

Решение проблемы соотношения индивидуальных и коллективных форм защиты трудовых прав работников: опыт Германии и Франции

Solution relations individual and collective forms of protection of workers' rights: experience of France and Germany

В.И. Журавель

Ключевые слова:

права работников, индивидуальные формы защиты, коллективные формы защиты, опыт Германии, опыт Франции, пути заимствования.

Key words:

workers' rights, individual forms of protection, collective forms of protection, the German experience, experience of France, ways of borrowing.

Постановка проблемы. Решение основных научно-практических проблем соотношения индивидуальных и коллективных форм защиты трудовых прав работников должно основываться, прежде всего, на мировой практике совершенствования защиты трудовых прав работников. Становление современной концепции форм защиты трудовых прав работников в Украине напрямую связано с реальным признанием и обеспечением развития трудо-правовой сферы на основе учета лучших традиций правового регулирования за рубежом.

Так, рецепция лучших концепций, тенденций развития трудового права позволит повысить качественный уровень правового регулирования, а вместе с тем обеспечить общественную практику всесторонней охраны и защиты трудовых прав работников. Кроме этого, евроинтеграционные процессы, которые сейчас происходят в Украине, создают правовые возможности для гармонизации украинского законодательства с законодательством Европейского союза и применения процедур адаптации, которые непосредственно связаны с необходимостью заимствования зарубежного опыта для решения поставленных перед Украиной глобальных задач.

Анализ последних исследований и публикаций. Актуальные вопросы положительного зарубежного опыта касательно решения проблем соотношения индивидуальных и коллективных форм защиты трудовых прав работников рассматривались в контексте компаративистики трудового права и были предметом исследования таких ученых: Я. И. Безуглой, Н. Б. Болотиной, В. С. Венедиктова, С. В. Венедиктова, Н. Д. Гетьманцевой, Г. С. Гончаровой, В. Я. Гоца, С. В. Дрижчаной, П. И. Жигалкина, В. В. Жернакова, И. В. Зуба, Д. О. Карпенко, И. Я. Киселева, В. И. Комарницкого, Р. И. Кондратьева, Л. И. Лазора, В. И. Прокопенко, О. И. Процевского, В. Г. Ротаня, П. Д. Пилипенко и др.

Целью статьи является исследование опыта Германии и Франции по решению проблемы соотношения индивидуальных и коллективных форм защиты трудовых прав работников с целью его заимствования Украиной.

Изложение основного материала. Романо-германская правовая семья большинством ученых признается как наиболее приближенная к украинской правовой системе, поэтому в первую очередь мы рассмотрим некоторые особенности соотношения индивидуальных и коллективных форм защиты в пределах этого государства.

Так, как отмечает С. В. Венедиктов, в Германии вопросы защиты трудовых прав работников регулируются отдельным Законом «О конституции предприятия» и положениями коллективных договоров и индивидуальными трудовыми договорами¹. Так, в рамках индивидуальной и коллективной форм защиты

¹ Венедіков С.В. Правове регулювання трудових відносин : вітчизняний та зарубіжний досвід : навч. посіб. / С.В. Венедіков. – Київ : Алерта, 2012. – 367 с.

трудоу прав работников функционируют различные органы. Относительно первой – это совет предприятия, избирающийся из числа работников, которых больше пяти на предприятии, в учреждении, организации. Такой совет предприятия имеет четко очерченные правозащитные функции – обеспечивать защиту работников от дискриминации по половому, религиозному, национальному, политическому, профсоюзному признаку, признаку сексуальной ориентации.

Кроме этого, одна из задач совета предприятия в Германии заключается в содействии интеграции работников-иностранцев и возникновению отношений доверия между ними и работниками-немцами, а также предложении работодателю принятия мер по борьбе с расизмом и ксенофобией на предприятии. Он также имеет право требовать увольнения работника, не давая согласия на прием такого работника на работу, действия которого отмечены расизмом и ксенофобией².

Считаем, что совет предприятия удачно бы заменил уже устаревшие украинские трудовые коллективы, оптимизировал и активизировал их деятельность в рамках как индивидуальных, так и коллективных форм защиты трудовых прав работников.

