

УДК 349.22

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДЖЕРЕЛ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ФРАНЦУЗЬКІЙ РЕСПУБЛІЦІ

Спіцина Г. О.,

кандидат педагогічних наук, доцент, докторант
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди

Анотація: Досліджено сучасний стан правового регулювання трудових відносин у Французькій Республіці. Проаналізовано еволюцію розвитку Трудових кодексів Франції. Обґрунтовано доцільність використання існуючого нормотворчого досвіду правового регулювання трудових відносин у Франції при запровадженні новітнього кодифікованого акту в сфері праці в Україні. Зроблено висновок про те, що майбутній Трудовий кодекс України не повинен бути «перевантаженим» нормами, а також зобов'язаний містити доступну для розуміння звичайними працівниками правову конструкцію.

Ключові слова: Французька Республіка, Конституція Франції, Трудовий кодекс Франції, правове регулювання, трудові відносини, реформування законодавства.

Аннотация: Исследовано современное состояние правового регулирования трудовых отношений во Французской Республике. Проанализирована эволюция развития Трудовых кодексов Франции. Обоснована целесообразность использования существующего нормотворческого опыта правового регулирования трудовых отношений во Франции при внедрении нового кодифицированного акта в сфере труда в Украине. Сделан вывод о том, что будущий Трудовой кодекс Украины не должен быть «перегруженным» нормами, а также обязан содержать доступную для понимания обычными работниками правовую конструкцию.

Ключевые слова: Французская Республика, Конституция Франции, Трудовой кодекс Франции, правовое регулирование, трудовые отношения, реформирование законодательства.

Annotation: Studied the current state of legal regulation of labor relations in the French Republic. Analyzed the evolution of the development of the French Labor Codes. Grounded the expediency of using the existing normative experience of legal regulation of labor relations in France in the implementation of the new codified labor act in Ukraine. Concluded that a future Labour Code of Ukraine should not be «overloaded» standards, and shall also contain available for understanding ordinary workers legal structure.

Key words: The French Republic, Constitution of France, the French Labor Code, legal regulation, labor relations, legislative reform.

Звертаючись до специфіки трудового права Французької Республіки (далі – Франції), слід зазначити, що головною його особливістю виступає наявність кодифікованого акту в сфері праці – Code du travail, що для більшості країн Західної Європи є рідкістю. Як наголошує Шонія Г.В., ця держава Європи характеризується високим рівнем розвитку соціального та трудового законодавства, а також тим, що Франція має багатий накопичений досвід і правову систему трудового права. Франція є одною з найбільш впливових держав Європейського Союзу, де розвиток трудового законодавства має свою характерну особливість. Трудове право Франції будується на різних джерелах: це державні стандарти, міжнародні конвенції, національне законодавство, колективні договори, локальні нормативні акти і прецедент [1, с. 4]. Тому, безперечно, дослідження та узагальнення нормативно-правової бази, присвяченої регулюванню трудових відносин у Франції, буде дуже корисним для подальшого розвитку та реформування законодавства України про працю.

Якщо звернутися до історичних витоків формування трудового права у Франції, то слід зазначити, що «на відміну від цивільного та торгового права робоче законодавство не мало у Франції глибоких історичних коренів, навпаки, перші акти французької революції мали скоріше яскраво виражений антиробочий характер. Прийнятий у 1791 році закон Ле Шапельє був направлений на боротьбу не стільки з корпораціями середньовічного типу, скільки з робочими об'єднаннями. Закон забороняв союзи робітників однієї і тієї ж професії, оголошував незаконними страйки і навіть збори

робітників з метою обговорення умов праці» [2, с. 641]. При цьому слід зазначити, що прийнятий вже у 1804 році Французький цивільний кодекс (Кодекс Наполеона) включав у себе не тільки норми цивільного, сімейного, процесуального права, але і, частково, трудового права. Однак, фактично, кажучи про виникнення трудового права, як окремої галузі французької правової системи, слід зазначити, що воно було сформовано лише на початку ХХ сторіччя, коли в державі, в 1910 році, був запроваджений Трудовий кодекс. До речі, перший акт кодифікованого законодавства про працю в світі.

Цікаво, що чинна Конституція Франції 1958 року не містить конкретних положень, присвячених трудовому праву. Натомість, згідно її преамбули, французький народ урочисто проголошує свою прихильність правам людини і принципам національного суверенітету, як вони були визначені Декларацією 1789 року, підтверджені і доповнені преамбулою Конституції 1946 року, а також прав та обов'язків, визначених у Хартії навколишнього середовища 2004 [3]. Нагадаємо, що саме преамбула Конституції 1946 року проголошувала досить широке коло прав у сфері праці, серед яких слід навести: рівність прав чоловіків та жінок у всіх суспільних сферах; право на працю та отримання роботи; заборону дискримінації у сфері праці та зайнятості у зв'язку з походженням або переконаннями; право на захист своїх прав та інтересів через профспілку та право вступу до будь-якої профспілки на власний розсуд; право на страйк; право на колективні переговори та управління підприємством [4].

