

Волинець В. В., к.ю.н., доцент кафедри
трудового права та соціального забезпечення
КНУ ім. Тараса Шевченка

Практика США, Канади та Латинської Америки правового регулювання організаційно- управлінських відносин в трудовому праві

У статті обґрунтовано актуальність дослідження досвіду США, Канади та Латинської Америки у правовому регулюванні організаційно-управлінських відносин з трудового права. Досліджено законодавчу базу та її специфіку, особливості правового регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві зазначених держав. Звернено увагу на можливості запозичення практики США, Канади та Латинської Америки з даного питання.

Ключові слова: трудове право, організаційно-управлінські відносини, правове регулювання, колективний договір, профспілка, роботодавець, міжнародний досвід.

В статье обосновано актуальность исследования опыта США, Канады и Латинской Америки в правовом регулировании организационно-управленческих отношений по трудовому праву. Исследовано законодательную базу и ее специфику, особенности правового регулирования организационно-управленческих отношений в трудовом праве указанных государств. Обращено внимание на возможности заимствования практики США, Канады и Латинской Америки по данному вопросу.

Ключевые слова: трудовое право, организационно-управленческие отношения, правовое регулирование, коллективный договор, профсоюз, работодатель, международный опыт.

The article substantiates the relevance of researching experience of the United States, Canada and Latin America in the legal regulation of the organizational and managerial relations in the labor law. There is the investigation of the legal framework and its specifics, peculiarities of the legal regulation of the organizational and managerial relations in the those States' labor law. Attention is drawn to the possibility of borrowing the practice of the United States, Canada and Latin America on this issue.

Keywords: labor law, organizational and managerial relations, legal regulation, collective agreement, labor union, trade union, employer, international experience.

Актуальність теми. Напередодні прийняття Трудового кодексу України в наукових колах та кулуарах влади актуалізувалася робота з вивчення як позитивного, так і негативного міжнародного досвіду з правового регулювання в тому числі організаційно-управлінських відносин у трудовому праві, якість якого є запорукою ефективності функціонування інститутів соціального партнерства і безпосередньо трудових правовідносин у суспільстві. Проте, як правило, переважна увага звертається на європейський досвід, враховуючи тенденцію до інтеграції України в ЄС, тоді, як поза увагою залишається практика інших впливових країн світу.

Стан дослідження. Питання колективно-правового регулювання трудових правовідносин знаходять своє висвітлення в працях багатьох вітчизняних і зарубіжних дослідників, серед яких Н.Б. Болотіна, С.В. Венедіктов, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, І.Я. Кисельов, А.Р. Мацюк, В.М. Новіков, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, В.І. Прокіпенко, В.Г. Ротань, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева та ін. Проте, не зважаючи за значний науковий доробок, міжнародний досвід деяких країн щодо правового регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві досліджений фрагментарно і потребує подальшого вивчення.

Отже, **метою статті** є дослідження практики США, Канади та Латинської Аме-

рики у правовому регулюванні організаційно-управлінських відносин у трудовому праві.

Основний зміст. Англосаксонський тип трудового права характеризується значною роллю колективних договорів у регулюванні важливіших аспектів трудових відносин, умов праці, особливою роллю судів, рішення яких мають силу прецедентів. Роль законодавства також велика, але головним чином в таких сферах, як положення щодо профспілок, регулювання страйків, порядок колективно-договірного регулювання праці. Законодавство закріплює не так мінімальні норми праці, скільки процедуру взаємовідносин сторін колективних договорів, порядок формування ними норм праці. Для реалізації цієї процедури створюються спеціальні адміністративні та судові органи. Колективно-договірні угоди є головними інструментами регулювання таких питань, як робочий час, відпустки, дисципліна праці. Законодавство не передбачає утворення на підприємствах органів представництва трудових колективів, будь-яких інституційних форм співучасті працівників і профспілок в управлінні корпораціями; така співучасть здійснюється головним чином через колективні договори і діяльність профспілок, положення яких на підприємствах більшою частиною визначено в колективних договорах, що особливо характерно для США та Канади, де ці питання частково регулюються законодавством [1, с. 56].

