**Лекція-12. Міжнародний та закордонний досвід правового регулювання соціально-трудових відносин.**

**1. МОДЕЛІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТА ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ**

Моделі державного регулювання соціально-трудових відносин у різних країнах відрізняються організаційним механізмом, нормами і правилами регулювання, ступенем централізації процедури та участі держави у соціальному діалозі. У вивченні особливостей функціонування та розвитку державного регулювання соціально-трудових відносин в окремих регіонах світу представляється цікавою класифікація, запропонована Л. Мазіним [5]. Досліджуючи дану проблему, він виділяє кілька наступних моделей.

**Європейська** (або континентальна) модель за своєю сутністю є соціалдемократичною. Вона характеризується наступними властивостями й рисами: – високий рівень правової захищеності [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а; – 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. Європейська модель соціально-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.

**Англосаксонська** модель поширена в таких країнах, як США, Великобританія, Австралія, Нова Зеландія. 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 [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів; – високий рівень диференціації оплати праці; – функціонування моделей корпоративних колективно-договірних відносин і відсутність таких відносин на рівні галузей та регіонів (наприклад, у США колективними договорами охоплена тільки 1/4 частина всіх [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів); – робота з підготовки персоналу ведеться тільки в рамках окремих фірм та їхніх галузевих асоціацій; – мінімальна [оплата праці](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/book/view.php?id=13694) у 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. У порівнянні із двома розглянутими вище, досить специфічними є азіатські моделі трудових відносин, характерні для Японії й Китаю. **Японській** моделі соціально-трудових відносин властивий цілий ряд суто національних рис [1]: – пряма залежність розмірів заробітної плати і соціальних виплат від тривалості роботи на фірмі; – високий рівень розвитку внутрішньофірмового патріотизму та пов’язаних з ним методів мотивації праці; 66 – унікальні внутрішньофірмові системи росту і просування [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів; – поширення принципу довічного наймання [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а, коли зайнятість постійного [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а гарантується фірмою-роботодавцем до досягнення ними 55 – 60 років. Для японської моделі трудових відносин характерною є підтримка у [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів почуття причетності до фірми, що стимулюється спеціальними формами соціальної допомоги. Серед них такі як підвищення заробітної плати у випадку створення родини або народження дитини, купівля фірмою житла для [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а або оплата кредиту на його придбання. Характерна особливість цієї моделі – особлива стратегія запобігання безробіттю на основі збереження облікової чисельності шляхом переведення [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів на інші підприємства фірми, а також на скорочений робочий день. Однак, крім великих корпорацій, що проводять політику довічного наймання, в Японії існує безліч дрібних фірм, де у [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів взагалі відсутні будь-які гарантії зайнятості. Інша особливість – незначна диференціація оплати праці між малокваліфікованими і висококваліфікованими [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ами (не більш ніж в 4 рази). В Японії профспілки здійснюють свою діяльність головним чином на внутрішньофірмовому рівні [1].

У **Китайській Народній Республіці** соціально-трудові відносини представлені у двох принципово різних моделях. У державному секторі – жорстке державне регулювання соціально-трудових відносин. У приватному (концесійному) секторі економіки – повна відсутність державного регулювання цих відносин [7].

