
УДК 349.2

Orsid.org/0000-0003-2727-5357

© Новіков Д.О., 2017

Д.О. Новіков

ПОЛІТИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА ФРАНЦІЇ

Анотація. Автором розкриті політико-правові аспекти реформування трудового права Франції. Вказується, що у 2017 році у Франції відбувалась широкомасштабна реформа трудового законодавства, яка стала третьою в цій країні за останнє десятиліття і була спрямована на лібералізацію трудового права Франції та надання йому «гнучкості». Автор переконаний, що реформування трудового права Франції показово відображає тенденцію звуження трудових прав працівників та їх можливостей впливати на прийняття рішень на підприємствах через власні представницькі органи. Зазначається, що зміни у трудовому праві Франції обрисували шлях, яким прямує думка законодавця: для розвитку економіки високі соціально-трудова стандарти є тягарем, солідарність трудящих гальмує інвестиційні вливання, робоча сила повинна пристосовуватись до ринку, а не ринок до неї. Автор констатує неспроможність суспільства та наукових кіл відповідно відреагувати на трансформацію у бік погіршення становища трудящих, які становлять переважну більшість населення, такої соціально важливої галузі права як трудове право.

Ключові слова: реформування, гнучкість, перший найм, атипові форми зайнятості, солідарність

Аннотация. Автором раскрыты политико-правовые аспекты реформирования трудового права Франции. Указывается, что в 2017 году во Франции состоялась широкомасштабная реформа трудового законодательства, которая стала третьей в этой стране за последнее десятилетие и была направленная на либерализацию трудового права Франции и предание ему «гибкости». Автор убежден, что реформирование трудового права Франции показательно отображает тенденцию сужения трудовых прав работников и их возможностей влиять на принятие решений на предприятиях с помощью собственных представительских органов. Отмечается, что изменения в трудовом праве Франции обрисовали путь, которым направляется мысль законодателя: для развития экономики высокие социально-трудова стандарты являются бременем, солидарность трудящихся тормозит инвестиционные вливания, рабочая сила должна приспособливаться к рынку, а не рынок к ней. Автор констатирует невозможность общества и научных кругов соответственно отреагировать на трансформацию в сторону ухудшения положения трудящихся, которые составляют преобладающее большинство населения, такой социально важной отрасли права как трудовое право.

Ключевые слова: реформирование, гибкость, первый найм, атипичные формы занятости, солидарность

Abstract. The author reveals the political and legal aspects of reforming the labor law of France. It's pointed out that in 2017 a large-scale reform of labor legislation took place in France, which became the third in this country over the last decade and aimed at liberalizing France's labor law and giving it «flexibility». The author is convinced that the reform of the labor law of France

demonstrates the tendency of narrowing labor rights of employees and their ability to influence decision-making at enterprises with the help of their own representative bodies. It's noted that changes in France's labor law have outlined the way in which the legislator's idea is directed: for the development of the economy, high social and labor standards are a burden, the solidarity of workers hinders investment infusions, the labor force must adapt to the market, but not the market to the labor force. The author notes the impossibility of the society and the scientific community to react accordingly to the transformation towards the deterioration of the situation of the working people, who constitute the overwhelming majority of the population, of such a socially important branch of law as labor law.

Keywords: reform, flexibility, first employment, atypical forms of employment, solidarity

Постановка проблеми. Наприкінці вересня 2017 року у Франції була проведена широкомасштабна реформа трудового законодавства, яка стала третьою в цій країні за останнє десятиліття. Кожна з цих форм була спрямована на лібералізацію трудового права Франції та надання йому «гнучкості». У свою чергу, пострадянські реалії сформували парадоксальну ситуацію, коли в Україні за чинного Кодексу Законів про працю була ліквідована ефективна система контролю над його додержанням, а професійні спілки не змогли пристосуватись до ринкових умов функціонування. При достатньо «жорсткому» регулюванні трудові відносини стали «гнучкими» поза правовим полем. У проекті Трудового кодексу, поданого у Верховну Раду України 27 грудня 2014 року та вже підготовленого до другого читання, пропонується закріпити норми, які вже давно фактично застосовуються на ринку праці в обхід чинного законодавства. Трудове право України, як і Трудове право Франції, практично одночасно лібералізується – звільняється від значної частини соціального навантаження. У цьому аспекті є доцільним дослідження здійсненого реформування трудового права Франції для повнішого розуміння наслідків зміни вітчизняного трудового законодавства.