Здійснюючи аналіз досвіду врегулювання правовідносин у сфері організації та управління працею в США, доцільно відзначити наступне. На відміну від соціально-трудового законодавства країн Західної Європи, закони США не вимагають наділення працівників правом обирати своїх представників у раду директорів або брати участь у її роботі, як, наприклад, це має місце у Німеччині [2, с. 70, 73, 77]. Закон США про трудові відносини (Закон Вагнера), прийнятий у 1935 р., не лише вперше в історії цієї країни офіційно визнав права профспілок, але й передбачив законодавчі гарантії цих прав. У ст. 7 Закону перераховувалися права робітників, порушення яких входило до поняття «нечесна трудова практика» підприємств. Останнім, зокрема, заборонялося (а) втручатися у створення робітничих організацій, у тому числі і шляхом їх фінансування (заборона «компанійських союзів»), (б) дискримінувати членів профспілки при прийомі їх на роботу (санкціювалася практика «закритого цеху»), (в) відмовлятися від укладення колективних договорів із належним чином обраними представниками робітників. Закон, при цьому, закріплював так зване «правило більшості», за яким від імені робітників у договірних відносинах із підприємцем могла вступати лише та організація, яка визнавалася більшістю робітників. Закон Вагнера також закріплював право робітників на страйк. Але всім своїм змістом він був спрямований на звуження підстав для масових конфліктів. З цією метою був створений новий орган – Національне управління з трудових відносин, на яке був покладений обов'язок розглядати скарги робітників на «нечесну трудову практику» підприємця. Рішення цього органу могли бути скасовані тільки в судовому порядку [3, с. 189, 190].

До числа фундаментальних законодавчих актів насамперед ставляться: закон Вагнера (1935 р.), що узаконив право робітників на створення профспілок, висновок колективних договорів, на страйк; Закон про справедливі трудові стандарти (1938 р.), що встановив, зокрема, федеральний мінімум погодинної оплати праці (з 25 центів в 1938 р. мінімальна ставка виросла до 40 центів в 1941-1945 р. і, згодом, підвищувалася протягом кожного десятиліття в 2-6 разів); Закон про трудові відносини Тафта-Хартлі (1947 г.), що заборонив багато форм страйкової боротьби, окреслив роль президента в такій ситуації й ін.; Закон Лендрама-Гріффина (1959 г.), що зажадав звітності й гласності з питань, що стосуються взаємин між профспілками й наймачами; врегулював процедуру виборів посадових осіб і фінансову діяльність профспілок, а також відносини між членами організацій та їхніх керівників і деякі інші аспекти діяльності союзів; закон про рівну оплату (1963 р.), відповідно

до якого роботодавець зобов'язаний платити жінці не менше, ніж чоловікові, за рівну працю; закон про цивільні права (1964 р.), що заборонило дискримінацію за ознаками раси, кольору шкіри, національного походження, статі й релігійних переконань у різних сферах соціального життя, у тому числі при найманні на роботу, із праці, звільненні й т.п.; Закон про недопущення дискримінації в сфері зайнятості у зв'язку з віком (1967 р.), що заборонив дискримінацію за віком при прийманні на роботу й обов'язкове звільнення на пенсію; Закон про реабілітацію інвалідів (1973 р.), що забороняє дискримінацію інвалідів державними відомствами, підрядниками й субпідрядниками, які працюють по контрактах з федеральною владою, а також організаціями, що одержують федеральну допомогу; Закон про інвестиції в робочу силу (1998 р.), що вступ в силу в червні 2000 р., який передбачає розвиток професійної орієнтації й підготовки, у тому числі забезпечення громадян необхідною інформацією для кращої орієнтації на ринку праці й вибору найбільш підходящого курсу професійної підготовки тощо [4, с. 54-60].

За останні десятиліття у колдоговірній практиці Америки і, в першу чергу, США з'явилися такі нові явища, як «колдоговори-поступки» та «двоюрусні» договори, основне призначення яких — допомогти підприємцям знизити затрати на оплату робочої сили в умовах несприятливої економічної кон'юнктури в країні [5, с. 128]. Прикладом таких угод, у розрізі вирішення проблеми посилення «гнучкості» ринку праці, є «угода на перспективу». Ця угода має найбільш загальний характер, бо сто-сується всього персоналу і переслідує мету мотивації працівників до праці та розширення їх можливостей у сфері трудової кар'єри. Головна ідея угоди полягає у тому, що в процесі планування виробництва систематично і заздалегідь спланувати обсяг необхідних людських ресурсів [6, с. 66].

