

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
ФАКУЛЬТЕТ № 2
КАФЕДРА ТРУДОВОГО ТА ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА**

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни
«Напрями розвитку науки трудового права»
вибірковий компонент освітньої програми третього рівня вищої освіти
(Право Law,
галузь знань «08 Право», спеціальність 081 «Право», 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення)

за темою
**ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ
ВІДНОСИН**

Харків (Вінниця) 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 25.09.2023 № 8

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 2
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 29.08.2023 № 7

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з юридичних дисциплін
Протокол від 22.09.2023 № 8

Розглянуто на засіданні кафедри трудового та господарського права факультету
№ 2 ХНУВС (протокол від 28.08.2023 № 8)

Розробники:

1. Професор кафедри трудового та господарського права факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор **Подорожній Є.Ю.**
2. Старший викладач кафедри трудового та господарського права факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, **Яценко Т.П.**

Рецензенти:

1. Професор кафедри цивільного права і процесу Донецького національного університету імені Василя Стуса, доктор юридичних наук, професор **Амелічева Л.П.**
2. Декан факультету № 4 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор **Марчук М.І.**

План лекції

1. Європейська континентальна модель (Німеччина, Франція, Італія) правового регулювання трудових відносин.
2. Англосаксонська модель (Великобританія) правового регулювання трудових відносин.

Рекомендована література:

Основна

2. Венедіктов С.В. Правове регулювання праці у Великобританії: прогресивний досвід і перспективи для України: монографія / С.В. Венедіктов. – Київ : Ніка-Центр, 2017. – 174 с.
3. Трудове право в державах Європи: Підручник / С.В. Венедіктов, Г.О. Спіцина. – Київ : Ніка-Центр, 2017. – 184 с.
4. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом і його державами - членами, з іншої сторони від 21 березня 2014 року // Офіц. вісн. України. – 2014. – № 75. – Ст. 2125.
5. Про міжнародні договори України : Закон України від 29 червня 2004 року № 1906-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 50. – Ст. 40.
6. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу : Закон України від 18 березня 2004 року № 1629-IV // Офіц. вісн. України. – 2004. – № 15. – Ст. 1028.

Допоміжна

4. Черкасов А. В. Управління якістю життя населення : монографія / А.В. Черкасов ; Полтав. держ. аграр. акад. – Полтава : РВВ ПДАА, 2012. – 304 с.
5. Кагановська Т. Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні : монографія / Т. Є. Кагановська. – Харків : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2010. – 330 с.
7. Ткаченко А. М. Інноваційні підходи до управління трудовим потенціалом суб'єкта господарювання – основа формування антикризового менеджменту / А. М. Ткаченко, С. А. Силенко // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2015. – Вип. 1 (1). – С. 53 – 59. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpaeiv_2015_1%281%29__10.
8. Гончарук Н. Т. Модернізація публічної служби в контексті реформування державного управління / Н. Т. Гончарук, Л. В. Прудиус // Публічна служба: системна парадигма : кол. моногр. / К. О. Ващенко, С. М. Серьогін, Є. І. Бородін [та ін.] ; за заг. ред. С. М. Серьогіна. – Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2017. – С. 159 – 177.
9. Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (Stand am 1. Januar 2017) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19110009/index.html#a19/>.

10. France Code du travail. Dernière modification : 1 février 2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000018764571&idSectionTA=LEGISCTA000018764573&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20160205#LEGIARTI000018764562>.

Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р. ETS № 163 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062
2. Тацишин І. Б. Правові проблеми та новації у забезпеченні соціального діалогу в Україні / І. Б. Тацишин // Форум права. – 2011. – № 2. – С. 868 – 872. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-2/11tibdvu.pdf>.
3. Аутсорсинг і аутстафінг – в чому різниця? [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <https://news.dtki.ua/law/contractual-relationship/43788>
4. Работа в Google: преимущества и недостатки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://blog.rabota-est.com.ua/rabota-v-googlepreimushhestva-i-nedostatki>.

Текст лекції

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку України точаться численні дискусії щодо того, за якою моделлю буде будуватися і функціонувати національна система державного регулювання трудових 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-трудових 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 трудових 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 трудових відносин в умовах глобалізації та за наявності національних відмінностей держав-членів надати гідну відповідь на виклики ХХІ ст.?

Беззаперечним є той факт, що досвід державного регулювання трудових відносин інших країн не може механічно застосовуватись у вітчизняних умовах. Проте, при формуванні механізмів державного регулювання трудових

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 тому, 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-трудових 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 трудових відносин знайшли прояв у системі соціального діалогу, що сформувалась у Німеччині з кінця ХІХ 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, уведено 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 знизил гостроту соціального питання, але й до 1960-х рр. фактично зняла його з порядку денного.

В свою чергу, Англосаксонська модель характеризується наступними особливостями:

- достатньо високий рівень розвитку трудового та цивільного права;
- відсутність централізованої системи управління зайнятістю та боротьби з безробіттям;
- надання широких прав і свобод роботодавцям щодо наймання і 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 році.