У протилежність європейській моделі, в США функція державного нагляду за трудовими відносинами розвинута достатньо слабко, що обумовлено особливостями американської демократії й історично сформованою тенденцією до індивідуалізму та приватної ініціативи. В таких країнах, як Японія, Нова Зеландія, для законодавства є характерними певні обмеження, які [роботодавець](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3666&displayformat=dictionary) змушений враховувати при найманні [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а. Натомість у Швеції державі належить досить обмежена роль в управлінні трудовими відносинами. Держава здійснює лише законотворчу функцію і створює правові основи для діяльності господарюючих суб’єктів. Разом з тим активна роль держави проявляється в розробці та здійсненні програм, що стосуються ринку праці. Державне регулювання ринку праці полягає у забезпеченні політики повної зайнятості. У Швеції сформувалася і протягом багатьох років успішно функціонує систем партнерських відносин роботодавців і профспілок, що існує на принципах довіри, співробітництва та взаєморозуміння. Це знаходить відображення в авторитеті профспілок серед трудящих. При цьому наприкінці 1990-х років профспілки Данії, Норвегії, Фінляндії охоплювали 90 % всіх працюючих; Швеції – понад 50 %, у США – лише 14 % робочої сили [6]. 67 Однак в останні десятиліття з ослабленням ступеня регулювання праці й у зв’язку з його структурними змінами спостерігається зниження частки організованих у профспілки [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів у загальній їхній чисельності. Розгляд національних особливостей країн з ринковою економікою показує, що для них характерною є відмова від жорсткого регулювання трудових відносин в умовах стабільного і багаторічного існування системи гарантованого захисту прав трудящих. Інша характерна особливість – це гнучкість трудових відносин і послаблення прямого державного втручання до них. Однак гнучкість у сфері зайнятості, важливу для свободи дій у сфері бізнесу і для підприємців, варто вважати одним з негативних явищ ринкової економіки. Це проявляється не тільки у зростанні безробіття, але й питомої ваги частково й тимчасово зайнятих [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів. У країнах ЄС 17 % від усіх зайнятих становлять частково зайняті [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)и, а частка тимчасово зайнятих досягає 15 % [4]. Разом з тим під впливом технологічних перетворень у сфері виробництва кількість робочих місць для висококваліфікованих [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів зростає у два рази швидше, ніж зайнятість у цілому. Неминучим соціальним наслідком гнучкої політики у сфері зайнятості залишається безробіття. Це видно із проведених Європарламентом опитувань, згідно з якими 92 % громадян Європи вважають пріоритетним завданням для своїх країн боротьбу з безробіттям [8]. Що стосується можливості відтоку [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів зі сфери найманої праці до сфери приватного підприємництва, то її також слід оцінювати під кутом зору національних економічних умов. Відомо, що створення власного бізнесу в континентальній Європі вимагає в чотири рази більше капіталу та займає в десять разів більше часу, ніж аналогічна процедура в США [7]. Закордонними дослідниками для оцінки гнучкості ринку праці пропонується використовувати "індекс законодавчого захисту зайнятості", побудований на показниках вартості й ефективності заходів активної і пасивної політики на ринку праці, а також враховуючий вплив системи оподаткування на вартість праці. Даний індекс у країнах ЄС будувався на основі середньозважених даних, що відображають окремі аспекти законодавства про постійну й тимчасову зайнятість, про кількість звільнень. В цьому індексі враховуються такі показники, як обмеження на укладення тимчасових контрактів, їх максимальна тривалість, рівень несправедливих звільнень, розміри та наявність вихідної допомоги й ряд інших факторів. Значення даного індексу в середньому по країнах Європейського союзу становить 2,4, для Німеччини – 2,6, Італії – 3,4, Великобританії – 0,9 [2]. Більш високе кількісне значення індексу свідчить про вищий ступінь законодавчого й соціального захисту [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів у країні. Таким чином, у країнах з ринковою економікою концепція "якості трудового життя" реалізується за допомогою різних моделей трудових відносин, але орієнтованих на забезпечення справедливого відшкодуванням за працю. 68 Одним з показників високого рівня соціального захисту населення може служити ефективність соціальної політики та заходів щодо її реалізації в галузі боротьби з бідністю у країнах ЄС. За даними Європейської комісії, без одержання соціальної допомоги 40 % населення цих країн вважалося б таким, що перебуває за межею бідності. В результаті ж соціальної допомоги їхня частка не перевищує 15 %, і це за високих показників рівня життя населення [2]. Одним з аспектів демократизації трудового законодавства слід вважати форми закріплення додаткових витрат за використання робочої сили. Мова йде про принципи фінансового забезпечення соціального захисту трудящих, що у країнах з ринковою економікою реалізується через систему оподаткування заробітної плати. Останнє лягає на роботодавців й має чітку цільову спрямованість – гарантувати, фінансове покриття різних сфер соціального забезпечення (пенсійне, медичне страхування, захист від безробіття тощо). Наприкінці минулого століття на оподатковування заробітної плати в розвинених країнах з ринкової економікою приходилося 28 % всіх податків, у країнах ЄС – 32 %, у США – 24 % [7]. За всієї своєї позитивності цей принцип має зворотну сторону. Даний податок переноситься на витрати виробництва і відшкодовується через ціни на товари та послуги. Разом з тим, попри активну соціальну політику, що проводиться в розглянутих країнах, очевидним є й інший факт: спостерігається зниження потреби у великій кількості робочої сили при переході від індустріального до постіндустріального суспільства. Слід також відзначити відмінності в рівні життя в США та європейських країнах, що проявляється і в інтенсивності залучення у трудову діяльність. Одним з показників, що підтверджують відмінності у рівні життя, можна вважати питому вагу зайнятих старше 65 років в загальній їх чисельності. Якщо у країнах Західної Європи така частка становить 6,3 % серед чоловіків і 2,2 % серед жінок, то в США вона відповідно вище – 16,5 % серед чоловіків та 9 % серед жінок [3]. Це дає підставу говорити про необхідність залучення до трудового процесу всіх груп населення та про вищий його рівень у США, у порівнянні з європейськими країнами. Про відмінності в показниках рівня життя цих двох регіонів свідчить також і тривалість робочого часу. Якщо в європейських країнах за період 1960 – 1990 рр. середня тривалість робочого часу скоротилась на 23 % без зниження заробітку, то в США за період 1969 – 2000 рр. вона зросла на 22 % [3]. Свідоцтвом розширення повноважень роботодавців і гнучких форм зайнятості може служити порядок звільнення [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів. Приміром, Норвегія є єдиною країною, де роботодавці зобов’язані повідомляти державну службу зайнятості про майбутні звільнення кожного [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а, при цьому 69 кожний другий запит про звільнення відхиляється службою зайнятості. Натомість у США та Канаді не передбачена виплата вихідної допомоги й відсутній період, необхідний для узгоджувальної процедури.