В аспекте соотношения индивидуальной формы защиты советом предприятия и коллективной примирительно-арбитражной формы отметим, что по этому вопросу в Германии даже существуют специальные законы. Так, в Германии существует закон о защите от увольнения (Kündigungsschutzgesetz), который четко предусматривает процедуру расторжения трудового договора на средних и крупных предприятиях, в учреждениях, организациях.

Согласно статье 1 этого закона при каждом увольнении работодатель обязуется учитывать конкретный перечень социальных факторов: трудовой стаж и возраст работника, количество иждивенцев, возможную беременность, инвалидность и ее степень. Если социальные факторы не были учтены, то увольнение считается незаконным. Так, увольнение считается незаконным, если: отсутствуют субъективные основания; эти субъективные основания характерны для поведения самого работника; эти основания не обусловлены насущной производственной необходимостью; эти основания вызывают возражения совета по правам человека; эти основания вызывают возражения отдела кадров и гражданских прав; имеет место дальнейшая деятельность работника по повышению квалификации или при изменениях в организации труда работа возможна, и работник при этом выразил свое согласие³.

Положительным моментом в соотношении индивидуальных и коллективных форм защиты трудовых прав работников в Германии, который стоило бы в процессе реформирования трудового законодательства использовать в качестве примера для подражания в Украине, является наличие последовательных этапов в рамках индивидуальной и коллективной форм защиты трудовых прав работников. Для индивидуальных форм такие последовательные этапы предусматривают также процедуру согласования, примирения, предупреждения и ограничения⁴.

Первая группа процедур (согласительные) предшествует увольнению работника и включает: согласование процедуры и факта увольнения с профсоюзом, а в отдельных случаях – с государственными органами (чаще всего с Государственной службой занятости); вынесение работнику выговоров за ненадлежащее исполнение своих обязанностей, а также является легальным основанием расторжения трудового договора.

Вторая группа касается срока официального уведомления работника об увольнении, размера выходного пособия и обжалования работником своего увольнения. В Германии действуют единые сроки предупреждения об увольнении. Соответствующий акт направляется за четыре недели до середины (15-го числа) или конца календарного месяца.

Третья группа процедур касается предупреждения или ограничения практики массовых или коллективных увольнений (высвобождений), которые наиболее типичны в случаях понижения экономической конъюнктуры, когда на отдельных предприятиях и в отраслях происходит спад производства, следстви-

² Дудка О. Особливості трудового права Німеччини / О. Дудка // Юридичний журнал: аналітичні матеріали, коментарі, судова практика / МОН України; НПУ ім. Драгоманова; Ін-т політології. – Київ, 2012. – № 12 (126). – С. 61–65.

³ Дудка О. Особливості трудового права Німеччини / О. Дудка // Юридичний журнал: аналітичні матеріали, коментарі, судова практика / МОН України; НПУ ім. Драгоманова; Ін-т політології. – Київ, 2012. – № 12 (126). – С. 61–65.

⁴ Іоннікова І. Порівняльно-правовий аналіз підстав розірвання трудового договору в зарубіжних країнах / І. Іоннікова // Судоустрій і судочинство в Україні : Юридичний науково-практичний журнал. – Київ, 2006. – № 3/4. – С. 64–72.

ем чего является сокращение персонала⁵. В аспекте соотношения индивидуальной и коллективной самозащиты в Германии наблюдается большая свобода действий работников по сравнению с Украиной. В частности, предусматриваются конкретные случаи самозащиты, процедура воздействия на работодателя забастовками и ограниченный круг случаев признания забастовок незаконными.

Интересы работников в рамках коллективной формы защиты трудовых прав работников представляют организации трех видов: союзы работников, экономические советы и профсоюзы. При этом особенно их роль проявляется при спорах по выполнению работодателем положений коллективных тарифных договоров⁶.

Итак, соотношение индивидуальных и коллективных форм защиты трудовых прав работников в Германии предусматривает функционирование целостных механизмов защиты в рамках исследуемых форм, которые корреспондируют друг другу.

