представництва трудящих для визначення умов зайнятості. У цьому зв'язку необхідно відзначити, що, хоча спільні комітети, що відповідають за консультації й обмін інформацією й існуючі на приблизно 60 % підприємств, частіше зустрічаються там, де маються профспілки (81 %), вони представлені на значній частині (32 %) підприємств, позбавлених профспілок [1, с.132]. Отже, загальнонаціональні консультації, будь то формальні або неформальні, впливають на економіку в цілому і без посереднього представництва профспілок.

Трудові конфлікти в Японії вирішуються головним чином за допомогою системи коле-

ктивних переговорів. Іноді конфлікти між профспілками (або їхніми членами) і керівництвом фірм виносяться на розгляд за допомогою посередництва третьої сторони або вирішуються профспілковою організацією. По своєму змісту трудові конфлікти в переважній більшості стосуються питань умов праці. У набагато меншому ступені ці конфлікти пов'язані із заробітною платою і робочим часом, з кадровими проблемами (включаючи звільнення) і з особистими взаєминами працівників і начальства [7, с.25].

Оскільки місцеві профспілки, як правило, повторюють структуру своєї фірми, досить поширеною є практика вирішення спірних проблем на рівні відповідного підрозділу фірми до того, як вони приймуть більш серйозний оборот, що вимагає вирішення на більш високому рівні. Саме тому на японських підприємствах система врегулювання трудових конфліктів звичайно не діє, навіть якщо вона й існує. Однак у межах суспільних корпорацій і на державних підприємствах законодавство зобов'язує роботодавця засновувати відповідну систему. Тут вона існує у формі Конференції по спільному врегулюванню трудових конфліктів і структурно повторює організаційні особливості підприємства. Разом з тим на практиці ситуація з використанням тут цього механізму врегулювання трудових конфліктів та ж, що й у приватних фірмах.

У Німеччині на рівні земель і на федеральному рівні в регулюванні трудових відносин співробітничать профспілки, роботодавці та представники влади на тристоронній основі. На рівні підприємств діє двосторонній механізм співробітництва соціальних партнерів в особі виробничих рад (рад підприємств) і роботодавців, а на рівні галузей економіки в особі профспілкових організацій і адміністрацій великих компаній і акціонерних товариств.

Слід звернути увагу на існування в Німеччині «дуальної» системи представництва інтересів трудящих. Так, інтереси працівників у Німеччині представляють виробничі ради підприємств і профспілки, які існують незалеж-

но один від одного. Така автономія будується на принциповому розмежуванні задач виробничої ради і профспілки. Профспілки організуються на міжзаводському рівні і їх задачі та компетенція виходять за рамки окремих підприємств й стосуються насамперед укладення тарифних договорів на галузевому і регіональному рівні. Внутрішніми ж справами підприємств займаються ради підприємств.

Укладання тарифних угод починається з висування профспілками своїх вимог, які в письмовій формі направляються союзу роботодавців. Вже на стадії висування вимог профспілки, як правило, прагнуть виробити найбільш зважені пропозиції, уникаючи свідомо неприйнятних і в той же час залишаючи простір для маневру. Подальша робота з укладання договору проходить три стадії. Перша стадія – переговори між обома сторонами з приводу вимог, що виставляються профспілками. Якщо сторонам не вдається дійти згоди і переговорів заходять у тупик, починається друга стадія – примирна процедура. Ця процедура, по суті справи, являє собою останній засіб мирного врегулювання виниклого конфлікту. Слід зазначити, що порядок проведення примирної процедури у ФРН законодавчо не регламентований. На галузевому рівні він регулюється відповідними галузевими профспілками і союзами підприємців, а на рівні підприємства заводською угодою між роботодавцем і радою підприємства. У випадку невдачі примирної процедури неминуючо стає третя стадія процесу укладання тарифного договору відкрита конфронтація з застосуванням таких її засобів, як страйк і локаут [8, с.79].

Діяльність виробничих рад у Німеччині базується на Законі про статус (конституції) підприємства 1952 р. з доповненнями 1988 р. Закон встановлює, що виробничі ради створюються з ініціативи трудового колективу на всіх підприємствах з кількістю зайнятих не менш 5 чоловік. У виборах беруть участь всі особи найманої праці, які досягли 18 років. Число членів залежить від чисельності персо-

налу підприємства. Права, якими наділені виробничі ради, можуть бути умовно підрозділені на 4 групи. Це права на одержання інформації, на участь в обговоренні (консультаціях), на вираження незгоди з діями адміністрації, на участь у виробленні і прийнятті рішень. Виробничі ради наділені правом здійснювати нагляд за дотриманням роботодавцями трудового законодавства, колективних договорів і заводських угод локального значення.

На практиці найбільш широкі права надані виробничій раді у соціальній сфері, до якої відносять питання робочого часу, трудового розпорядку, впровадження технічних засобів, призначених для контролю за роботою і поведінкою працівників. Трохи слабкіше виглядають позиції ради, коли мова йде про вирішення економічних, фінансових і технічних питань діяльності підприємства, пов'язаних, зокрема, зі зміною його виробничого профілю, структури, впровадженням нових технологій. Тут вона (позиція) обмежується правом на одержання інформації і на участь в обговоренні. Однак при проведенні раціоналізації, скороченні або припиненні виробництва, закритті певних цехів, перенесенні підприємства на інше місце, впровадженні нових технологій, скороченні робочих місць, тобто при змінах, що мають серйозні наслідки для трудового колективу або його більшої частини, рада підприємства не тільки повинна бути вчасно поінформована, але і може домагатися від роботодавця спільної розробки програми найбільш безболісного для колективу проведення намічених заходів [9, с.61].