Аналізуючи положення Конституцій Франції 1946 та 1958 років, Шонія Г.В. зазначає: «трудове законодавство Франції не тільки сприяло

поліпшенню соціально-економічного становища французьких громадян у роки Четвертої республіки, а й стало основою подальшої демократизації соціального законодавства, що відбувалася вже після 1958 р. Дію Прембули Конституції 1946 р., що проголосила найважливіші права громадян у соціальній сфері, було підтверджено Конституцією 1958 р. Було вдосконалено законодавство про мінімальний розмір оплати праці, про робочий час і час відпочинку, про участь працівників в управлінні підприємством та інше. Законодавство про соціальний захист у роки П'ятої республіки піддалося значним змінам, спрямованим у тому числі і на зниження рівня соціальних гарантій (насамперед, у зв'язку з уповільненням економічного зростання і старінням нації). Проте, нормативні акти, прийняті в 1944-1958 р.р. і до теперішнього часу залишаються правовою основою французької системи соціального захисту [1, с. 12].

Крім преамбули Конституції Франції 1958 року, слід навести статтю 34, згідно якої виключно законами визначаються фундаментальні принципи трудового права, профспілкового права та права соціального забезпечення, а питання, що не підпадають під сферу законодавчого регулювання праці, вирішуються в регламентарному та адміністративному порядку. В зв'язку з цим велике місце в трудовому законодавстві Франції займають підзаконні акти – постанови уряду, міністрів та префектів. Крім того, статтею 55 Конституції визначена роль міжнародних конвенцій в якості джерела трудового права, яка визнає за міжнародними договорами пріоритет перед внутрішніми законами, якщо ці договори належним чином ратифіковані і застосовуються іншою стороною [3].

Характеризуючи закони Франції, присвячені правовому регулюванню трудових відносин, слід зазначити, що за своєю юридичною конструкцією вони не є «самостійними», а спрямовані виключно на внесення змін та доповнень до положень чинного ТК Франції. Як приклад можна навести Закон «Про оплату праці» від 03.12.2008 [5], яким визначено порядок надання працівникам податкових пільг, конкретизовано процедуру розроблення експертами розміру мінімальної заробітної плати, за участю Національної комісії з колективних переговорів та уряду. Неоднозначним та таким, що погіршує становище працівників, є Закон «Про соціальну демократію та реформу робочого часу» від 20.08.2008 [6], яким надано право роботодавцям збільшувати кількість робочих годин у зв'язку з економічною необхідністю.

Окреме значення в якості додаткових джерел трудового права займають підзаконні нормативно-правові акти: декрети міністра праці (соціальних справ), які пов'язані з реалізацією політики соціального діалогу, розробленням стратегії подальшого реформування законодавства про працю, визначають нормативи з охорони праці тощо.

Крім того, одним з джерел трудового права у Франції є і звичай (фр. usage). Можливість застосування звичаю допускається не тільки законодавством, але й судовою практикою. Практика допускає застосування звичаїв, що суперечать

імперативним нормам права Франції. Так, у Франції закон відсилає до звичаю у випадках встановлення строку попередження про звільнення. Також застосовується трудовий звичай і в разі прогалин у трудовому праві, наприклад, при необхідності визначення терміну при прийомі на роботу [1, с. 17].

Звертаючись безпосередньо до ТК Франції, слід зазначити, що починаючи з 1910 року, кодифікація трудового законодавства в зазначеній країні зазнала суттєвої еволюції. Характеризуючи процес створення Кодексу зразку 1910 року, І.Я. Кісельов зазначав, що: «термін «кодекс» у цьому випадку не є точним. Це не кодифікація в традиційному сенсі, а, швидше, інкорпорація і часткова консолідація законодавства, яке не піддавалося будь-яким істотним змінам та переробці. У Франції були здійснені лише збір, компіляція і групування за певною системою розсіяного по численних правових актах нормативного матеріалу» [7, с. 38]. Тобто, зазначений нормативно-правовий акт був сформований не шляхом кодифікації, а виключно завдяки систематизації всіх ключових законодавчих актів про працю, що, до речі, є притаманним для подальших його інтерпретацій 1973 та 2008 років.

Незважаючи на те, що Трудовий кодекс 1973 року обіймав загально-нормативний характер, у той же час у ньому містився спеціальний розділ, який встановлює особливі умови праці залежно від галузі та професії. Так, виділяються норми, що відносяться до праці шахтарів, моряків торгового флоту, торгових агентів, акторів, домашніх працівників. У Франції на працівників приватних і державних підприємств поширюються за загальним правилом одні й ті ж норми трудового права. Це не виключає і спеціальних норм, які видаються для регулювання праці на націоналізованих підприємствах [2, с. 643-644].