Исследуя положительные тенденции соотношения в рамках института защиты трудовых прав работников индивидуальных и коллективных формах во Франции, отметим, что в этой развитой стране представители работников входят абсолютно во все органы защиты (конечно, кроме судебной и других юрисдикционных форм, но даже в их пределах суд может привлечь их как специалистов). Такая практика получила лаконичное название «участие», под которым фактически понимают деятельность профсоюзов и других представителей работников при решении вопросов защиты их прав⁷. Кроме этого, во Франции впервые был закреплен принцип «двустороннего сотрудничества» («laissez fair, laissez passer»), который ограничивает участие государства в экономической жизни предприятия, но гарантирует основные гарантии защиты трудовых прав работников в случае их нарушения⁸. На наш взгляд, этот принцип сейчас бы не мог быть адаптирован к отношениям в Украине, ведь для этого нужны высокий уровень правосознания населения и единство национальных традиций соотношения индивидуальных и коллективных форм защиты трудовых прав работников.

Сторонники принципа «laissez fair, laissez passer» отстаивают большую свободу для работодателей и работников и признают споры между ними такими, что по своей юридической сути близки к «семейным». В случае соотношения индивидуальной формы защиты с помощью прокурора, омбудсмана и коллективной формы с участием органов надзора и контроля мы должны констатировать, что во Франции надзор за деятельностью работодателей осуществляет специальный штатный работник – «уполномоченный по трудовым отношениям». Кроме этого, в рамках индивидуальной и коллективной самозащиты именно работники Франции известны своей активностью в силу осознания предоставленных им широких прав по реализации права на забастовку. К примеру, можно отметить известную забастовку железнодорожников в 2014 году, которая длилась несколько месяцев, когда в среднем по Франции отправлялись по маршрутам 4 из 10 междугородных поездов⁹.

Отметим, что некоторые недостатки украинского трудового законодательства являются положительными характеристиками соотношения индивидуальных и коллективных форм защиты трудовых прав работников во Франции. Так, соотнося индивидуальную форму с рассмотрением и разрешением индивидуальных споров и примирительно-арбитражную форму отметим, что во Франции коллективные экономические и юридические конфликты решаются с помощью примирительно-третейского метода, а для решения индивидуальных юридических конфликтов предусмотрена судебная процедура¹⁰. Такая же ситуация и в Украине, однако во Франции в пределах той же и индивидуальной, и коллективной формы защиты трудовых прав работников существует для работников специальная система обжалования, что гораздо полнее отражает институт защиты трудовых прав работников в рамках и индивидуальной, и коллективной форм.

⁵ Дудка О. Особливості трудового права Німеччини / О. Дудка // Юридичний журнал: аналітичні матеріали, коментарі, судова практика. – Київ, 2012. – № 12 (126). – С. 61-65.

⁶ Трунова Г.А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні : монографія / Г.А. Трунова. – Чернівці: Рута, 2009. – 200 с.

⁷ Трунова Г.А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні : монографія. – Чернівці: Рута, 2009. – 200 с.

⁸ Депок М. Трудовое право / М. Депок. – Москва : ИНТРАТЭК-Р, 1995. – 127 с. – (Франция сегодня).

⁹ Франція: залізничники страйкують попри заклики влади, батьків та школярів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ua.euronews.com/2014/06/16/second-week-of-travel-misery-as-french-railway-workers-continue-strike/>.

¹⁰ Актуальні проблеми трудового права України : колективна монографія / кол. авторів: Золотарьова О.А., Чернега Т.Ф. та ін. ; за заг. Ред. Золотарьовою О.А. – Одеса: «Негоціант», 2009. – 122 с.

Кроме этого, В. Шония отмечает, что деятельность трудовых судов во Франции является одной из наиболее показательных и образцовых для других государств. Французская система судов по трудовым спорам (фр. Conseil des prud hommes) является старейшей в мире и уходит своими корнями в начало XIX века¹¹. Все это, а также задача этого исследования приводит к выводу о том, что структура, функции, место в национальной судебной системе и направления деятельности трудовых судов во Франции должны стать примером для Украины, особенно во время рекодификации.