Дотепер найважливішим елементом американської моделі (яка широко використовується і в країнах Західної Європи і в Японії) є класифікація робіт або їх оцінка за допомогою факторного аналізу. Аналіз робіт у фірмах проводиться за допомогою спеціальних довідників, схожих на вітчизняні тарифно-кваліфікаційні довідники, але у них надається опис робіт не тільки робітників, але й усіх інших професійних груп. Такий довідник пропонує проводити аналіз робіт за наступними напрямками. Перш за все, що повинен зробити працівник стосовно: а) інформаційних даних, б) людей, в) предметів. Ці робочі функції розбиваються на елементи і кодуються. В результаті аналізу на підприємстві складається карта робіт, в якій дається опис кожного виду робіт і посадові інструкції для працівників [7, с. 50, 51].

Ведучи мову про досвід правового врегулювання організаційно-управлінських відносин в Канаді, необхідно відзначити, що трудове законодавство цієї країни, як і більшості країн світу, є кодифікованим. Структурно трудовий кодекс Канади складається з 16 розділів та 265 статей. Що стосується питань, пов'язаних з організацією та управлінням працею на підприємствах, діяльності профспілкових організацій, ведення колективних переговорів, то ці питання детально регламентуються в Розділах III «Придбання і припинення права на ведення колективних переговорів», Розділ IV — «Ведення колективних переговорів і колективних договорів», Розділ V — «Примирення і перша конвенція», Розділ V. 1 «Зобов'язання, щодо страйків та локаутів» [8]. При цьому, Конституція Канади окреслює юрисдикцію у виданні законів про працю не тільки федерального парламенту, але і провінцій, при цьому федеральні закони про працю поширюються лише на 10% працівників [1, с. 58].

Варто звернути увагу й на те, що в Канаді боротьба профспілок за поліпшення економічного становища працівників була пов'язана з боротьбою за визнання в загальнодержавному масштабі їх права на організацію і укладення колективних договорів.

Проголосивши ще в 1940 р в числі основних принципів трудових відносин право працівників на організацію і бажаність проведення колективних переговорів та укладення трудових угод, уряд тільки в 1944 р закріпив в законодавчому порядку ці права і створив спеціальний адміністративний орган з проведення їх у життя», відзначає М. Г. Франгулян. Тобто, найголовнішим підсумком минулого півстоліття стало офіційне визнання існування та діяльності профспілок як на федеральному, так і на місцевому рівні. Прийняття Закону 1948 року є визначальним у подальшому розвитку сучасної системи трудових відносин в Канаді. В 1971 він увійшов складовою частиною в Трудовий кодекс Канади під назвою «Трудові відносини». Прийняття цього акту, а потім законів про трудові відносини на провінційному рівні (в середині 50-х років), що слідували в основних рисах за федеральним, означало, що трудові відносини та їх регулювання з цього часу стають важливою складовою частиною соціальної політики держави [9, с. 11-12].

В середині ХХ століття канадське профспілкове законодавство продовжувало розвиватися, особливо в таких секторах як будівництво, транспорт, комунальні послуги та державний сектор. Основними професійними спілками, що діяли в Канаді в 1945-1965 рр. були Канадська конфедерація праці (ККТ) і Професійний та робочий конгрес Канади (ПРКК), які об'єдналися в 1956 р в Канадський робочий конгрес (КРК). У 60-і роки в Канаді були прийняті федеральні і провінційні закони, які регламентують широке коло питань з праці. Основне місце в законах, що регулюють трудові відносини, займає колективно-договірна процедура. У 1971 р основні закони, які регулюють трудові відносини в сферах, що перебувають під федеральною юрисдикцією, були об'єднані в Трудовий кодекс Канади, який складається з п'яти частин. Кодекс являв собою інкорпорацію і часткову консолідацію трудового законодавства. Провінційні закони з праці, в основному, слідували за федеральним законом. Вирішальна роль в процесі колективно-договірного регулювання належала Раді з трудових відносин (СТО) – федеральному і провінційним. Важливо відзначити, що саме особи, які працюють за наймом, вирішували питання, яким чином вони будуть взаємодіяти з роботодавцем: колективно чи індивідуально. Якщо профспілці вдавалося довести, що його підтримує більшість, він отримував право представляти певну групу працівників за наймом, яка іменувалася «договірної одиницею». Трудовий кодекс Канади покладає на уповноважений орган профспілки «обов'язок справедливого представництва». Ст. 37 Кодексу говорить, що профспілка «не повинна діяти довільним, дискримінаційним або недобросовісним чином» відносно працівників, яких вона представляє [9, с. 14].