Ключовим недоліком Трудового кодексу 1973 року була правова громіздкість, що виражалася в складності його усвідомлення більшістю звичайних працівників. У зв'язку з чим у Франції був розроблений новий Трудовий кодекс, який діє в країні починаючи з 1 травня 2008 року (далі – ТК Франції) [8].

Разом з тим, ТК Франції зустрів різку критику з боку ВКТ (асоціації з захисту соціальних, економічних і професійних інтересів), органів судової влади та SNUTEF (об'єднання інспекторів). Вони вважають, що новий закон більш складний, надає суддям велике поле для прийняття різноманітних рішень, стурбовані відмовою від складів для простого імперативу, крім того, деякі статті закону можливо змінити простим указом. Крім того, новий Кодекс про працю Франції містить більшу кількість статей, ніж Кодекс 1973 року (більш 3500, проти 1891), нумерація збільшилася від 3 до 4 цифр [1, с. 16, 17].

Виходячи з положень ст.ст. L1111-1–L1111-3 ТК Франції до сфери регулювання Кодексом відносяться: трудові відносини (індивідуальні і колективні); відносини щодо професійної підготовки; відносини зайнятості та працевлаштування; процедурні та процесуальні відносини. За структурою він складається з восьми частин. Перша присвячена індивідуальним трудовим відносинам, включаючи: порядок виникнення та припинення трудових відносин; види договорів та їх форму; зміст трудових

відносин; положення про врегулювання спорів та промисловий трибунал. У другій частині врегульовані відносини соціального партнерства: повноваження профспілок у сфері трудових відносин; укладання колективних договорів та їх види; врегулювання колективних спорів. Третя частина включає в себе положення, що стосуються робочого часу та оплати праці працівників. Четверта частина регулює питання здоров'я та безпеки на виробництві. П'ята частина розглядає питання зайнятості та працевлаштування. Шоста частина присвячена правовому регулюванню відносин професійного навчання та підвищення кваліфікації. Сьома частина присвячена диференціації правового регулювання праці окремих категорій працівників: журналістів, технічних працівників, надомників, домашніх працівників, представників шоу-бізнесу та інших. У восьмій частині врегульовані відносини контролю в сфері дотримання законодавства про працю.

Слід зазначити, що незважаючи на достатньо глибоку деталізацію трудових відносин, та чималу історію їх кодифікованого правового регулювання, ТК Франції є далеким від ідеалу. Зумовлено це, в першу чергу, громіздкою правовою конструкцією зазначеного нормативно-правового акту, що незважаючи на чисельні спроби покращення правового застосування, залишилась у нього від попередніх кодексів 1910 та 1973 років. Крім того, гонитва за «гнучкістю» та мобільністю застосування трудових відносин, зумовлена подоланням наслідків останніх економічних криз, негативно позначилась, у першу чергу, на правовому становищі працівників. Як наслідки таких анти-трудова слід привести: домінування строкових трудових договорів, відходження від принципу *in favorem* з «економічних мотивів», перевищення нормативів робочого часу та інше. Все це не може не позначитися на ролі трудового права у Франції, як самостійної галузі права та сприяє активному вторгненню в сферу праці норм і конструкцій інших галузей права, в першу чергу – цивільного. Останньому сприяють навіть положення самого ТК Франції, згідно ст. L. 1221-1 якого, «трудова угода підлягає регулюванню правилами загального права» [8].

Існуючий нормотворчий досвід правового регулювання трудових відносин у Франції повинен обов'язково бути врахованим в Україні при запровадженні новітнього кодифікованого акту в сфері праці. В першу чергу майбутній Трудовий кодекс України повинен бути не «перевантаженим» нормами та містити доступну для розуміння звичайними працівниками правову конструкцію. Що, нажаль, для існуючих проектів Трудового кодексу України дуже характерно.

ЛІТЕРАТУРА

1. Шония Г.В. Общая характеристика трудового права Франции: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Специальность 12.00.05 – Трудовое право; Право социального обеспечения / Г.В. Шония; Науч. рук. К.Н. Гусов. – М., 2009. – 30 с.
2. История государства и права зарубежных стран: Учебник для вузов: В 2 ч. Ч. 2 / Под общ. ред. д. ю. н., проф. О. А. Жидкова и д. ю. н., проф. Н. А. Крашенинниковой. – 2-е изд., стер. – М.: Издательство НОРМА, 2003. – 720 с.
3. Конституция Французской Республики 1958 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/root/bank_mm/constitution/constitution_russe_version_aout2009.pdf.
4. Constitution de 1946, IVe République [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/francais/la-constitution/les-constitutions-de-la-france/constitution-de-1946-ive-republique.5109.html>.
5. LOI n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFT-EXT00001986554>.
6. LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFT-EXT000019347122&dateTexte=&categorieLien=id>.
7. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
8. Code du travail [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITE-XT00000607205>.