

УДК: 331.101. 26.

Г.П. Пасемко, д-р наук з держ. упр., професор
Г.Є. Бєсєдіна, Л.Г. Бага, кандидати екон. наук, доценти

ДОСВІД ФОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В ПІДПРИЄМСТВАХ РОЗВИНЕНИХ КРАЇН

У статті розглядається специфіка формування трудових відносин в розвинених країнах. Оцінена роль глобалізації в кадровій політиці підприємств. Описано основні форми організації праці в підприємствах. Визначено можливості використання світового досвіду формування трудових відносин в розвинених країнах для підприємств України.

Ключові слова: трудові відносини, трудовий договір, організація праці, працівники, гарантії працівникам. .

Постановка проблеми. В умовах глобалізації, яка безпосередньо стосується й світового ринку праці, нагальною стає проблема сучасної організації трудових відносин на підприємствах, що складаються в процесі міжнародного поділу праці що формує специфічну організаційну культуру в тому числі, пов'язану з роботою в підприємствах з іноземними інвестиціями. Актуальність наукового дослідження проблем організації трудових відносин з урахуванням світового досвіду обумовлена також недосконалістю міжнародного й українського менеджменту в сфері трудових відносин, недостатньою теоретичною розробкою проблем трудових відносин. Вибір теми зумовлений відсутністю достатнього обсягу екстраполяційних досліджень у вітчизняній науці щодо можливостей використання світового досвіду організації трудових відносин в національних трудових відносинах на сучасному етапі у комплексному системному аспекті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В наукових працях, які стосуються цієї проблеми, приділяється увага окремим аспектам міжнародних трудових відносин. Зокрема, в наукових роботах таких вчених як В.Г. Андрійчук, Н.Г. Александров, Л.П. Ануфрієва, М.М. Богуславський, Р. Бланпен, Н. Валтікос, В.А. Василенко, О.М. Васильєв, П. Гарон, Л.Н. Галенська, Г.В. Галущенко, Р. Давид, Г.К. Дмитрієва, В.П. Звеков, І.В. Зуб, С.Л. Зівс, С.О. Іванов, Д.О. Керимов, С. Клауверт, К.О. Кольяр, В.І. Кисіль, Х. Кох, А. Ліон-Каєн, І.І. Лукашук, У. Магнус, Г.К. Матвєєв, Н.І. Маришева, О.О. Мережко, Ф. Моргенштерн, В.П. Пастухов, П.Т. Саблук, І. Смолярчук, Б.С. Стичинський,

М.С. Строгович, Ж. Ссель, Ф. Суцліфе, Г.С. Фединяк, Л.С. Федосєєва, Г.Ф. Шершеневич та інших вчених увага приділяється організаційно-економічним аспектам трудових відносин на підприємствах.

Формування цілей статті. Метою дослідження є характеристика трудових відносин в розвинених країнах та оцінка ролі глобалізації в кадровій політиці підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасні світові тенденції у сфері зайнятості та соціально-трудова відносин насамперед обумовлені глобалізацією національних економік та зближенням трудових норм, прав і гарантій у різних країнах. До найбільш характерних тенденцій розвитку соціально-трудова відносин у розвинених країнах світу, які домінують в глобалізаційному середовищі, доцільно віднести: формування нової якості робочої сили та підвищення ролі висококваліфікованої праці в сфері виробництва продукції, особливо науково-технічного продукту; запровадження цілісної системи державних соціальних гарантій найманих працівників; підвищення ролі менеджменту персоналу; формування нової філософії менеджменту, коли соціальні функції підприємства все більше визначають та підкреслюють функції економічні; зміна силової конфронтації у соціально-трудова відносинах на договірні засади узгодження інтересів соціальних партнерів; розширення участі найманих працівників в управлінні; відмова від тейлорівсько-фордівської системи організації праці та авторитарного стилю управління; розвиток систем участі працівників у прибутках підприємств та їхній власності; розширення «прозорості» у відносинах між працівниками й роботодавцями; поступове підвищення реальних доходів працюючих, «соціалізація» відносин між працею й капіталом [1].

Реальною відповіддю на нові світові тенденції у сфері зайнятості та соціально-трудова відносин стало формування сучасних моделей їхнього регулювання. Так, до останніх відносяться: європейська (континентальна), англосаксонська, китайська моделі. Європейська (континентальна) модель характеризується високим рівнем правової захищеності, жорсткими нормами трудового права, орієнтованими на збереження робочих місць, поширеністю тарифного регулювання з незначною диференціацією заробітної плати. Означена модель дістала високу оцінку спеціалістів Міжнародної організації праці, хоча має певні недоліки: зростання безробіття, ускладнення доступу на ринок праці молоді та інших мало захищених громадян, послаблення стимулюючої ролі заробітної плати, зниження темпів соціально-економічного зростання.