Формулювання мети статті. Автор має на меті розкрити політико-правові аспекти реформування трудового права Франції.

Основний матеріал статті. Французьке трудове законодавство з перших років свого заснування було оформленням у вигляді, насамперед, державних нормативно-правових актів як результату соціального протистояння між працівниками та роботодавцями. За традицією ні про який сталий баланс сил мова не йшла. І одразу після затвердження правил гри у сфері трудових відносин негайно починався їх перегляд, заснований на революційному дусі французьких профспілок, котрі непримиренно вимагали від капіталу все нових й нових поступок. Результатом такої невпинної боротьби став Трудовий кодекс 1910 року – єдиний на той час кодифікований документ, що врегулював трудові відносини. З цього моменту трудові стандарти місцевих трудящих були найкращими у світі.

Економічне зростання після Другої світової війни прискорило динаміку соціального ліфту серед французів у бік їх зайнятості в кваліфікованих та високооплачуваних сферах. У 70-і роки ХХ ст. Франція відкрила кордони для більшості зі своїх колишніх колоній для залучення з них дешевої робочої

сили. У 1973 році піддався трансформації Трудовий кодекс Франції, нова редакція якого була спрямована саме на розрізнення правового регулювання праці «новоприбулих» робітників та місцевих «привілейованих» білих комірців, поглибивши диференціацію регулювання умови праці залежно від галузі та професії [1].

Залучення на ринок праці дешевої робочої сили у вигляді трудових мігрантів, а також перенесення частини французького виробництва до країн третього світу, обумовило ситуацію виштовхування з трудової сфери значної кількості випускників університетів. Небажання молодих освічених французів йти на низькооплачувані некваліфіковані роботи та працювати там пліч-о-пліч з мігрантами окреслило їх орієнтацію на тимчасову працю. Це невдовзі створило диспропорцію у зайнятості між поколіннями та визначило зростання молодіжного безробіття, у наслідок чого відбулося ослаблення профспілкового руху через суттєве зменшення членства в них (на сьогодні у Франції тільки 11 % працівників є членами профспілок [20]) та занепаду політичної активності молоді.

У 2006 році за часів президентства Жака Ширака, під виглядом боротьби із безробіттям, було запропоновано ввести новий тип трудових договорів для молоді віком до 26 років без досвіду роботи – так званий контракт «першого найму». За цим контрактом роботодавець мав право звільнити молодого працівника без будь-яких підстав протягом перших двох років. Такий почин президента викликав обурення в учнівській та університетській молоді, які не бажали погоджуватися на «такі складні умови на початку професійного життя» [03], що вилилось у найбільш масові з 1968 року демонстрації та протести, у яких взяло участь понад чотири мільйона осіб, страйкувала більшість вищих навчальних закладів країни. Через два місяці невщухаючих протестів закон «про перший найм» був відкликаний з парламенту.

Однак у результаті фінансової кризи 2008 року лібералізація французького трудового законодавства все ж таки відбулась. У цьому році був прийнятий новий Трудовий кодекс Франції, який узаконив застосування на ринку праці таких атипових форм зайнятості (*les non-standard relations de travail*) як неповна та тимчасова зайнятість, зняв обмеження щодо застосування позикової праці, закріпив можливість включення до трудового договору умову про неконкуренцію (*clause de non-concurrence*), коли після завершення трудових відносин працівнику забороняється найматись до конкурентів компанії, та умову про мобільність (*clause de mobilité*), що дозволила роботодавцю переводити працівника без його згоди на інше робоче місце та у іншу місцевість у разі залишення тієї самої трудової функції. Крім того, стаття L1235-3 ТК Франції надала право роботодавцю відкупатись від працівників, яких він воліє звільнити без належної підстави, шістьма місячними окладами [04].

У 2016 році за президентства Франсуа Олланда (соціаліста за партійною належністю) до парламенту міністром праці Ель Компрі була внесена нова редакція Трудового кодексу Франції. Згідно Закону «Про працю, модернізацію

соціального діалогу та забезпеченні професійної кар'єри», яким мали вноситись зміни до ТК, суттєво звужувалась виробнича демократія, збільшувалась свобода договірного регулювання трудових відносин, містились положення про гнучке застосування робочого часу.