Своєрідність національних моделей проявляється у порядку ведення колективних переговорів між роботодавцями й найманими [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ами, що стосуються основних принципів трудових відносин і в першу чергу мінімальної оплати й умов праці. Так, якщо у країнах Західної Європи найбільш характерним є укладення колективних угод або договорів на рівні галузей промисловості й окремих сфер послуг, а у Скандинавських країнах – на рівні держави, то в США, Канаді й Японії останні ведуться на рівні фірм і підприємств [8]. Тенденція централізації процедури колективних переговорів, що спостерігається останнім часом, свідчить, з одного боку, про прагнення до конкретизації вимог [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів з урахуванням специфічних умов виробництва, з іншого – про послаблення соціальної солідарності трудящих у боротьбі за свої права. Все це дає підстави говорити про поширення серед економічно розвинених країн ліберальних моделей регулювання трудових відносин і кадрової політики, в основі яких – інтерес роботодавців та принцип економічної доцільності. Найбільш чітко ця модель представлена в таких країнах, як США, Канада, Великобританія, Австралія, Нова Зеландія. Разом з тим серед країн з ринковою економікою (зокрема, Італія, Греція, Франція, Німеччина, Норвегія) одержали поширення моделі трудових відносин, у яких роботодавці змушені зважати на більшу кількість обмежень, у т.ч. щодо досить жорстко регламентувати порядок використання робочої сили роботодавцями. Значні відмінності спостерігаються серед країн у політиці професійної підготовки й перепідготовки [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів. Так, приміром, Японія і Франція орієнтуються на самостійне забезпечення своїх потреб у професійних і висококваліфікованих кадрах; натомість США і Великобританія схильні залучати необхідних їм фахівців з інших країн. Висновки. Вивчення моделей державного регулювання соціальнотрудових відносин провідних країн світу свідчить про їхню розмаїтість та своєрідність, що обумовлено певними історичними й політичними особливостями формування і розвитку цих країн. Однак при їхньому зіставленні виявлено сукупність ознак і характеристик, спільних для країн окремих регіонів світу. Це дозволило виділити декілька основних регіональних моделей державного регулювання соціально-трудових відносин. Розгляд Англосаксонської, Європейської та Японської моделей державного регулювання соціально-трудових відносин показує, що для них характерною є відмова від жорсткого регулювання в умовах стабільного і багаторічного існування системи гарантованого захисту прав трудящих. Інша характерна особливість – це гнучкість державного регулювання соціально-трудових відносин, посла- 70 блення прямого державного втручання до них та підтримка розвитку партнерських відносин між роботодавцями і [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ами.