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 трудових відносин є найбільш демократизованою, однак в останнє десятиліття вона зазнала впливу 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 з яким соціальний діалог у сфері 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 трудових відносин. Діюча інституційна форма соціального діалогу в Європейському Союзі стала результатом переговорного процесу в Маастрихті як компромісної між «корпоративістами», які вважали

створення європейської форми 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.

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.

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-трудових відносин (де велику увагу присвячено соціальному діалогу) та функціонує інтернет-сторінка, яка уможливорює користування даними та документами, важливими для участі в соціальному діалозі або ж для ознайомлення з найважливішими проблемами в цій сфері.

У сфері праці 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 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. 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 у трудовій 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 трудового 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 переважно чотирьох питань: трудової міграції, рівності в оплаті праці чоловіків і жінок, техніки безпеки та виробничої санітарії, забезпечення зайнятості (трудових договорів). В інших сферах трудові норми ЄС поки достатньо фрагментарні. Вони піддають регулюванню лише окремі аспекти умов праці,

трудових 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 – учасникам 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, зниження 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 трудових відносин пропонує соціальну архітектуру сучасного суспільства і варіанти його розвитку, що найбільшою мірою відповідають викликам ХХІ століття. Тому корисно вивчати, критично осмислювати, оцінювати і по можливості використовувати досвід її функціонування в Україні.

Беззаперечно, великий внесок у проблеми регулювання соціально-трудових відносин внесла Міжнародна організація праці. Основними методами регулювання соціально-трудових відносин є: по-перше, прийняття міжнародних трудових норм; конвенції і рекомендації і контроль за їх виконанням; по-друге, надання допомоги країнам у рішенні соціально-трудових проблем; по-третє, проведення досліджень і публікування по соціально-трудовим проблемам.

Для реалізації поставлених цілей МОП розробляє міжнародні програми, спрямовані на покращення умов праці і життя працівників, підвищення можливостей зайнятості і підтримки основних прав людини, удосконалення загальної і професійної освіти і соціально-трудових відносин.

Керуючись міжнародними трудовими нормами і використовуючи практичну допомогу МОП наша країна розробляє свою модель регулювання соціально-трудових відносин. При цьому доцільно знати позитивний і негативний досвід інших країн.

Європейська (континентальна) модель характеризується високим рівнем правової захищеності робітника, жорсткими нормами трудового права, які орієнтовані на збереження робочих місць, жорстким галузевим (регіонально-галузевим) тарифним регулюванням, відносно високим рівнем мінімальної заробітної плати, яка встановлена законодавчо; порівняно невеликою диференціацією в розмірах заробітної плати. Ця модель знаходиться у кризовому стані, так як для неї характерний високий рівень безробіття; утруднений доступ на ринок праці молоді і працівників із високим рівнем кваліфікації; підрив стимулюючої ролі оплати праці; зниження темпів економічного зростання.

Англосаксонська модель, до неї входять країни: Великобританія, США, Австралія, Нова Зеландія. Ця модель характеризується великим зближенням трудового і громадянського права; великою свободою роботодавця в відносинах найму і звільнення; переважанням колективно-договірного регулювання на рівні підприємства і фірми; а не галузі або регіону; мобільністю робочої сили; великою диференціацією в оплаті праці при обмеженому використанні законодавчо встановленого мінімуму в оплаті. Для цієї моделі характерним є високий динамізм створення робочих місць, невеликий рівень безробіття, більш високі темпи економічного зростання. Але ця модель призводить до збільшення диференціації доходів, до відносно низького рівня оплати праці для робітників низької кваліфікації.

Українська модель регулювання трудових відносин своєрідна, але в ній присутні елементи відповідних систем деяких європейських країн, насамперед Німеччини і в меншій мірі Франції. Для ефективного розвитку української моделі доцільно використовувати досвід Німеччини та інших країн.

Економіка України знаходиться сьогодні в стадії трансформації. Чи означає це, що проблема гнучкості ринку праці не є тут настільки актуальною, як у промислово розвинених країнах, а питання соціального захисту населення, навпаки, стоять більш гостро? Якщо виходити тільки з теперішньої ситуації, напрошується позитивна відповідь. Дійсно, наївно думати, що в перехідний період можна створити такий механізм регулювання ринку праці, що був би здатний і ефективно забезпечувати зайнятість, і знімати соціальну напруженість. Не можна децентралізувати соціальне партнерство, якого, власне кажучи, в Україні ще немає. Недоцільно і позбавляти державу статусу повноправного учасника тарифних переговорів в умовах, коли два інших учасники – профспілки і союзи роботодавців – поки занадто слабкі, навіть щоб підтримувати партнерство.

Разом із тим очевидно, що таке положення носить перехідний характер.