У ТК Франції змінювались правила укладення колективних договорів та угод, що регулюють тривалість робочого часу та часу відпочинку, які тепер повинні бути підписані профспілками, які поєднують більше 50 % працівників підприємства (проти 30 %, передбачених ТК раніше). Тобто менш представницькі профспілки були усунуті від впливу на прийняття рішень. До речі, проект ТК України пропонує схожу норму у ст. 12, де вказується, що нормативні акти роботодавця (щоправда вітчизняний законодавець пішов далі французького та вирішив в принципі прибрати трудові колективи від розробки рішень на підприємствах) видаються за погодженням найбільш представницької профспілки [05].

Якщо ст. L3121-18 ТК Франції 2008 року обмежувала максимальну тривалість робочого часу 10 годинами на день (при 35-годинного робочому тижні), то редакція цієї статті 2016 року допускала підвищення граничної тривалості щоденної роботи до 12 годин на день у випадках, коли це передбачено колективним договором або галузевою угодою. Відповідно у ст. L3121-21 ТК Франції з'явилося правило про можливість збільшення тривалості робочого тижня до 60 годин у виключних випадках на підставі рішення Міністерства праці Франції. Крім того, редакція ТК Франції від 2016 року передбачила новелу у вигляді нового режиму робочого часу – *régimedeforfaits*, який дуже схожий із вітчизняним ненормованим робочим часом. Цей режим згідно ст.ст. L3121-53-L3121-69 ТК Франції закріплював можливість включення до трудового договору умови про залучення працівника до роботи понад нормальної тривалості робочого часу без додаткової оплати [01]. Слід відзначити, що вітчизняний проект ТК у ст. 156 навіть не каже про волевиявлення працівника щодо такої умови, дозволяючи безоплатно переробляти за вказівкою роботодавця або без такої, коли це необхідно через виробничі причини [05].

Результатом розгляду парламентом наведених змін звісно стали чотирьохмісячні акції протесту, в яких приймали участі профспілки, громадські активісти, молодь. Однак ці акції протесту не принесли належного результату. Адже профспілки були розділені на два табори: які проголошували себе противниками реформ трудового законодавства (CGT, FSU, FO, Solidaires та ін.), які зайняли помірну позицію (здебільшого профспілки працівників бюджетної сфери) і призивали вдатись до активної діяльності після сезону відпусток (за цей час державним службовцям підвищили заробітну плату). Ще профспілкам довелося зіштовхнутися з тим фактом, що більшість населення не бажає введення цього закону, але й з пасивністю сприймає заходи щодо організації масових страйків.

Слід відзначити, що законопроект не набрав потрібної кількості голосів через відмову приймати участь у голосуванні «лівого крила» французького парламенту. Однак у Франції на такий випадок є особливий інструмент – так званий «імперативний мандат» уряду, який згідно ст. 49-3 Конституції дозволяє приймати закони без участі парламенту шляхом підпису прем'єр-міністра та президента. Відповідно, законопроект Ель Комрі став частиною Трудового кодексу Франції.

А вже у перший місяць свого перебування на посаді новий президент Франції Еммануель Макрон презентував Франції програму змін до трудового законодавства, які він повинен провести низьке зростання ВВП (1,2 % за 2016 рік), значний рівень внутрішнього валового боргу (213 % від ВВП за перший квартал 2017 року) та неприпустимий показник безробіття (9,5 % загалом та 25 % серед молоді). На переконання Макрона, виконання ним перемовних обов'язків передбачає необхідність скорочення Трудового кодексу Франції у десять разів (зараз у французькому ТК налічується більше десяти тисяч статей, викладених на трьох тисячах сторінок) для надання більшою «гнучкості» місцевому ринку праці та поліпшення «інвестиційного клімату» держави, як того вимагає Міжнародний валютний фонд та ОЕСР [0].

Поліпшення ж «інвестиційного клімату» Франції складається у наступних напрямках трансформації трудового законодавства [0].

