

### Анотація

*Ефименко М. М.* Перспективні напрямки розвитку законодавства в сфері правового регулювання договору аутсорсинга в Україні. – Стаття.

В статті указуються основні недоліки правового регулювання договору аутсорсинга в Україні, визначаються шляхи подальшого реформування діючого законодавства України в сфері договору аутсорсинга, аналізуються і пропонуються можливі перспективні напрямки розвитку правового регулювання договірних відносин по аутсорсингу з точки зору прийняття спеціальних нормативних актів, що визначають основні напрямки регулювання договору аутсорсинга і його правову природу.

*Ключові слова:* аутсорсинг, договір аутсорсинга, правове регулювання послуг, договір надання послуг.

### Summary

*Yefymenko M. M.* Future direction of the legislation in the sphere of legal regulation of outsourcing agreement in Ukraine. – Article.

The article indicates main disadvantages of legal regulation of outsourcing agreement in Ukraine, ways to further reform of current legislation of Ukraine in the outsourcing agreement are determined in the article, author analyzes and proposes possible promising areas of legal regulation of contractual relationships in outsourcing through the adoption of special legal acts, that would determine the main ways in outsourcing contract and regulate its legal nature.

*Key words:* outsourcing, outsourcing agreement, legal regulation of outsourcing agreement, service agreement.

УДК 349.22:331.9

*О. С. Жданова*

## ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА СПЕЦИФІКА ФУНКЦІОНУВАННЯ ТРУДОВИХ СУДІВ НА ПРИКЛАДІ ФРАНЦІЇ

**Постановка проблеми.** У даний час вивчення позитивного зарубіжного досвіду у сфері регулювання трудових та інших, безпосередньо пов'язаних із ними, відносин є вкрай актуальним для вдосконалення функціонування системи соціально-трудова відносин, законодавства, практики його застосування в Україні.

Франція як одна з найрозвиненіших країн із віковими традиціями демократичного розвитку, значними досягненнями в розвитку соціальної держави й громадянського суспільства має одну з найбільш досконалих національних моделей соціально-трудова відносин. Як результат її функціонування, згідно з індексом людського розвитку, визначеним за методологією ООН, Франція регулярно посідає провідні місця серед країн світу [1]. Крім того, Франція є однією з найбільш впливових держав Європейського Союзу, де розвиток трудового законодавства має свою характерну особливість. Трудове право Франції будується на різних джерелах: державних стандартах, міжнародних конвенціях, національному законодавстві, колективних договорах, локальних нормативних актах і прецеденті.

**Стан дослідження.** Вітчизняна наукова думка з питань правового регулювання трудових процесуальних відносин в умовах ринкової економіки не сформувалася в струнку систему поглядів. При цьому процесуальні трудові відносини викликають активну увагу в сучасній правовій науці. Основні питання знаходять своє

відображення в роботах М.І. Іншина, К.І. Лазора, В.Р. Ротаня, Н.П. Стадника, І.І. Шамшиної та інших. Серед зарубіжних учених варто відзначити роботи П. Кутаз, О. Скеллерхольма, А.В. Шебанова, Е.Б. Хохлова, І.Я. Кисельова.

**Метою дослідження** є вивчення французького досвіду організації системи соціально-трудових відносин, а також дослідження специфіки функціонування трудових відносин.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Основним законодавчим актом, що регулює соціально-трудові відносини у Франції, є Трудовий кодекс [2], який за своєю структурою й змістом є зведенням усіх законодавчих і нормативних актів щодо регулювання соціально-трудових відносин у сфері праці. Він представлений такими дев'ятьма книгами:

– книга перша – оголошення про працю (учнівський контракт, трудовий договір, колективні угоди, заробітна плата);

– книга друга – регламентація праці (умови праці, відпочинок і відпустка, гігієна праці та техніка безпеки, трудова медицина, соціальне обслуговування);

– книга третя – працевлаштування й зайнятість (працевлаштування, зайнятість, іноземна робоча сила, безробітні тощо);

– книга четверта – професійні об'єднання, представництво, участь і трудова мотивація найманих працівників профспілки, делегати персоналу, комітет підприємства, мотивація й участь, економічна, соціальна й профспілкова підготовка, право працівників на вільне вираження думок, фонди заробітної плати;

– книга п'ята – трудові конфлікти (індивідуальні спори й прудомальні поради, конфлікти колективного характеру);

– книга шоста – контроль за дотриманням трудового законодавства й регламентації праці (служби контролю, обов'язки роботодавців);

– книга сьома – особливі положення за деякими професіями з таких галузей, як енергетика, видобувна, обробна промисловість, будівництво й громадські роботи, транспорт і засоби зв'язку, особливості, що стосуються окремих спеціальностей;

– книга восьма присвячена «заморським департаментам» Франції;

– книга дев'ята – питання щодо неперервної професійної підготовки.