Однією зі специфічних рис трудового законодавства Канади у сфері врегулювання організаційно-управлінських відносин є факт «профспілкового монополізму», що виражається в: а) зобов'язанні роботодавця приймати на роботу лише членів певної профспілки, які повинні залишатися в його рядах для збереження зайнятості (закрите підприємство closed shop); б) можливості роботодавця наймати працівників за своїм вибором, з обов'язковим вступом останніх до профспілки у визначені терміни (обов'язкове членство в профспілці union shop); в) обов'язку працівників незалежно від членства в профспілці сплачувати профспілкові внески, якщо навіть приналежність до профспілок не служить умовою прийому на роботу і збереження робочого місця (агентський цех agency shop); г) роботодавця, дотримуючись принципу переважного вибору, повинен в ході найму віддавати перевагу членам профспілки (preference clauses) [10, с.28].

Досліджуючи практику правового регулювання організаційно-управлінських правовідносин, варто зазначити, що в США й Канаді страйки протягом дії колективного договору заборонені законом. Крім того, в колективні договори включено «умова про соціальний мир», тобто про відмову від страйків і локаутів в період дії колективного

договору або положення про обов'язкове мирне вирішення трудового конфлікту через арбітраж, що означає фактично відмову від страйку до вичерпання мирної процедури розгляду конфлікту. «Умова про соціальний мир» може бути відносною, інакше кажучи, діяти тільки відносно питань, урегульованих колективним договором, або абсолютними, повністю виключаючи страйки і локаути в період дії колективного договору [1, с. 150].

Відмітимо й те, що типовий для досліджуваних країн колективний договір — це об'ємний документ, що має багату за змістом нормативну частину. Вона включає регламентацію питань заробітної плати (тарифні ставки, надтарифні надбавки, додаткові виплати), робочий час, час відпочинку та інші умови праці. Але поряд з цим, колективні договори містять нормативні положення, що стосуються пенсійного забезпечення (заводські пенсії та допомоги), соціально-побутового обслуговування працівників, нормування та організації праці, режиму роботи, структури та забезпечення зайнятості, розподілу робочої сили, охорони праці та техніки безпеки, дисциплінарних правил, прав профспілок на підприємствах, виробничого навчання і професійної підготовки кадрів, умов найму та звільнення, порядку розгляду трудових спорів, обмеження підрядних договорів. Нерідко в законах зазначається, що колективні договори можуть містити будь-які положення, що стосуються взаємовідносин підприємців і працівників.