Итак, из приведенного выше можно сделать вывод, что и во Франции, и в Германии существуют правовые нормы, которые следует имплементировать в украинское законодательство, прежде всего, для того, чтобы приблизить состояние его функционирования до такого, которое должным образом соотносит и уравнивает индивидуальные и коллективные формы защиты трудовых прав работников.

Выводы и перспективы дальнейших исследований. На основании вышеизложенного предлагаем заимствовать такие элементы из опыта Германии и Франции соотношения индивидуальных и коллективных форм защиты трудовых прав работников: а) совет предприятия удачно бы заменил уже устаревшие украинские трудовые коллективы, оптимизировал и активизировал их деятельность в рамках как индивидуальных, так и коллективных форм защиты трудовых прав работников; б) наличие последовательных этапов в рамках индивидуальной и коллективной форм защиты трудовых прав работников – согласование, предупреждение, примирение, ограничение практики массовых увольнений (опыт Германии) в) применение принципа «двустороннего сотрудничества» («laissez fair, laissez passer»); г) введение на предприятиях должности «уполномоченного по трудовым отношениям» (опыт Франции).

Аннотация

В данной статье исследован опыт Германии и Франции касательно решения проблемы соотношения индивидуальных и коллективных форм защиты трудовых прав работников. Сформулированы пути его заимствования Украиной. Обоснована необходимость его внедрения.

Summary

This article studies the experience of Germany and France concerning the solution of the problem the ratio of individual and collective forms of protection of workers' rights. The ways of its borrowing Ukraine. The necessity of its introduction.

¹¹ Шония Г. В. Общая характеристика трудового права Франции : автореф. дис. на соискание ученой степени кан. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Г. В. Шония; науч. рук. К. Н. Гусов. – М., 2009. – 30 с.

Использованная литература:

1. Венедіктов С.В. Правове регулювання трудових відносин : вітчизняний та зарубіжний досвід : навчальний посібник / С.В. Венедіктов. – Київ : Алерта, 2012. – 367 с.
2. Дудка О. Особливості трудового права Німеччини / О. Дудка // Юридичний журнал: аналітичні матеріали, коментарі, судова практика. – Київ, 2012. – № 12 (126). – С. 61–65.
3. Дудка О. Особливості трудового права Німеччини / О. Дудка // Юридичний журнал: аналітичні матеріали, коментарі, судова практика. – Київ, 2012. – № 12 (126). – С. 61–65.
4. Іоннікова І. Порівняльно-правовий аналіз підстав розірвання трудового договору в зарубіжних країнах / І. Іоннікова // Судоустрій і судочинство в Україні : Юридичний науково-практичний журнал. – Київ, 2006. – № 3/4. – С. 64–72.
5. Дудка О. Особливості трудового права Німеччини / О. Дудка // Юридичний журнал: аналітичні матеріали, коментарі, судова практика. – Київ, 2012. – № 12 (126). – С. 61–65.
6. Трунова Г.А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні : монографія / Г.А. Трунова. – Чернівці: Рута, 2009. – 200 с.
7. Трунова Г.А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні : монографія / Г.А. Трунова. – Чернівці: Рута, 2009. – 200 с.
8. Депакс М. Трудовое право / М. Депакс. – Москва : ИНТРАТЭК-Р, 1995. – 127 с. – (Франция сегодня).
9. Франція: залізничники страйкують попри заклики влади, батьків та школярів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ua.euronews.com/2014/06/16/second-week-of-travel-misery-as-french-railway-workers-continue-strike/>.
10. Актуальні проблеми трудового права України : колективна монографія / кол. авторів: Золотарьова О.А., Чернега Т.Ф. та ін. ; за заг. ред. Золотарьової О.А. – Одеса: «Негоціант», 2009. – 122 с.
11. Шония Г. В.Общая характеристика трудового права Франции : автореф. дис. на соискание ученой степени кан. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Г. В. Шония; науч. рук. К. Н. Гусов. – М., 2009. – 30 с.

В.И. Журавель,

кандидат юридических наук, судья

Высшего специализированного суда Украины по рассмотрению гражданских и уголовных дел