Найбільш характерними рисами французької моделі соціально-трудових відносин є такі: широке застосування державними органами важелів прямого й непрямого впливу, наявність розгалуженої законодавчої бази, застосування програмно-цільових підходів до вирішення соціально-трудових проблем, визнання соціального діалогу як основної форми узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників; мобілізація суспільних сил на виконання в кризові періоди пріоритетних загальнонаціональних завдань; активність найманих працівників та їхніх представницьких органів у відстоюванні своїх прав, поєднання під час вирішення конфліктів як примирних процедур, так і методів силового тиску [3, с. 73].

У Франції прийнято пакет законів, спрямованих на розвиток виробничої демократії (*industrial democracy*) [4]. Складовою цих законодавчих актів є норми, які надають найманим працівникам право на безпосередню участь в управлінні підприємствами, і насамперед – на рівні структурних підрозділів.

Заслужує на увагу досвід Франції щодо відповідальності роботодавців за порушення трудового законодавства [5]. Так, підлягають штрафу роботодавці, які виплачують заробітну плату нижче мінімального розміру. При цьому штраф накладається стільки разів, скільки працівників, оплата праці яких здійснюється з порушенням закону. Якщо протягом року відбулося повторення ситуації, щодо роботодавця застосовуються штрафні санкції та навіть тюремне ув'язнення терміном на 1–2 місяці.

Складовою організаційних форм урівноваження інтересів роботодавців і найманих працівників, використовуваних у Франції, є формування на підприємствах так званих соціальних планів. Типова структура соціальних планів включає чотири розділи [6]: зміна соціально-демографічної структури колективу; підвищення кваліфікації й освіти працюючих; заходи з поліпшення умов та охорони праці, зміцнення здоров'я працівників; поліпшення соціально-культурних і житлово-побутових умов працівників і членів їх сімей.

Складовою форм і методів регулювання соціально-трудоких відносин у Франції є підготовка підприємцями відповідно до норм чинного трудового законодавства щорічного звіту, який називається «Соціальний баланс» [7]. Соціальний баланс враховує специфіку роботи підприємств, а також в обов'язковому порядку містить узагальнені дані за такими розділами: зайнятість, заробітна плата, умови праці й техніка безпеки; професійне навчання; трудові відносини, інші умови життя. Соціальний баланс повинен містити кількісні та якісні характеристики (показники), які дозволяють оцінити стан соціально-трудою сфери на підприємстві, відстежити досягнуті результати, тенденції розвитку за звітний рік і за два попередні роки. Норми чинного законодавства вимагають, щоб проект соціального балансу був поданий до комітету підприємства протягом чотирьох місяців після закінчення звітного року. Для комплексної обробки й оцінки проекту соціального балансу комітет підприємства може залучати експертів.

Заслужує на увагу досвід Франції у сфері подолання негативних наслідків, пов'язаних із так званим мобінгом на виробництві [8, с. 98], який являє собою колективний психологічний терор, цькування щодо кого-небудь із працівників із боку його колег, підлеглих або начальства, здійснюваний із метою змусити людину піти з місця роботи. На багатьох французьких підприємствах та організаціях мобінг зазначається в трудових договорах, проте у випадках, коли він мав місце, роботодавець має заплатити об'єкту психологічного терору досить велику суму грошового відшкодування.

На особливу увагу заслуговує специфіка організації трудових судів Франції – прюдомальні суди, які розглядають індивідуальні трудові спори (розбіжності інтересів) та індивідуальні трудові спори (розбіжності в порушеному праві) [10, с. 423]. До підвідомчості прюдомальних судів у Франції віднесено розбіжності між роботодавцями й працівниками, що постають із трудового договору й договору учнівства, а також позови про відшкодування шкоди, заподіяної в результаті нещасних випадків на виробництві. Розбіжності, пов'язані з необґрунтованою відмовою в прийомі на роботу, не підсудні трудовим судам і розглядаються судами загальної юрисдикції [4]. Сторонами в прюдомальному суді можуть бути як приватні, так і державні організації.