Крім того, в законодавстві і особливо в конституціях багатьох держав Латинської Америки містяться загальні положення та декларації, що відображають ідеї «соціального католицизму», який високо оцінює роль праці в житті суспільства, заявляє про його пріоритет по відношенню до капіталу і розглядає трудове право як важливий інструмент досягнення соціальної справедливості. Хоча рівень правових гарантій у сфері праці в країнах Латинської Америки в цілому нижче, ніж у розвинених країнах Заходу, деякі латиноамериканські країни встановили для працівників пільги, які відсутні на Заході чи навіть перевершують західні стандарти. Наприклад, мексиканське законодавство зобов'язує підприємців надавати своїм працівникам житло; законодавство Колумбії встановлює 18 святкових днів на рік. Специфіка правового регулювання праці в країнах Латинської Америки пояснюється цілим рядом факторів: особливостями індустріалізації, розвитку капіталізму, соціальної структури суспільства, ролі держави, класовою боротьбою в цьому регіоні; схильністю правлячих кіл у відповідь на революційні виступи йти на часткові поступки в цілях ослаблення профспілок, пом'якшення гостроти соціальних протиріч; особливостями політичної історії, яка характеризується встановленням в ряді країн авторитарно-популістських режимів; впливом християнсько-соціальної ідеології, лівих партій і бойових профспілок; впливом міжнародних трудових стандартів, а також рядом інших факторів, розгляд яких виходить за рамки цієї книги. Стаття 1 Трудового кодексу Коста-Ріки, прийнятого в 1943 р, проголошує, що Кодекс ґрунтується на християнських принципах соціальної справедливості, а в Колумбії встановлено, що звичай застосовується як джерело трудового права тільки в тому випадку, якщо він не суперечить принципам християнської моралі. Рівень ратифікації конвенцій МОП країнами Латинської Америки відносно високий. До початку 1998 р число ратифікацій за країною складають: Аргентина — 69, Болівія — 45, Бразилія — 83, Чилі — 48, Коста-Ріка — 48, Домініканська Республіка — 28, Еквадор — 56, Сальвадор — 20, Гватемала — 71, Гондурас — 21, Мексика — 76, Нікарагуа — 58, Панама — 71, Парагвай — 35, Перу — 67, Уругвай — 102, Венесуела — 52, Колумбія — 53 [1, с. 323 — 324].

Аналізуючи розвиток трудового законодавства в країнах Латинської Америки І.Я. Кисельов доречно відзначає, що «можна виділити чотири риси, які характеризують трудове право країн Латинської Америки: (1) основні положення та конкретні норми трудового права фігурують майже в усіх конституціях латиноамериканських країн. Це

стало традицією після прийняття в 1917 р Конституції Мексики, в якій (вперше в історії) питання правового регулювання праці були підняті на конституційний рівень. У цю Конституцію у вигляді особливого розділу (в ст. 123, що складається з 31 пункту) був включений свого роду «міні-кодекс праці», в якому не тільки проголошувалися основні трудові права працівників, а й фіксувалися найважливіші норми, що увійшли згодом в трудові кодекси всіх країн. Конституція Мексики, яка втілила концепцію «соціального конституціоналізму», стала зразком для багатьох латиноамериканських конституцій (наприклад, Бразилії, Сальвадору, Гватемали, Перу, Гондурасу), а також конституцій ряду західноєвропейських країн, прийнятих після другої світової війни, особливо конституцій Іспанії та Португалії; (2) латиноамериканські країни мають, як правило, кодифіковане трудове законодавство у вигляді трудових кодексів (Бразилія, Мексика, Чилі, Еквадор, Болівія, Коста-Ріка, Нікарагуа, Гватемала, Панама, Парагвай, Колумбія, Домініканська Республіка, Гондурас) яких спеціальних законів про працю, рівнозначних трудовим кодексам (наприклад, Венесуела, Болівія). Відзначимо, що в ряді країн (Бразилія, Мексика, Панама) діють трудові «кодекси-енциклопедії», в яких налічується більше тисячі статей; (3) серед джерел трудового права переважаюче значення має законодавство. Колективно-договірне регулювання праці розвинене слабо, а в деяких країнах майже повністю відсутнє; (4) у багатьох країнах відносно високий рівень індивідуальних трудових прав традиційно поєднувався з антипрофсоюзним законодавством, встановленням урядового контролю за профспілками, обмеженнями права на страйк, легалізацією локаутів» [1, с. 325].