### 2. ПОЛЬЩА

**Для легального працевлаштування в Польщі,** найманому [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ові необхідно укласти [трудовий договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3681&displayformat=dictionary) (контракт) з роботодавцем. Існують деякі строгі вимоги, яким повинен відповідати [трудовий договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3681&displayformat=dictionary). [**Трудовий договір**](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3681&displayformat=dictionary)**повинен містити -** крім вказівки сторін (тобто роботодавця і [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а), виду договору і дати його укладення - такі елементи:  тип роботи (назва посади, функції та опис обов'язків [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а),  місце виконання роботи,  винагороду відповідно до типу роботи  винагороду, вказану в договорі, це винагорода брутто  винагороду, вказану в договорі, з особою працюючою на повну ставку, не може бути нижче ніж мінімальна винагорода ([мінімальна заробітна плата](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3643&displayformat=dictionary))  дату початку роботи - якщо вона не визначена в договорі, приймається, що це день підписання договору,  час роботи, тобто розмір ставки. При складанні трудового договору слід також пам'ятати про деякі правила: [трудовий договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3681&displayformat=dictionary) не може містити постанов менш вигідних, ніж ті, які містяться в Трудовому кодексі; [трудовий договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3681&displayformat=dictionary) дає [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ові права, яких не дає цивільно-правовий договір, тобто: можливість підвищення кваліфікацій, отримання винагороди за час хвороби, облік стажу роботи, визначає правила розірвання договору, визначає правила винагороди за працю в понаднормові години. За цими договорами, навіть якщо [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) є іноземцем, за нього сплачують внески на соціальне страхування та медичне, a також податкові відрахування. В результаті, [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)и мають такі ж трудові права, а термін працевлаштування на підставі договору на певний строк включений до стажу роботи. [**Роботодавець**](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3666&displayformat=dictionary)**зобов'язаний** зареєструвати нового [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а в Управлінні соціального страхування (ZUS) протягом 7 днів з дня початку ним роботи і направити його на медичне обстеження. [Роботодавець](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3666&displayformat=dictionary) повинен також дотримуватися робочого часу. Трудовий кодекс є правовою підставою, що регулює трудові відносини, що містяться в трудовому договорі. Договір повинен бути укладений у письмовій формі не пізніше дати початку роботи. У Польщі існує кілька видів трудових договорів, в кожному з яких, згідно з Кодексом Праці Польщі, чітко вказуються ваші права і обов'язки як [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а. Якщо ви не володієте польською мовою на достатньому рівні, [роботодавець](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3666&displayformat=dictionary) зобов'язаний надати вам переклад документа на доступній для розуміння мові. Договори, які укладають роботодавці з [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ами умовно можна розділити на дві категорії: перші регулюють Кодекс Праці Польщі (Kodeks Pracy, umówy o pracę) і Цивільний Кодекс (Kodeks Cywilny, umówy cywilno o prawne). **Трудовий Кодекс Польщі регулює такі типи трудових договорів** (umówy o pracę): На пробний термін На певний термін На виконання певної роботи На невизначений термін (безстроковий) **Договір на випробувальний строк** Такий тип договору дозволяє роботодавцю упевнитися в кваліфікаціях [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а, дає можливість зрозуміти, чи підходить даний співробітник для виконання певної роботи, а [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ові дозволяє ближче ознайомитися з умовами праці. Договір на пробний період може бути підписаний на строк не більше 3 місяців і не може бути продовжений після його закінчення (може бути підписаний з конкретним [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ом тільки 1 раз). Період дії договору закінчується в зазначений в договорі термін, на який такий договір був підписаний. **Договір може бути розірваний передчасно за згодою обох сторін і не може бути розірваним в