

УДК 349.2

Т. П. Голопич
*старший викладач кафедри трудового, аграрного і екологічного права
та соціального захисту населення
Харківського економіко-правового університету*

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДОГОВІРНИХ ВІДНОСИН

Актуальність теми. Законодавство, яке регулює питання договірних відносин у країнах Західної Європи, стрімко почало розвиватися після закінчення Другої світової війни, бо стало наслідком значних політичних і соціально-економічних змін. Загальним спрямуванням політики цих держав стало формування так званої держави загального добробуту й підтримка соціальної рівноваги в суспільстві. Державні інституції взяли на себе роль органів, які встановлюють правила гри для головних учасників ринку праці та стежать за їх виконанням. Однак більш істотним є те, що держави стали виступати третьою стороною в процесі укладення колективних угод на національному і галузевому рівнях, виконувати функції роботодавця стосовно службовців і працівників державного сектора.

Виклад основного матеріалу. Державній регламентації піддаються основні принципові питання, а акцент у правовому регулюванні праці зміщено у бік локального регулювання, колективні договори виступають як рівне або майже рівне законодавче джерело трудового права, а в деяких країнах їхнє значення в правовому регулюванні праці перевершує роль законодавства. Як зазначає А.Ю. Бабаскін, колективні договори є переважним засобом регулювання трудових відносин в економічно розвинених країнах світу, оскільки вони виступають основним засобом реалізації прав та інтересів сторін колективно-договірних відносин [1, с. 141]. На думку А.В. Шабуніної, в західних країнах поступово роль держави в регулюванні трудових відносин відходить на другий план і зводиться до встановлення граничних меж і нормативів, працівники стають нейтральною стороною в нових правовідносинах, а профспілки – справжньою рушійною силою. Одним із найпоширеніших інститутів трудового права стає колективний договір, в якому сторонами виступають працівники та власники, а держава відіграє роль верховного арбітра, даючи можливість застосувати свою судову владу в разі наявності спору [2, с. 219]. О.С. Кальян із цього приводу додатково підкреслює, що з'являються все більше норм, які відповідають інтересам найманих працівників, а саме право зазнає істотних змін. Це проявляється в тому, що в західноєвропейському правознавстві з'являються правові теорії, які обґрунтовують необхідність захисту інтересів найманих пра-

цівників, встановлення рівності та партнерства у відносинах між роботодавцями та найманими працівниками [3, с. 394]. Поряд із інститутом колективних договорів у всіх державах світу в 90-х роках минулого століття почав активно діяти інститут індивідуальних трудових контрактів, який раніше (на різних стадіях капіталізму) переважав у промисловості та сфері обслуговування, а в останні роки знову набирає сили на фоні зниження активності профспілкового руху. Співвідношення колективного договору та індивідуального контракту можна розглядати як у правовому аспекті загалом, так і з позиції певних юридичних доктрин і національної практики [4, с. 44, 47]. Трудовий договір у країнах із ринковою економікою розглядається як центральне поняття, головний інститут трудового права, навколо якого ґрунтуються такі питання, як дисципліна праці й трудовий розпорядок, заробітна плата, робочий час, час відпочинку, а частково й охорона праці. Ці питання звичайно трактують у концептуальному плані в контексті прав та обов'язків сторін трудового договору. Як зазначає І.Я. Кисельов, більшість західних дослідників головну специфіку трудового договору в країнах із ринковою економікою вбачають у тому, що такий договір є не тільки зобов'язанням. Укладення трудового договору неодмінно веде до визнання працівником підпорядкування й залежності, а правовідносини, що виникають, мають договірний і тривалий характер [5, с. 35]. Треба зазначити, що держави з розвинутою ринковою економікою поступово відмовляються від твердого регулювання трудових відносин. Пріоритетним ставиться завдання підвищення гнучкості ринку праці, що припускає таке: а) ослаблення прямого втручання державних інститутів у сферу працевлаштування; б) відмову від твердої регламентації поведінки основних контрагентів відносин у царині праці; в) посилення ролі договірних відносин між роботодавцем і працівником; г) зняття різних обмежень щодо форм зайнятості робочого тощо.

Дослідуючи європейський досвід договірно-правового регулювання праці, треба погодитися з Д.М. Величком, що в рамках соціальної політики, яка проводиться в країнах Європейського Союзу, відбувається інституалізація наднаціональних форм управління сферою праці. Упроваджуються нові правила, які регулюють ситуацію на ринку зайнятості і під час колективно-договір-

ного процесу, виробляються нові підходи, формулюються принципи та орієнтири загальноєвропейської соціальної політики. Зокрема, останніми роками були розроблені і реалізуються «Європейська стратегія зайнятості», затверджена Амстердамським договором 1997 року, а також прийнята в 2000 році програма «Відкритий метод координації», що передбачає визначення Євросоюзом головних напрямів соціальної політики і координації діяльності країн-членів за збереження їхнього суверенітету в цій сфері [6, с. 69].