У Німеччині основним принципом взаємин виробничих рад і роботодавців є «спільна робота, що ґрунтується на взаємній довірі, на благо працівників і підприємства» [10]. Цей принцип, що впливає з ідеї гармонізації інтересів соціальних партнерів, виключає можливість будь-якої конфронтації, що призводить до порушення виробничого процесу, і припускає «зобов'язання сторін дотримувати мир». Для досягнення мирного рішення ви-

никаючих конфліктів, Законом про статус (конституції) підприємства передбачене посередництво примирного органа, створюваного, на підприємствах у тих випадках, коли соціальним партнерам не вдається домовитися самостійно (якщо мова йде не про порушення діючого трудового законодавства, що відносяться до компетенції судів по трудових справах).

Примирний орган створюється на паритетній основі (як правило, по два представники з кожної сторони) на чолі з нейтральним головою, кандидатура якого схвалена обома сторонами. Це повинна бути людина, що користується авторитетом як у роботодавців, так і у трудового колективу, яка має досвід вирішення трудових конфліктів та відома своєю об'єктивністю.

Рішення примирного органа стає обов'язковим для обох сторін, якщо вони заздалегідь домовилися про те, що будь-яке його рішення буде ними прийнято, або погоджуються з ним після проведення примирної процедури. Рішення примирного органа може бути опротестоване перед судом по трудових справах.

Дослідження, які проводилися у ФРН з метою вивчення роботи примирних органів на підприємстві, показали, що необхідність у їх залученні до врегулювання трудових конфліктів виникає відносно рідко. Про це говорить той факт, що на 100 укладених заводських угод приходиться лише одна, що вимагає втручання таких органів [11]. Як показує практика, у більшості випадків соціальні партнери домовляються без залучення примирного органу, не доводячи справу до конфлікту. Однієї лише погрози передати справу на розгляд примирного органу, як правило, буває досить, щоб усунути виниклі протиріччя.

Отже, досвід Німеччини щодо організації соціального партнерства в контексті забезпечення рівної участі представників найманих працівників у наглядовій раді крупних акціонерних товариств є доволі цінним. Слід зазначити, що хоча наглядова рада в акціонерних компаніях Німеччини не керуючий, а

контролюючий орган, однак вона значно впливає на справи компанії. Так, наглядова рада призначає правління і контролює його діяльність, має доступ до документів підприємства, може скликати загальні збори акціонерів, брати участь у них і робити пропозиції до порядку денному. Без її згоди не можуть вирішуватися багато питань, що стосуються інвестиційної, організаційної і фінансової сторін діяльності компанії.

ЛІТЕРАТУРА

1. Труд в мире: Трудовые отношения, демократия и социальная стабильность / МБТ (Женева). – М., 1998. – 288 с.
2. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. [для вузов] / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
3. Некипелов Д. С. Профсоюзы и глобализация: социально-трудовые проблемы / Д. С. Некипелов // Труд за рубежом. – 2002. – № 3. – С. 3–29.
4. Силин Л. А. Формы и методы разрешения трудовых споров и конфликтов в зарубежных странах / Л. А. Силин // Труд за рубежом. – 1993. – № 1. – С. 43–58.
5. Матрусова Т. Н. Коллективно-договорные отношения и регулирование трудовых конфликтов в Японии / Т. Н. Матрусова // Труд за рубежом. – 1993. – № 1. – С. 64–78.
6. Tadashi Malsuzuki. Wage negotiation in the Japanese Steel Industry: Key Bargaining in the Shiiuto. Pacific Economic Papers. 1983. – № 106.
7. Joint Labour–management Consultation System Its Features and Status Japan Productivity Center. – Tokyo, n. a.
8. Шютте Г. Г. Практика разрешения трудовых споров и конфликтов в ФРГ / Г. Г. Шютте // Труд за рубежом. – 1993. – № 1. – С. 78–88.
9. Силин А. А. Германская модель трудовых отношений в эпоху глобализации: заметки о сути социального партнерства) /

А. А. Силин // Трудовое право. – 2002. – № 10. – С. 59–65.
 10. Betriebsverfassungsgesetz vom 15.01.1972 in der Neufassung vom 23.12.1988 (BGBI. 1989. I. – S. 902).

11. Horst-Udo Niederhoff. Mitbestimmungen in der Bundesrepublik Deutschland. 8. Auflage. Deutsches Institute Verlag. 1990. – S. 39–40.

Журавель В. І. Світовий досвід взаємодії організацій працівників та роботодавців / В. І. Журавель // Форум права. – 2012. – № 2. – С. 267–273 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-2/12gvipttr.pdf>

Досліджено особливості законодавчого регулювання взаємодії організацій працівників та роботодавців у колективно-договірній сфері. Звернено увагу на позитивні риси такого досвіду для його використання в Україні.

Журавель В.И. Мировой опыт взаимодействия организаций работников и работодателей

Исследованы особенности законодательного регулирования взаимодействия организаций работников и работодателей в коллективно-договорной сфере. Акцентируется внимание на позитивные черты такого опыта для его использования в Украине.

Juravel V.I. World Experience of Cooperation of Organizations of Workers and Employers

The features of the legislative adjusting of cooperation of organizations of workers and employers are investigational in the field of collectively-contractual. Convolute attention on the positive lines of such experience for his use in Ukraine.

Форум права Форум