односторонньому порядку**. **Договір на певний термін** Даний тип договору підписується на термін, який підходить обом сторонам. Він може бути продовжений 2 рази, третє продовження такого договору автоматично переводить його в статус безстрокового договору (не стосується договорів про сумісництво і договорів на тимчасові роботи). Період дії договору закінчується в зазначений термін, на який такий договір був підписаний. Договір може бути розірваний передчасно за згодою обох сторін і не може бути розірваний в односторонньому порядку, за винятком випадків, коли [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) пропрацював на роботодавця менше 6 місяців або така можливість була прописана в договорі). **Договір на виконання певної роботи** Такий тип договору підписується лише в тому випадку, коли сторонам спочатку складно визначити їх термін. Період дії договору залежить від часу, який необхідний для виконання поставлених завдань. Договір може бути продовжений 2 рази, третє продовження переводить договір в статус безстрокового договору (не стосується договорів про сумісництво і договорів на тимчасові роботи). Розірвання договору відбувається автоматично за фактом виконання поставлених (описаних в договорі) завдань. Договір може бути розірваний передчасно за погодженням сторін і не може бути розірваний в односторонньому порядку. **Договір на невизначений термін** Даний тип договору служить для створення довгострокових трудових відносин між [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ом і роботодавцем. Термін договору відсутній. Договір може бути розірваний в односторонньому порядку як роботодавцем, так і [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ом або за погодженням обох сторін. Варіанти розірвання трудового договору За угодою обох сторін - за згодою обох сторін підписали договір, в якому вказується про спільне вирішення припинення трудових відносин. Згідно даній підставі, можна розірвати [трудовий договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3681&displayformat=dictionary) у будь-який час, із застереженням на обов'язкове збереження терміну роботи відповідно до Трудового Кодексу Польщі (termin wypowiedzenia). Ініціатором підписання даного договору може виступати будь-яка зі сторін. В односторонньому порядку зі збереженням терміну роботи, відповідно до Трудового Кодексу Польщі (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem) - за ініціативою однієї зі сторін договору. Даний варіант розірвання трудового договору поширюється на наступні типи трудових договорів: на невизначений термін; на випробувальний строк; на певний термін, в разі, якщо така умова було описана в тексті договору або [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) працює менше 6 місяців. Тривалість робочого терміну (termin wypowiedzenia) **Договір укладений на пробний термін: до 14 днів - 3 робочі дні; більше 14 днів - 7 робочих днів; від 3 місяців - 14 робочих днів. Договір укладений на певний термін (umowa na czas okreśłony): - 2 тижні Договір, укладений безстроково: 2 тижні, в разі, якщо**[**працівник**](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)**пропрацював менше 6 місяців; 1 місяць, якщо**[**працівник**](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)**пропрацював більше 6 місяців; 3 місяці, якщо**[**працівник**](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)**пропрацював не менше 3 років.** В односторонньому порядку без збереження терміну роботи відповідно до Трудового Кодексу Польщі (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) - розірвати договір на цій підставі можуть обидві сторони. Розірвати даний тип договору [роботодавець](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3666&displayformat=dictionary) може через наступні причини: - З вини [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а (порушення [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ом виконуваних ним обов'язків; в разі, якщо [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) скоїв злочин, який робить неможливим його подальше працевлаштування, втрата працездатності з вини [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а). - Через обставини, що не залежать від [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а (у разі хвороби: якщо [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) відсутній на роботі протягом 3 місяців, пропрацювавши до цього менше 6 місяців; якщо [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) відсутній через хворобу довше, ніж пропрацював у роботодавця отримавши за це винагороду; в інших випадках, якщо [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) відсутній більше місяця) -