Перший напрям фокусується на проведенні атомізації профспілкового руху, зниження ефективності актів соціального партнерства та громадського контролю за їх виконанням:

1) ієрархія актів соціального партнерства за юридичною переформатується з ніг на голову. Основним за юридичною силою тепер визнаватиметься колективний договір, укладений на конкретному підприємстві, а не галузеві та генеральні угоди. Певна річ ця зміна суттєво десолідаризує французький профспілковий рух, диференціює регулювання умов праці на підприємствах залежно можливості конкретного трудового колективу провести ефективні переговори з роботодавцем;

2) розробка та прийняття колективного договору на підприємстві з кількістю працюючих до п'ятдесяти не потребуватиме обов'язкової участі профспілки. Роботодавець матиме право погоджувати колективний договір безпосередньо з представниками трудових колективів. До речі, вітчизняний законодавець у цьому питанні пішов ще далі, передбачивши згідно ст. 272 проекту ТК України право суб'єктів малого та середнього підприємництва на затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку без погодження з профспілкою чи трудовим колективом. Щоправда і самого поняття «трудова колектив» у проекті вітчизняного ТК не міститься [0];

3) ліквідується профспілкова розгалужена структура, котра до останнього часу діла у французьких компаніях, у голові якої стояв комітет підприємства (comité d'entreprise), що займався загальними питаннями організації роботи; йому допомагав комітет з питань гігієни, безпеки та умов праці (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail); питанням індивідуальних

проблем працівників переймались профспілкові представники персоналу (*délégué du personnel*), справи проведення колективних переговорів та їх підписанням були передані спеціальним делегатам профспілок (*délégué syndical*). Наразі ж реформи Макрона передбачають на підприємствах з кількістю працюючих більше 50 осіб злиття цих профспілкових інстанцій. Це злиття у повній мірі передбачається втілити у життя до 2020 року.

Другий напрям реформ передбачає «лібералізацію» механізму проведення звільнень працівників та пов'язаних зі звільненням явищ, що є вигідним для роботодавців у контексті кризи:

1) спрощується процедура звільнення через скорочення штату на підставі «економічних підстав» через падіння торгового обороту чи обсягу замовлень протягом певного періоду (зараз для малих підприємств цей період складає два квартали, а для великих – чотири). У цьому аспекті основні зміни стосуються скорочень у французьких компаніях, які мають зарубіжні філіали. Передбачається, що тепер не буде враховуватись середній загальносвітовий показник торгового обороту, який до останнього часу не давав проводити звільнення працівників саме материнських підрозділів компаній, які давали менший прибуток. Звісна річ відміна такого обмеження б'є по перспективам залишення на території Франції більш-менш нормальної кількості виробництва за збереження наявного рівня соціальних витрат на персонал. Францію можна привітати. Її офіційно запросили до «перегонів на дно»;

2) передбачається можливість закріплення у колективному договорі умови про звільнення за угодою сторін, а також умов які впливають з такого звільнення (додаткової грошової компенсації, професійне навчання за рахунок роботодавця, кредитування або адресні грошові виплати на відкриття власного підприємства). Раніше таких домовленостей можна було досягти виключно в індивідуальному порядку. Тепер роботодавець матиме вичерпний перелік витрат, які він може понести через розірвання трудового договору за угодою сторін;

3) встановлено мінімальний та максимальний розмір компенсації за незаконне звільнення працівника, котрий до проведення реформи межі не мав та встановлювався під час розгляду в арбітражі з трудових спорів. Нині розмір компенсації залежатиме від стажу роботи: мінімальна компенсація становитиме одну середньомісячну зарплату у разі наявності трудового стажу менш ніж один рік; максимальна компенсація не повинна перевищувати двадцяти середньомісячних окладів при стажі у двадцять вісім років та більше. Як бачимо, останні дві зміни доводять, що гнучкість може вигіднішою за регламентованість і тоді її також воліють позбутись, адже то є гнучкість на користь працівника, а не роботодавця.