Розвиток українського ринку праці поки далекий як від закономірностей, характерних для Німеччини, так і від тенденцій, властивих більшості реформованих економік Центральної і Східної Європи. Зменшення в 90-і роки фізичного обсягу промислового виробництва приблизно в 2 рази, а реального обсягу ВВП майже на 70% супроводжувалося більш ніж помірним безробіттям. Таким чином, показник українського безробіття в умовах найжорстокішої трансформаційної кризи виявився порівнянний з показником Німеччини, де в 90-і роки економіка росла, хоч і невисокими темпами.

Це явище одержало дуже точне, на наш погляд, назву «адаптація без реструктуризації». Український ринок праці пристосовувався до нових умов «нетрадиційними способами», і ціною збереження робочих місць з'явилася насамперед стійка заборгованість по виплаті заробітної плати, що стала майже нормою.

Збереження підприємствами надлишкової робочої сили було обумовлено не вимогою держави (насамперед місцевої влади), що прагне з політичних причин уникнути масового безробіття, і тим більше не тиском колективів чи працівників профспілок, що не володіють необхідними для цього реальними

важелями. Одна з головних причин – труднощі вивільнення працівників у відповідності зі старим трудовим законодавством. Інша причина патерналістичні установки багатьох українських менеджерів, частково успадковані від радянської епохи, а частково використовувані для зняття соціальної напруженості.

Хоча за допомогою подібної адаптації українському суспільству вдалось зберегти відносну стабільність, важко назвати це успіхом. Відкладання до кращих часів інституціональних реформ і створення принципово нового порядку на ринку праці не зробить дані процеси менш хворобливими.

Наступне покоління менеджерів, швидше за все, виявиться більш прагматичним, і збільшення безробіття в Україні може супроводжувати навіть економічний ріст. Звичайно, безробіття буде сильно диференційоване по регіонах, оскільки український ринок праці, незважаючи на його пристосовність, відрізняється вкрай низькою мобільністю робочої сили й у цьому відношенні більше схожий на німецький, чим на американський.

Своєрідність ринку праці в Україні в перехідну епоху відбиває невизначеність напрямку його майбутнього розвитку. Новий Трудовий кодекс (проект) носить настільки компромісний характер, що не дозволяє визначити, у якому напрямку задано вектор – у бік переважно англосаксонської чи німецької моделі (хоча формально багато моментів почерпнуті з німецького законодавства). Здавалося б, висока ефективність англосаксонської моделі на тлі фактичної кризи німецької надає всі підстави для вибору її як орієнтира, але умови для формування аналогічної моделі в Україні практично відсутні. Тому, на нашу думку, більш продуктивний рух у бік німецької моделі, що, однак, необхідно скорегувати з обліком позначених вище проблем. Хоча в Україні групи інтересів – профспілки і союзи роботодавців – ще слабкі, але, можливо, саме завдяки цьому вдасться відразу вибудувати принципово нову систему трудових відносин, що відповідає сучасним вимогам, на базі переговорів і партнерських угод, але більш децентралізовану і гнучку, ніж у Німеччині.

Перешкодити такому ходу подій може картелізація в сфері трудових відносин. Досвід Німеччини свідчить, що регулювання ринку праці, яке здійснюється групами інтересів (галузевими профспілками і союзами роботодавців), вирішує багато питань, пов'язаних насамперед з оплатою праці працівників, разом з тим породжує не тільки недостатню гнучкість ринку праці, але і могутню структуру протидії подальшим реформам у трудовій і соціальній сферах. Залучення держави в даний процес, по суті, нічого не змінює (замість двох учасників картелю буде три).

Тому, на наш погляд, було б корисно використовувати великий досвід соціального партнерства в Німеччині, але з умовою його модифікації не тільки з погляду адаптації до українських умов, але і з урахуванням потенційних проблем, які несе зазначена система. Доцільно, наприклад, передбачити її регіональну децентралізацію, а також укладання тарифних угод на рівні підприємств (у рамках колективних договорів). Розуміння негативного впливу на ринок праці зайвої централізації системи соціального партнерства, особливо

укладання тарифних угод, росте й в українських профспілках. В міру зміцнення соціальних партнерів на рівні підприємств у держави не залишиться ні необхідності, ні можливості брати участь у виробленні тарифних угод (навіть на місцевому рівні в адміністрації просто не вистачить чиновників, щоб задіяти їх у переговорах). Їй потрібно буде лише контролювати дотримання трудового законодавства і вчасно поновлювати нормативні акти.

Здається, що німецький досвід минулих реформ і нинішнього руху до інновацій може допомогти Україні уникнути тупикових напрямків, перескочити через етап ілюзій “сильної соціальної політики” і виробити власну модель ринку праці і трудових відносин.

Отже, насамкінець можемо говорити про те, що наразі світові тенденції у сфері трудових відносин насамперед обумовлені глобалізацією національних економік та зближенням трудових норм, прав і гарантій у різних країнах.

Відтак, до найбільш характерних тенденцій розвитку трудових 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-трудових 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.

Реальною відповіддю на інноваційні світові тенденції у сфері трудових відносин стало формування сучасних моделей їхнього регулювання. Так, - це європейська (континентальна) й англосаксонська.

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 МОП, 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 трудових 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. суспільстві.