[**Працівник**](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)**може розірвати**[**трудовий договір**](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3681&displayformat=dictionary)**з роботодавцем без пояснення причини**, коли: виконувана робота приносить шкоду здоров'ю [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а і це підтверджується довідкою від лікаря; [роботодавець](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3666&displayformat=dictionary) допустив тяжке порушення своїх обов'язків перед [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ом. У такому випадку [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) повинен отримати винагороду за термін роботи (termin wypowiedzenia).

Цивільно-правові договори (umówy cywilno o prawne) діляться на: Договір доручення (Umowa zlecenie) Договір підряду (Umowa o dzielo) Договір доручення з господарюючим суб'єктом (Umowa zlecenie z podmiotem gospodarczym) [Трудовий договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3681&displayformat=dictionary) (Umówy o pracę) містить наступні права і особливості, описані в Кодексі Праці Польщі: - Підпорядкування роботодавцю, який надав робоче місце, в способі виконання обов'язків, часі і місці; - Письмова форма договору, в разі усного договору, [роботодавець](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3666&displayformat=dictionary) має 7 днів для його письмового підтвердження; - Процедура розірвання договору відбувається в порядку, передбаченому трудовим кодексом; - Гарантований мінімальний рівень оплати праці; - Соціальний пакет (оплата понаднормових, [відпустка](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3631&displayformat=dictionary), декретна [відпустка](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3631&displayformat=dictionary) і т.д.) - На вимогу [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а, [роботодавець](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3666&displayformat=dictionary) зобов'язаний видати довідку про місце роботи; - [Робочий час](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3667&displayformat=dictionary) зараховується до загального трудового стажу, яке впливає на розмір майбутньої пенсії; - Все виниклі суперечки між роботодавцем і найманим [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ом розглядаються в суді. Якщо ініціатором спору є [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary), судові витрати він не оплачує. [Трудовий договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3681&displayformat=dictionary) (Umówy zlecenie) містить наступні права і особливості: - Відсутність підпорядкування роботодавцю: [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) сам визначає свій графік роботи, але в той же час [роботодавець](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3666&displayformat=dictionary) може давати вказівки, а також можуть бути певні часові рамки для виконання роботи; - Добровільна форма договору; - Розірвання договору можливе в будь-який момент; - Відсутність гарантованого мінімального рівня оплати праці; - Соціальний пакет (оплата понаднормових, [відпустка](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3631&displayformat=dictionary), декретна [відпустка](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3631&displayformat=dictionary) і т.д.) надається тільки в тому випадку, якщо це було прописано в договорі; - [Роботодавець](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3666&displayformat=dictionary) не зобов'язаний видавати [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ові довідку про місце роботи; - [Робочий час](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3667&displayformat=dictionary) не зараховується до загального трудового стажу; - Будь-які спори між сторонами договору розглядаються в цивільному суді. [Трудовий договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3681&displayformat=dictionary) (Umówy o dzieło) містить наступні права і особливості: - Відсутність прямого підпорядкування роботодавцю, свобода і самостійність в ухваленні дій; - Добровільна форма договору; - Договір може бути розірваний в будь-який момент; - Оплачуваний характер праці, що передбачає одноразову виплату в кінці виконаних робіт; - Відсутність гарантованого мінімального рівня оплати праці; - Соціальний пакет (оплата понаднормових, [відпустка](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3631&displayformat=dictionary), декретна [відпустка](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3631&displayformat=dictionary) і т.д.) надається тільки в тому випадку, якщо це було прописано в договорі; - [Роботодавець](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3666&displayformat=dictionary) не зобов'язаний видавати [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ові довідку про місце роботи; - [Робочий час](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3667&displayformat=dictionary) не зараховується до загального трудового стажу; - Будь-які спори між сторонами договору розглядаються в цивільному суді. Що робити, якщо ваші права порушили? У разі порушення трудових прав, тобто тих, які мають особи, які підписали [трудовий договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3681&displayformat=dictionary), [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) може звернутися зі скаргою до Державної Інспекції Праці (Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) або / та в Трудовий суд (Sąd pracy). Як правило, [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) (заявник) не несе витрат, пов'язаних з розглядом його скарги цими установами. PIP є установа, яке поряд з перевіркою легальності працевлаштування здійснює [нагляд і контроль](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3648&displayformat=dictionary) за дотриманням положень законодавства про працю (Трудового Кодексу). PIP проводить перевірку роботодавців. Трудовий Суд є окремою одиницею суду, яка була створена з метою розгляду спорів, що виникають з трудових відносин (Трудового Кодексу). Джерело: http://in-poland.com/rabota-v-polshe-trudovye-dogovora/