Третій напрям змін за реформою Макрона стосується впровадженням у трудове законодавство декількох видів атипових трудових договорів. Насамперед, визначальним нововведенням варто визнати появу так званого «проектного договору», який з формальної точки зору є трудовим договором, укладеним на невизначений строк. Але насправді відсутність конкретних

строків не означає його безстроковість – договір припиняється при завершенні роботи над конкретним об'єктом, наприклад, будівельним. З сутнісного боку такий договір є ближчим до цивільно-правового договору підряду з розстрочною платежі, дія якого закінчується при досягненні результату роботи. Однак для роботодавців, особливо у сфері будівництва, цей «проектний договір» звісно спростить процедуру звільнення, найнятих суто на окремий об'єкт, працівників.

Що стосується «розрекламованої» відміни 35-годинного робочого тижня, то Макрон номінально не чіпав це практично сакральне досягнення лівого руху Франції. Водночас його реформи передбачають можливість збільшення тривалості робочого тижня з 35 до 46 годин відповідно до колективного договору. А якщо враховувати зміни, що передбачаються, у комплексі, то не виключено, що перехід до 46-годинного робочого тижню може на практиці відбутись вже у недалекому майбутньому.

22 вересня 2017 року усі наведені зміни до ТК Франції були прийняті. При чому Макрон одразу дав зрозуміти, що він збирається проводити законопроекти про реформу ТК не через рішення парламенту, а власним указом та розпорядженням уряду. Це Макрон і зробив, незважаючи на виступи мітингуючих, які з 12 вересня у Парижі та інших великих французьких містах пройшло більш ніж 200 протестів проти трудової реформи президента [0]. Проте про ефективність цих протестів мова не йшла. Так, найбільш велика за кількістю членів Французька демократична конфедерація праці (*Confédération française démocratique du travail, CFDT*) – дистанціювалась від спротиву реформам Макрона та й навіть активно закликала французів не брати участь у демонстраціях. Ця позиція CFDT була продиктована наявністю домовленості між ними та Макроном, що стосувалась поступки щодо вихідної допомоги, яку президент пообіцяв збільшити на 25 % разом із зменшенням мінімального стажу роботи, котрий дає право на її отримання.

Висновки. Реформування трудового права Франції показово відображає тенденцію звуження трудових прав працівників та їх можливостей впливати на прийняття рішень на підприємствах через власні представницькі органи. Зміни у трудовому праві Франції обрисували шлях, яким прямує думка законодавця: для розвитку економіки високі соціально-трудова стандарти є тягарем, солідарність трудящих гальмує інвестиційні вливання, робоча сила повинна пристосовуватись до ринку, а не ринок до неї. Схожим чином сформована правова воля авторами проекту Трудового кодексу України, в якому системно окреслюється фактична рівність сторін трудових відносин, а подекуди й перевага інтересу роботодавця. Об'єднує Україну та Францію й неспроможність суспільства та наукових кіл відповідно відреагувати на трансформацію у бік погіршення становища трудящих, які становлять переважну більшість населення, такої соціально важливої галузі права як трудове право. При чому очевидним є те, що на цьому «гнучке» реформування механізму правового регулювання трудових відносин не закінчиться, і на трудове право очікує подальший наступ.

Література

1. Новіков Д. Франція: злет і падіння трудового права / Д. Новіков // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://rev.org.ua/franciya-zlet-i-padinnya>;
2. Бунт левых: Почему Франция протестует против политики Макрона [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://112.ua/statji/bunt-levyh-pochemu-franciya-protestuet-protiv-politiki-makrona-411068.html>;
3. З життя європейців: соціальні протести у Франції. Контракт «першого найму» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://life.pravda.com.ua/society/2014/07/15/175181>;
4. Code du travail (version consolidée au 8 mars 2015) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/fr/fr/fr442fr.pdf>;
5. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221;
6. Réforme du code du travail : ce que contiennent les ordonnances // Article sélectionné dans La Matinale du 31/08/2017 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.lemonde.fr/politique/article/2017/08/31/reforme-du-code-du-travail-ce-que-contiennent-les-ordonnances_5179082_823448.html#HSBh9GRHThvzLJeZ.99;
7. Réforme du Code du travail 2017 (réforme Macron) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/61943-reforme-du-code-du-travail-2017-reforme-macron>;
8. Code du travail : Macron signe les cinq ordonnances [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.lefigaro.fr/flash-eco/2017/09/22/97002-20170922FILWWW00162-code-du-travail-macron-signe-les-cinq-ordonnances.php>.