Висновок. Отже, проаналізувавши досвід США, Канади та Латинської Америки в регулюванні організаційно-управлінських відносин у трудовому праві, приходимо до висновку, що в цих країнах інституту колективних договорів відведена значна роль у регулюванні найважливіших аспектів трудових відносин. При цьому, законодавство закріплює не стільки мінімальні норми праці, скільки процедуру взаємовідносин сторін колективних договорів і порядок формування ними таких норм. Також, не практикується утворення на підприємствах органів представництва трудових колективів, а співучасть працівників і профспілок в управлінні реалізується головним чином через колективні договори і діяльність профспілок, положення яких на підприємствах визначено в колективних договорах, зважаючи на те, що в США та Канаді ці питання лише частково регулюються законодавством. Попри це однією зі специфічних рис трудового законодавства Канади у сфері врегулювання організаційно-управлінських відносин є факт «профспілкового монополізму». Крім того, законодавство більшості держав Латинської Америки побудовано на ідеях «соціального католицизму», що знаходять своє висвітлення в діяльності профспілок і змісті колективних договорів. Тісно пов'язаною є й «умова про соціальний мир», що є основою вирішення колективних трудових спорів, яку доцільно перейняти й в Україні. Існує значна національна специфіка відносно процедури укладення колективних договорів в США, Канаді й Латинській Америці, де законодавство не встановлює обов'язки укладати такі договори, хоча зобов'язує підприємців вступати в переговори про укладення колективного договору. Цікавою практикою в США є укладання «колдоговорів — поступків» та «двоюрисних» договорів в умовах несприятливої економічної кон'юнктури в країні, що варто взяти до уваги в сучасних умовах господарювання в Україні.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. / И.Я. Киселев. — М.: Издательская группа НОРМА — ИНФРА, 1998. — 263 с.
2. Силин А.А. Современные тенденции в регулировании коллективных трудовых отношений в мире /

- А.А. Силин, Д. С. Некипелов // Труд за рубежом. — 2000. — № 2. — С. 17 — 102.
3. История государства и права зарубежных стран : учебник для студентов юрид. вузов и факультетов. Часть 2 / Л.М. Гудошников, О.А. Жидков, Н.А. Крашенинникова и др.; под общ. ред. О.А. Жидкова, Н.А. Крашенинниковой. — М. : НОРМА, 1999. — 480 с.
4. Еволюція джерел права США. // Держава і право: Зб. Наук. пр. Юридичні і політичні науки. — К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. — 2001. — Вип.10. — С.54-60.
5. Александров А.А. Направления работы / А.А. Александров // Труд за рубежом. — 1994. — № 2 (22). — С. 126 — 131.
6. Балашов Ю.К. Регулирование трудовых отношений в сфере занятости / Ю.К. Балашов, А.А. Силин // Труд за рубежом. — 1994. — № 2 (22). — С. 60 — 75.
7. Соболевская А.А. Зарубежный опыт организации заработной платы и его применение в России / А.А. Соболевская // Труд за рубежом. — 1999. — № 1 (41). — С. 47 — 68.
8. Трудовой кодекс Канады від Л. R. С. (1985), ch. L-2 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/L-2/page-2.html#docCont>.
9. Франгулян М. Г. Правовой статус профсоюзов Канады: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / М. Г. Франгулян. — М., 2009. — 21 с.
10. Силин А. Зарубежное законодательство о проблемах профсоюзной защиты А. Силин // Законодательство. — 2000. — № 2. — С. 26-31.

УДК 349.243

Чорна К. П., заступник завідувача кафедри
комерційного та трудового права Інституту
права ім. В. Великого МАУП, к.ю.н.

Сучасне визначення поняття безпека та гігієна праці

В статті розглянуто поняття безпеки та гігієни праці; досліджено їх співвідношення; охарактеризовано категорії «умови праці», «небезпечні та шкідливі виробничі фактори», «виробничі ризики»; визначено небажані наслідки впливу на працівника небезпечних та шкідливих виробничих факторів.

Ключові слова: безпека, гігієна, праця, шкідливі умови, виробничі ризики, здоров'я працівників.

В статье рассмотрено понятие безопасности и гигиены труда; исследовано их соотношение; охарактеризовано категории «условия труда», «опасные и вредные производственные факторы», «производственные риски»; определено нежелательные последствия воздействия на работника опасных и вредных производственных факторов.

Ключевые слова: безопасность, гигиена, труд, вредные условия, производственные риски, здоровье работников.

In the article the concept of occupational safety and health; investigated their relationship; describes the category of “conditions”, “dangerous and harmful production factors”, “production risks”; defined adverse effects on employee dangerous and harmful factors.

Keywords: security, hygiene, labor, hazardous working conditions, production risks, health workers.

Актуальність теми. На шляху до розбудови правової, соціальної, демократичної держави особливого значення набувають питання належного правового регулювання права працівників на безпеку та гігієну праці. Сучасний стан правового регулювання