### 3. Оптимізація відносин між працею та капіталом: досвід Німеччини

Система соціально-трудових відносин **Німеччини**, є найзбалансованішою з погляду узгодження інтересів роботодавців та найманих [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів і оцінюється як найпрогресивніша у світовій практиці (за висновками фахівців Міжнародної організації праці)

Німецька система соціально-трудових відносин - це основа формування європейської (континентальної) моделі відносин у сфері праці, **характерними рисами якої є:**

Ø високий рівень правової захищеності [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів;

Ø жорсткі норми трудового законодавства, орієнтовані на збереження робочих місць;

Ø розгалужена нормативно-правова база, що регулює індивідуальні та колективні відносини між провідними соціальними силами;

Ø широке використання норм галузевих (регіонально-галузевих) тарифних угод;

Ø відносно високий рівень соціальних стандартів, що діють на національному, галузевому (регіонально-галузевому) рівнях;

Ø незначний (порівняно з іншими моделями) рівень диференціації доходів у цілому та заробітної плати зокрема;

Ø широке застосування різноманітних форм розвитку виробничої демократії.

Найхарактернішою особливістю досвіду ФРН є розгалужена законодавча регламентація соціально-трудових відносин, яка ві­діграє стабілізуючу роль у процесі узгодження інтересів сторін та суб'єктів соціального діалогу.

Законодавством країни зафіксована тарифна автономія, тобто право суб'єктів ринку праці незалежно від держави визначати умови праці та формувати змістові характеристики відносин у соціально-трудовій сфері.

**Для України особливо цінним є досвід Німеччини в регулюванні соціально-трудових відносин на основі застосування тарифних угод, зважаючи на низьку дієвість угод, що застосовуються у вітчизняній практиці.**

Тарифні угоди, що застосовуються в практиці ФРН, залежно від сфери їхньої дії поділяються на три групи: 1) двостороннього; 2) спеціального; 3) просторового характеру.

Двосторонні тарифні угоди поширюються лише на дві сторони, які вели колективні переговори й уклали угоду. Сторонами такої угоди є представницька організація роботодавця і профспілка. Тарифна угода спеціального характеру охоплює рівень окремої галузі економіки або певний сектор економіки. Тарифна угода просторового характеру поширюється на рівень окремого регіону стосовно підприємств певного сектора економіки.

Важливою складовою соціального ринкового господарства Німеччини є демократичні засади управління підприємствами, інституалізація компромісу між працею і капіталом на всіх рівнях ієрархічної структури суспільства.