Англосаксонська модель регулювання соціально-трудова відносин визначається нижчим рівнем соціальних гарантій, більш широкими

правами роботодавців у наймі та звільненні працівників, високою диференціацією заробітної плати, укладенням колективно-договірних угод на рівні фірми, а не галузі чи регіону. Водночас, перевагами цієї моделі є більш високі темпи зростання, активність у створенні нових робочих місць, зниження рівня безробіття. Практика свідчить, що найбільш успішним втіленням цієї моделі є США. Недоліками цієї моделі є поляризація суспільства та збільшення бідності у суспільстві [2].

Китайська модель ґрунтується на централізованому регулюванні зайнятості на державних підприємствах і значній свободі цього процесу в приватному і концесійному секторах. Завдяки такому підходу в Китаї, незважаючи на величезну чисельність трудових ресурсів, підтримується невисокий рівень безробіття. Зокрема, одним із напрямів його регулювання є практика створення додаткових робочих місць для надлишкової робочої сили на тому самому підприємстві, що, звичайно, стримує масштабні вивільнення при тих чи інших змінах.

В умовах створення в Україні системи господарювання, заснованої на ринкових відносинах, надзвичайно важливе значення має узагальнення і творче використання набутого за десятиріччя розвинутими країнами досвіду соціального партнерства. Більшість країн з розвинутою економікою поступово створила добру систему регулювання соціально-трудова відносин і використання трудових ресурсів, хоча суб'єкти, форми і методи регулювання нерідко суттєво різняться. Залежно від специфічних умов тієї чи іншої країни практикується проведення переговорів і укладання тристоронніх (уряд, підприємці, профспілки) або двосторонніх (підприємці і профспілки) угод чи колективних договорів. Залежно від рівня проведення переговорів і повноважень сторін виділяють загальнонаціональні, галузеві (галузево-регіональні) угоди та колективні договори на рівні підприємств. Загальнонаціональні угоди регулюють рівень мінімальної заробітної плати, гарантії щодо умов праці і відпочинку, визначають порядок індексації заробітної плати, містять зобов'язання сторін з питань зайнятості населення тощо [3].

Галузеві угоди з огляду на конкретні умови виробництва регламентують галузевий рівень мінімальної заробітної плати, галузеві принципи побудови тарифної системи, тривалість робочого часу і відпочинку, гарантії зайнятості, безпеки праці та ін. Важлива роль в регулюванні трудових відносин в розвинутих країнах Заходу належить колективним переговорам і договорам, які укладаються на рівні підприємств. Тут особливо виразно проявляється захисна функція профспілок. Пильної уваги заслуговує досвід організації соціального партнерства у Німеччині, що належить двом впливовим соціальним силам

– професійним спілкам та спілкам підприємців. Принцип тарифної автономії, закріплений в Конституції ФРН, надає підприємцям і найманим працівникам право на вільні переговори з проблем праці без втручання держави. Вищим органом німецьких роботодавців є федеральне об'єднання їхніх спілок, до якого належать майже вісімдесят відсотків усіх роботодавців. У структурі федерального об'єднання налічується близько восьмисот дрібних утворень підприємців, організованих у сорока шести галузевих та одинадцяти територіальних (земельних) міжгалузевих спілок. Поряд з федеральним існують також окремі самостійні спілки, що охоплюють решту двадцяти відсотків підприємців. Головним своїм завданням федеральне об'єднання спілок підприємців вважає визначення політики в галузі тарифних питань, зайнятості, соціального страхування, підготовки кадрів та деяких аспектів соціального забезпечення [2].

Однак федеральне об'єднання не наділено правами юридичної особи щодо укладання тарифних угод. Такі права закріплено лише за галузевими, територіальними та іншими окремими спілками підприємців. Партнером підприємців при укладанні тарифних угод виступають профспілки, організовані за галузевим принципом. Таке колективне представництво осіб найманої праці закріплено конституційно. Згідно з чинним у ФРН порядком тарифна угода складається із правової і нормативної частини. Перша визначає права і обов'язки сторін тарифної угоди, друга – норми, що регламентують зміст трудових угод. Тарифні угоди виконують у ФРН такі функції: захисну (покликані уберегти найманих працівників від використання підприємцем переваг свого економічного положення під час визначення умов найму, тобто сприяють вирівнюванню шансів роботодавців і найманих працівників); організаційну (сприяють типізації трудових відносин, забезпечують на практиці реалізацію принципу тарифної автономії); примиренську (тарифні угоди протягом їхньої чинності не допускають боротьби за поліпшення умов праці та її оплати, висунення нових вимог щодо трудових норм).