Для того щоб трудова розбіжність була розглянута прюдомальним судом, необхідна одночасна наявність таких умов: існування трудового договору; наявність розбіжностей щодо виконання, зміни чи припинення трудового договору або ж розбіжностей щодо відшкодування шкоди, заподіяної на виробництві; індивідуальний характер трудової розбіжності; дотримання правил підсудності.

За діяльністю прюдомальних судів стежить Верховна прюдомальна рада, яка є представницьким органом прюдомальних судів при Уряді Франції, проте при цьому не є ані апеляційною, ані касаційною інстанцією, а стежить за функціонуванням цих судів і виносить рекомендації щодо їх роботи.

Порядок призначення суддів трудового суду у Франції має також свою специфіку. Кандидати на посаду судді із трудових справ висуваються організаціями роботодавців та профспілками.

Кандидати в судді прюдомального суду повинні відповідати таким вимогам: досягнення віку 21 року; наявність французького громадянства; відсутність судимості; наявність офіційного працевлаштування або статусу безробітного [4]. Наявність юридичної освіти не є обов'язковою для кандидата в судді із трудових справ.

Місцева мерія формує списки виборців. Право голосу мають усі роботодавці та всі наймані працівники, включаючи офіційно зареєстрованих безробітних. У списки виборців потрапляють особи, які відповідають таким критеріям: досягнення шістнадцятирічного віку; відсутність судимості; наявність офіційного працевлаштування або статусу безробітного [11, с. 117]. Кожен виборець голосує у своїй категорії (роботодавець або працівник), у своїй секції (промисловість, торгівля, сільське господарство тощо) та у своєму територіальному окрузі.

Судді прюдомальних судів обираються строком на п'ять років. Після обрання на посаду судді прюдомального суду проходять спеціальну підготовку, яка забезпечується державою. За суддями трудових судів у Франції зберігається їх основне місце роботи й заробітна плата. Після закінчення строку повноважень у судді прюдомального суду можуть повернутися на своє основне робоче місце.

Кожен прюдомальний суд очолюється головою. Другою за статусом особою в складі трудового суду є перший заступник голови. Функції голови суду та його першого заступника по чергово виконують представники працівників і роботодавців. Якщо головою суду обрано представника працівників, то його першим заступником стає представник роботодавців. Через рік голова суду переобирається вже з переліку представників роботодавців, а перший заступник – із представників працівників.

Прюдомальні суди у Франції поділяються на спеціалізовані відділи. Така спеціалізація формується за галузевою та суб'єктною ознаками. Зокрема, до структури трудового суду входять відділи з розгляду трудових спорів і конфліктів у промисловості, торгівлі, сільському господарстві, а також із вирішення трудових розбіжностей вищих службовців та інших працівників, наприклад, надомників. До складу відділу повинно входити не менше восьми суддів: по чотири представники від працівників і роботодавців [12, с. 69].

Кожен відділ прюдомального суду у Франції складається з двох бюро: бюро примирення та судового бюро. Якщо в бюро примирення не вдається укласти мирову

угоду між сторонами трудової розбіжності, то цей трудовий спір або конфлікт розглядається судовим бюро з дослідженням юридично значущих обставин на предмет їх підтвердження або спростування сукупністю допустимих, достовірних і достатніх доказів.

Процес у трудових справах у Франції проходить за правилами цивільного процесуального провадження, проте зі значними особливостями. До таких особливостей слід віднести безкоштовність та швидкість судового розгляду, активну участь суддів у дослідженні представлених доказів, особливі правила представництва працівників (профспілкою, делегатом персоналу, колегами, родичами) [13, с. 409].

Двосторонній характер прюдомальних судів у Франції нерідко призводить до безвихідних ситуацій, коли за різні рішення віддається рівна кількість голосів суддів [14, с. 111]. За виникнення такого стану проводиться додаткове засідання, в якому поряд із судьями із трудових справ бере участь професійний суддя з вищого суду. Прийняті трудовим судом рішення по суті трудових спорів і конфліктів можуть бути оскаржені у вищій судовій інстанції.

У порядку апеляції трудові справи розглядаються у Франції професійними судьями апеляційного суду. Спеціалізовані судові органи з розгляду трудових розбіжностей у Франції існують лише як нижча інстанція з розгляду трудових спорів і конфліктів.

**Висновки.** Таким чином, сьогодні неможливо розглядати соціально-трудові відносини у відриві від загальносвітових закономірностей і тенденцій, а також без вивчення досвіду конкретних розвинених демократичних країн у сфері правового регулювання праці. На підставі вивчення зарубіжного досвіду й застосування методу компаративізму можна вдосконалювати чинне українське законодавство, практику його застосування, реформувати джерела вітчизняного трудового та трудового процесуального права.