Залежно від того, на якому рівні здійснюється участь в управлінні, розрізняють такі його різ­новиди та ступені співпраці:

Ø рівень окремого робочого місця або робочої групи. Рішення на цьому рівні стосуються, як правило, організаційно-технічних умов діяльності, співробітництва з колегами та безпосередніми керівниками, умов зайнятості, кадрових питань, як наприклад прийняття чи звільнення з роботи;

Ø рівень підприємства, що має статус юридичної особи. На цьому рівні має місце співпраця щодо вирішення стратегічних питань розвитку підприємства, у тому числі формулювання мети та завдань підприємницької діяльності, інвестиційної політики, організаційної структури управління, політики розподілу доходів тощо;

Ø  рівень соціально-трудових відносин на підприємстві, яке є структурною одиницею компанії. Співучасть, що розглядається, охоплює питання щодо робочого часу, відпусток, оплати праці, соціального забезпечення [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів;

Ø рівень взаємодії підприємства та профспілок. Цей рівень передбачає участь представницьких органів найманих [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів і підприємців у розв'язанні соціально-трудових проблем міжгалузевого та галузевого характеру;

**Участь трудящих в управлінні підприємствами** має різноманітні форми прояву. Відповідно до Закону “Про статут підприємства” однією з провідних форм участі [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів в управлінні є рада підприємства . Цей представницький орган найманих [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів обирається прямим і таємним голосуванням, а його чисельність залежить від кількості [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів підприємства, які мають право голосу. Термін повноважень членів ради підприємства з 1990р. Складає чотири роки.

**До функцій ради підприємства належат**ь повноваження вирішення питань різного характеру:

·        організаційно-консультативного характеру:

Ø перевірка стану робочих місць;

Ø участь у роботі комісії з техніки безпеки;

·        консультації з роботодавцем;

Ø встановлення причин аварій на виробництві;

·        організаційно-управлінського характеру:

Ø прийняття і зміна статуту підприємства;

Ø організація та проведення конкурсів на заміщення вакантних посад;

Ø відбір, призначення, переміщення та звільнення персоналу;

Ø розроблення режимів робочого часу;

Ø формування політики заробітної плати;

·        соціально-трудового характеру.

Чинним у Німеччині законодавством передбачено проведення засідань ради підприємства не рідше одного разу на місяць.

На підприємствах із чисельністю понад 100 осіб чинне в Німеччині законодавство передбачає створення економічних комісій, до складу яких входять члени ради підприємства та предста­вники роботодавця.

До повноважень економічної комісії належить розгляд таких питань:

Ø фінансовий стан підприємства;

Ø стан виробництва та перспективи його розвитку;

Ø інвестиційні програми;

Ø програми з підвищення організаційно-технічного рівня виробництва;

Ø програми реструктуризації виробництва;

Ø зміни в організаційній структурі підприємства;

Ø інші плани, програми, нововведення, запровадження яких стосується інтересів найманих [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів.

**Загальні збори**[**працівник**](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)**ів підприємства,** будучи консультативним та інформаційним органом, наділені такими повноваженнями:

Ø заслуховування доповіді роботодавця і ради підприємства про стан у виробничій сфері та перспективи її розвитку;

Ø заслуховування звіту ради підприємства про результати її діяльності;

Ø заслуховування звіту роботодавця (один раз на рік) з питань кадрової політики, розвитку персоналу та соціального планування на підприємстві;

Ø заслуховування звіту роботодавця (один раз на рік) про фінансовий стан підприємства і прогноз на перспективу;

Ø доведення до відома роботодавця та ради підприємства пропозицій, критичних зауважень з боку [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів підприємства.

На підприємствах відповідно до норм німецького законодавства створюється спостережна рада. Вона є органом, діяльність якого спрямована на збалансування соціально-трудових відносин на рівні підприємства

Спостережна рада формується з представників від акціонерів, найманих [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів, профспілок.