Сьогодні у ФРН тарифними угодами регламентуються умови праці та її оплати майже дев'яносто відсотків працівників, зайнятих у виробничих галузях і невиробничій сфері. Щорічно укладається близько восьми тисяч тарифних угод, частина яких змінює ті, що втратили чинність внаслідок закінчення строку дії. Всього ж нині є чинними близько тридцяти двох тисяч таких угод. Рішення про регулювання соціально-трудових відносин, які закріплюються тарифними угодами, приймаються на різних рівнях підприємств, округів, земель. Більшість тарифних угод в промисловості укладається на рівні земель і округів. Тарифні угоди на рівні підприємств становлять лише чверть загальної кількості чинних

колективних договорів. Укладання тарифних угод на територіальному, а не національному рівні – це випробувана часом традиція, яка дозволяє повніше враховувати місцеві особливості, захищати рівень трудових гарантій, досягнутих у тому чи іншому регіоні [4].

Цікавим є досвід регулювання соціально-трудова відносин у Франції. Для цієї країни характерна суттєва роль держави в регулюванні трудових відносин. Центральною ланкою регламентації соціально-трудова відносин є Кодекс про працю і колективні договори між профспілками, міністерствами, підприємствами і конкретними працівниками. Кодексом про працю, який приймає парламент, встановлюються основні соціальні гарантії трудящих: мінімальний рівень заробітної плати, умови призначення допомоги по безробіттю, розмір пенсії та необхідний трудовий стаж для її одержання, тривалість оплачуваної відпустки, принципи найму на роботу, деякі інші питання соціального характеру. Важлива роль у регулюванні трудових відносин відводиться угодам галузевих профспілок з міністерствами (національні договори), якими встановлюються єдині для галузей тарифні системи з досить широким діапазоном оплати в межах кожного розряду, а також інші галузеві соціальні гарантії [4, 7, 8].

Ринкове господарство Швеції відрізняється добре налагодженим підприємництвом, високим рівнем членства трудящих в профспілках, співробітництвом підприємців і профспілок та високою організованістю трудових відносин. Основними суб'єктами системи соціального партнерства є організації підприємців і профспілки. До числа найбільших організацій підприємців належить Об'єднання підприємців Швеції (САФ), яке включає майже сорок три тисячі компаній, організованих у тридцяти п'яти підприємницьких асоціацій, а також Організація підприємців банківських інститутів і Об'єднання газетних підприємців. Головне завдання САФ – це участь у переговорах про колективні договори, а також надання послуг і консультацій з таких питань, як організація праці, участь трудящих в управлінні, статистика заробітної плати, охорона праці. На загальнонаціональному рівні з 1898 р. діє центральне об'єднання профспілок Швеції (ЦОПШ). Це конфедерація двадцяти трьох профспілок, які об'єднують майже дев'яносто відсотків усіх робітників країни. У Швеції прийнято вважати, що організації підприємців і профспілковий рух настільки сильні, що самі можуть досягти угод у галузі праці без втручання уряду [4].

Незважаючи на це, підприємці і профспілки все частіше звертаються за консультаціями до уряду під час проведення колективних переговорів. До середини 80-х років система централізованих переговорів у Швеції

заснала нарікань з боку ділових кіл, на думку яких, централізація не дозволяє пристосувати колективні договори до умов, особливостей і завдань галузей і компаній. Відтак, з початку 90-х років типовими колективними договорами у Швеції стали угоди на галузевому рівні між організаціями профспілок і підприємців, а також на рівні компаній. У разі, коли переговори заходять в глухий кут, уряд може призначити посередницьку комісію. У Швеції діє виважена система запобігання трудовим конфліктам. За умови невдалих попередніх переговорів, страйк може бути оголошений офіційно не раніше ніж за тиждень після попередження. Якщо трудова угода вже діє, то не можна провадити страйк через конфлікти, які підпадають під чинний договір. Для вирішення конфліктів, що виникають у рамках чинних колективних договорів, у Швеції ще 1928 р. створено спеціальний Трудовий суд. Із семи членів суду по два призначаються організаціями підприємців та трудящих і три – урядом [5].

У Японії на національному рівні щорічно укладається угода з основних питань соціальної політики. Розробку погодженої політики соціально-трудова відносин здійснює спеціальна асоціація підприємців і національний профцентр. Названими партнерами щорічно розробляються рекомендації стосовно оптимального зростання заробітної плати з огляду на збільшення обсягів виробництва. Рекомендації обговорюються окремо підприємцями і профспілками у всіх регіонах, відтак приймаються за основу при укладанні колективних договорів на рівні підприємств. Фактичне відхилення від цих рекомендацій не перевищує, як правило, одного відсотка. Слід підкреслити, що в багатьох країнах з розвинутою ринковою економікою колективні договори визнаються невід’ємними елементами трудового законодавства і реєструються в державних установах, що є підтвердженням їхньої юридичної сили. Колективні договори мають чинність, як правило, від одного до трьох років [2].