### *Література*

1. Launch of the 2013 Human Development Report [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.webcitation.org/6FHW8e6cr>.
2. Code du Travail de la France // Code du Travail 2011 (Partie Legislative) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.lexinter.net/legislation5/JURISOC2/](http://www.lexinter.net/legislation5/JURISOC2/).
3. 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. – 108 с.
4. Partie réglementaire nouvelle [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.codes-et-lois.fr/code-du-travail/toc-partie-reglementaire-nouvelle>.
5. Західна практика регулювання відносин між працею і капіталом [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kazedu.kz/referat/201037>.
6. Fiches pratiques du droit du travail reprenant le code du travail / Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/91.html>.
7. Французский опыт социального аудита [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.csrjournal.com/lib/analyticarticle/1089-francuzskijj-opyt-socialnogo-audita.html>.
8. Рекош К.Х. Моббинг и проблема его преодоления во Франции / К.Х. Рекош // Труд за рубежом. – 2002. – № 2. – С. 97–105.
9. Доклад министра социальных дел, труда и солидарности Франции Мишель де Вирвиль от 15 января 2004 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr).

10. Лазор Л.И. Трудовое процессуальное право Украины : [учебник] / Л.И. Лазор. – 1-е изд. – Луганск : Изд-во «Виртуальная реальность», 2013. – 504 с.
11. Vocquillon F. La derogation en droit du travail. – Th. Strasbourg III, 1999.
12. Bonnechere M. Le droit du travail (Paris, La Decouverte, coll. «Reperes», juillet 2008). – 121 p.
13. Новый гражданский процессуальный кодекс Франции / пер. с франц. В. Захватаева; отв. ред. А. Довгерт. – К. : Истина, 2004. – 544 с.
14. Плахотіна Н.А. Проблеми регулювання трудових процесуальних відносин в українській правовій системі : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Н.А. Плахотіна ; Харківський нац. ун-т внутр. справ. – Луганськ, 2009. – 190 с.

#### Анотація

**Жданова О. С. Зарубіжний досвід організації системи соціально-трудо­вих відносин та специфіка функціонування трудових судів на прикладі Франції.** – Стаття.

Статтю присвячено вивченню французького досвіду організації системи соціально-трудо­вих відносин та специфіці функціонування трудових (прюдомальних) судів. У статті розглянуто структуру й зміст Трудового кодексу Франції, риси французької моделі соціально-трудо­вих відносин, закони з розвитку виробничої демократії, досвід щодо відповідальності роботодавців за порушення трудового законодавства, типову структуру соціальних планів, щорічний звіт «Соціальний баланс», досвід у сфері подолання негативних наслідків, пов'язаних із мобінгом на виробництві, специфіка організації прюдомальних судів.

*Ключові слова:* трудове законодавство, Франція, виробнича демократія, соціальний план, мобінг, прюдомальний суд.

#### Аннотация

**Жданова О. С. Зарубежный опыт организации системы социально-трудо­вых отношений и специфика функционирования трудовых судов на примере Франции.** – Статья.

Статья посвящена изучению французского опыта организации системы социально-трудо­вых отношений и специфике функционирования трудовых (прюдомальных) судов. В статье рассмотрена структура и содержание Трудового кодекса Франции, черты французской модели социально-трудо­вых отношений, законы развития производственной демократии, опыт относительно ответственности работодателей за нарушение трудового законодательства, типовая структура социальных планов, ежегодный отчет «Социальный баланс», опыт в сфере преодоления негативных последствий, связанных с моббингом на производстве, специфика организации прюдомальных судов.

*Ключевые слова:* трудовое законодательство, Франция, производственная демократия, социальный план, моббинг, прюдомальный суд.

#### Summary

**Zhdanova O. S. Foreign experience of the socio-labor relations legal system organization and specifics of the labour courts functioning in France.** – Article.

The article is devoted to the study of the French experience in organization of the system of socio-labor relations and the specifics of the functioning of labor (prudomal) courts. In article the structure and content of the Labor Code of France, the features of the French model of socio-labor relations, the laws of development of industrial democracy, the experience of employers responsibility for violation of labor legislation, a model structure of social action plans, annual report “Social balance”, the experience in the sphere of overcoming the negative consequences of mobbing at work, organization of the prudomal courts are considered.

*Key words:* labor legislation, France, industrial democracy, social plan, mobbing, prudomal court.