Міжнародно-правове регулювання праці можна визначити як діяльність міжнародних і міжурядових організацій, а також окремих держав щодо впливу на трудові відносини, їх впорядкування шляхом прийняття міжнародних договорів і угод. Тому основними суб'єктами міжнародно-правового регулювання праці є міжнародні організації та окремі держави. Держава є основним суб'єктом міжнародно-правового регулювання праці під час прийняття міжнародних угод. Міжнародні організації здійснюють, перш за все, прийняття інших різновидів міжнародних актів, які в сукупності створюють міжнародні трудові стандарти. До ознак, які притаманні міжнародним трудовим стандартам, як зазначає О.І. Кисельова, можна зарахувати такі:

- міжнародні трудові стандарти є нормами міжнародного публічного права, що встановлюють вимоги до правової поведінки у сфері праці;
- формою зовнішнього вираження міжнародних стандартів є міжнародні договори та угоди, обов'язкові для виконання всіма державами;
- зміст міжнародних трудових стандартів є результатом компромісу між суб'єктами, які їх приймають;

- міжнародні трудові стандарти закріплюють мінімальний рівень вимог щодо забезпечення прав у сфері трудових відносин [7, с. 268].

Правильно зазначає В.С. Венедіктов про те, що сучасна держава, яка прагне належати до цивілізованого світу, не може відокремитися від інших країн і відсторонитися від міжнародних відносин. Міжнародні відносини є сукупністю економічних, політичних, ідеологічних правових дипломатичних та інших зв'язків між державами та їхніми системами, між головними соціальними, економічними, політичними силами, організаціями, громадськими рухами, що діють на світовій арені [8, с. 200–201].

Висновки. Наша країна є європейською державою не лише з огляду на її географічне розташування, але й за своєю суттю. Сьогодні в Україні вже номінально сформовані і діють усі необхідні соціальні інститути, однак, без сумніву, є необхідність приведення їхніх функцій у відповідність із прийнятими Європейськими стандартами, на-

самперед тими, що сформовані Європейським Союзом. Водночас у зв'язку з тим, що Україна з моменту отримання незалежності обрала напрям розвитку, спрямований на вступ до зазначеного економічного та політичного об'єднання, необхідним убачається запозичення позитивного досвіду для правового впорядкування трудових відносин, зокрема, шляхом подальшого розширення договірних відносин для їх встановлення та розвитку.

Література

1. Трудове право України: академ. курс: / А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; за заг. ред. Н.М. Хуторян. К.: Видавництво А.С.К., 2004. 608 с.
2. Шабуніна А.В. Приватноправові та публічно-правові тенденції у розвитку права в країнах Західної Європи. *Вісник Академії правових наук України*. 2005. № 4. С. 213–220.
3. Кальян О.С. Становлення правового регулювання трудових відносин у країнах Західної Європи. *Держава і право: зб. наук. пр. Серія: «Юридичні і політичні науки»*. 2004. Вип. 26. С. 387–396.
4. Современные тенденции в регулировании коллективных трудовых отношений в мире. *Труд за рубежом*. 2000. № 2.
5. Киселёв И.Я. Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения. М.: «Наука», 1989.
6. Величко Д.М. Джерела міжнародно-правового регулювання праці: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Х., 2008. 199 с.
7. Кисельова О.І. Поняття та суб'єкти міжнародного регулювання праці. *Науковий вісник Академії міжнародного управління*. Серія: «Право». 2014. Вип. 2. С. 265–270.
8. Венедіктов В.С. Сучасні проблеми трудового права України: навч. посіб. для магістрів та аспірантів (напрямок підготовки 081 «Право»). Харків: «Право», 2018. 294 с.

Анотація

Голопич Т. П. Зарубіжний досвід правового регулювання договірних відносин. – Стаття.

У статті зроблено аналіз зарубіжного досвіду регулювання договірних відносин. Зазначено, що міжнародні відносини, перш за все, є сукупністю економічних, політичних, ідеологічних правових дипломатичних та інших зв'язків між державами та їхніми системами.

Ключові слова: міжнародні організації, міжнародні відносини, соціальна політика, міжнародні угоди, ринок праці.

Аннотация

Голопич Т. П. Зарубежный опыт правового регулирования договорных отношений. – Статья.

В статье сделан анализ зарубежного опыта регулирования договорных отношений. Отмечено, что международные отношения, прежде всего, представляют собой совокупность экономических, политических, идеологических правовых дипломатических и иных связей между государствами и их системами.

Ключевые слова: международные организации, международные отношения, социальная политика, международные соглашения, рынок труда.

Summary

Holopych T. P. Foreign experience of legal regulation of contractual relations. – Article.

The article deals with the analysis of foreign experience in the regulation of contractual relations. It is noted

that international relations, above all, are a set of economic, political, ideological legal diplomatic and other ties between states and their systems.

Key words: international organizations, international relations, social policy, international agreements, labor market.