Висновки. Сучасні тенденції глобалізації ставлять нові вимоги до організації трудових відносин в підприємствах, основою яких стає поєднання принципів ринкової економічної діяльності та соціальної захищеності робітників. Сьогодні не можливо розглядати соціально-трудова відносини у відриві від загальносвітових закономірностей і тенденцій, а також без вивчення досвіду конкретних розвинених демократичних країн у сфері організації праці в виробничому процесі.

Бібліографічний список: 1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини. Підручник / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2006. – 559с. 2. Оучи У. Методы организации производства. Японский и

американский подход / У. Оучи. – М., 1984. – 184с. 3. Ганслі Теренс. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки / Теренс Ганслі. – К.: Основи, 2012. – 432с. 4. Code du Travail de la France // Code du Travail 2011 (Partie Legislative) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.lexinter.net/legislation5/JURISOC2. 5. Социальная политика: принципы и методы реализации в контексте мирового опыта // Материалы международной научно-практической конференции (27 мая 2011 г., г. Судак) / редкол.: В.И. Тарасов, А.Л. Задорожный, В.В. Трофимова. – Симферополь: ВиТроПринт, 2011. – 108с.; 6. Західна практика регулювання відносин між працею і капіталом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kazedu.kz/referat/201037>. 7. Рекош К.Х. Моббинг и проблема его преодоления во Франции / К.Х. Рекош // Труд за рубежом. – 2002. – № 2. – С. 97–105. 8. Доклад министра социальных дел, труда и солидарности Франции М. де Вирвиль [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ladocumentationfrancaise.fr.

Пасемко Г.П., Беседина Г.Е., Бага Л.Г. Опыт формирования трудовых отношений в предприятиях развитых стран.

Рассматривается специфика формирования трудовых отношений в развитых странах. Оценена роль глобализации в кадровой политике предприятий. Описаны основные формы организации труда на предприятиях. Определены возможности использования мирового опыта формирования трудовых отношений в развитых странах для предприятий Украины. Современные тенденции глобализации ставят новые требования к организации трудовых отношений на предприятиях, основой которых становится сочетание принципов рыночной экономической деятельности и социальной защищенности работников.

Ключевые слова: трудовые отношения, трудовой договор, организация труда, работники, гарантии работникам.

Pasemko G.P. Besedina G.E., Baga L.G. Experience in the formation of labor relations in the enterprises of developed countries.

We consider the specificity of formation of labor relations in developed countries. Current global trends in employment and industrial relations primarily due to the globalization of national economies and the convergence of labor standards, rights and guarantees in different countries. The most characteristic trends of industrial relations in developed countries that dominate the globalization environment, it is appropriate include: formation of a new workforce and increasing the role of skilled labor in the production of products, especially scientific and technical product; the introduction of an integrated system of state social guarantees of employees; enhancing the role of personnel management; the formation of a new philosophy of management when the

company social functions are increasingly define and emphasize the economic function; changing power confrontation in social and labor relations on a contractual basis reconciling the interests of the social partners; increasing the participation of employees in management; rejection of Teylor-Ford's system of labor and authoritarian management style; development of employee participation in the profits of enterprises and their property; expansion of «transparency» in relations between workers and employers; a gradual increase in the real incomes of workers, «socialization» of relations between labor and capital.

The real response to the new global trends in employment and industrial relations was the formation of modern models of their regulation. Thus, the latter includes: European (continental), Anglo-Saxon, Chinese model. European (continental) model is characterized by a high level of legal security, strict rules of labor law, focused on saving jobs, the prevalence rate regulation with little differentiation of wages.

In terms of creating in Ukraine economic system based on market relations is extremely important generalization and creative use of acquired developed countries for decades experience of social partnership. Most advanced economies gradually established a good system of regulation of industrial relations and labor resources, although the subjects, forms and methods of regulation often substantially different. Depending on the specific conditions of the country practiced negotiation and conclusion of tripartite (government, employers, trade unions) or bilateral (entrepreneurs and trade unions) agreements or collective agreements. Depending on the negotiating parties and authorities allocate national, industry agreements and collective bargaining at the enterprise level. The national agreement regulating the minimum wage guarantees on working conditions and rest, determine the order of wage indexation, contain obligations of the parties on employment. The role of globalization in the personnel policy of enterprises.

The basic forms of work organization in enterprises. Possibilities of using the world experience the formation of labor relations in developed countries for the enterprises of Ukraine. Current trends of globalization pose new requirements for the organization of labor relations in enterprises, which becomes the basis of a combination of the principles of market economic activity and social security of workers.

Keywords: labor relations, labor contract, the organization of labor, workers, guarantee workers.