

УДК 349.2  
ББК 67.405.1-32

**Semich Nikolai Ivanovich,**  
candidate of sciences in public administration, associate  
professor of the department of business administration  
and law of Poltava state agrarian academy,  
Poltava, Ukraine,  
e-mail: SNI50@ukr.net

**Сёмич Николай Иванович,**  
канд. наук государственного управления,  
доцент кафедры бизнес-администрирования и права  
Полтавской государственной аграрной академии,  
г. Полтава, Украина,  
e-mail: SNI50@ukr.net

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОНЦЕПЦИЙ СТРАН ЗАПАДНОЙ ЕВРОПЫ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

### GENERAL CHARACTERISTICS OF THE CONCEPTS OF THE LABOUR RELATIONS LEGAL REGULATION IN THE WEST EUROPEAN COUNTRIES

*В статье исследованы теории и истории отраслей права западноевропейских государств, определены их обусловленность и последовательность на основании концептуальных основ правовых теорий регулирования трудовых отношений и их результатов. Правовое регулирование трудовых отношений в Украине, которое не так давно базировалось на советском законодательстве, представляет интерес в применении общего, прецедентного и законодательного права в регулировании конфликтов, возникавших в странах Западной Европы между работодателями и наемными работниками, и их юридических последствий. Это имеет особое значение для определения диалектической связи между социально-экономическими задачами политики и развитием права, нормами которого регулировались трудовые отношения в странах Западной Европы.*

*The theories and histories of the branches of law of the West European countries are examined in the article. Their dependence and sequence were defined on the basis of the conceptual foundations of the labor regulation legal theories and their results. The legal regulation of labor relations in Ukraine that was recently based on the Soviet legislation is interesting in terms of application of the general, case and legislative law for regulating the conflicts arisen in the West Europe between employers and employees, and their legal consequences.*

*This is of particular importance for determining the dialectical relationship between the socio-economic policy objectives and the law development, which norms regulated labor relations in the West Europe countries.*

*Ключевые слова: исследование, наемные работники, правовое регулирование, правовые теории, прибыль, работодатели, сотрудничество, трудовые отношения, эксплуатация.*

*Keywords: research, employees, legal regulation, legal theories, income, employers, co-operation, labor relations, exploitation.*

В связи со стратегией Украины относительно европейской интеграции вызывает значительный интерес как правоведов, так и других исследователей изучение исторических тенденций и современной практики реализации функций государства в странах Западной Европы и их значимости.

Анализ теорий правового регулирования трудовых отношений позволяет понять природу труда, ее роль в общественном прогрессе и производстве, характер отношений между работодателями и наемными работниками, а также социальную роль государства.

Актуальность темы определяется необходимостью объективного исследования правовых теорий регулирования трудовых отношений в странах Западной Европы и определения возможностей их реализации в украинских условиях, в частности, путем использования методов и способов, которые предусмотрены положениями вышеуказанных правовых теорий.

Актуальность исследования также обусловлена необходимостью определения общих тенденций и особенностей, отраженных в существующих в странах Западной Европы правовых теориях, которые касаются правового регулирования трудовых отношений.

Практическое значение исследования состоит в возможности использования западноевропейского опыта. На основании правовых теорий регулирования правовых отношений в странах Западной Европы является возможным совершенствование правового регулирования трудовых отношений в Украине.

Предметом исследования являются правовые теории регулирования трудовых отношений в странах Западной Европы и особенности их реализации в Украине.

Объект исследования – правовые теории, которые касаются регулирования трудовых отношений в странах Западной Европы.

Целью исследования является изучение теории и истории разных отраслей права западноевропейских государств, а именно в странах Западной Европы, определение их обусловленности и последовательности. Средством достижения цели являются исследования концептуальных основ правовых теорий регулирования трудовых отношений и результатов их правового регулирования.

Задачами данного исследования являются выявление содержания правовых теорий регулирования трудовых отношений в странах Западной Европы, исследование условий, которые способствовали их возникновению и усовершенствованию на протяжении более чем двухсотлетнего периода, и определение путей реализации вышеупомянутых правовых теорий в украинских условиях.

Не являясь исключением в развитии современной науки правовые теории отношений сторон в регулировании трудовых отношений в странах Западной Европы. В советской юридической литературе эта тема была предметом широкого обсуждения в 50-е годы XX века. Исследуя методологические подходы известных советских ученых, целесообразно отделить искусственно привлеченные идеологические наслоения и рассмотреть

предмет исследования с максимально объективной точки зрения.

Исследованию отдельных вопросов становления правового регулирования трудовых отношений в странах Западной Европы посвящены труды Волкова А. Ф., Гольденвейзера А. С., Зидова Г., Зомбарта В., Кувшинской Е., Луи П., Репенака А. В., Тернера Ф. и других ученых. Среди исследователей, которые уделяли внимание проблеме развития правового регулирования трудовых отношений в странах Западной Европы, известны труды Баглая М. В., Басова Р. А., Войтинского И., Гутьера П. Г., Догадова В. М., Докуа Г., Домороцкой Е. И., Таммо А., Каленского В. Г., Кучинского Е. В., Кастеля В., Киселева И. Я., Колотая Ф., Лион-Кана Ф., Лисневского Е. В., Пашерстникова А. Е., Премслера Г., Рудилия А., Смирнова О. В., Уржинского К. П., Усенина В. И., Шевчука В. Д. Указанные авторы в своих трудах обращали внимание на развитие трудового законодательства в отдельных странах Западной Европы. Вместе с тем недостаточно работ, посвященных комплексному изучению проблемы становления и развития правового регулирования трудовых отношений, охватывающих период с конца XIX века до начала XXI века.

Теории отношений сторон в регулировании трудовых отношений и их влияние на формирование правовых систем западноевропейских стран исследовались такими известными учеными, как М. В. Баглай, С. Л. Зивс, В. Г. Каленский, И. Я. Киселев, Э. В. Лисневский, М. Г. Мошенский, А. Е. Пашерстник, В. И. Усенин и т. д.

Одной из первых и самых известных теорий отношений сторон в регулировании трудовых отношений стала теория «свободы договора», или, как ее еще называют, манчестерская теория. Манчестерская теория сформировалась в XIX веке под значительным влиянием школы естественного права [1, с. 9]. Основные идеи манчестерской теории можно сформулировать следующим образом: так как все люди равны и свободны от рождения, трудовые отношения должны регулироваться заключением соответствующего договора между работником и работодателем; условия такого трудового договора являются исключительно частным делом сторон, поэтому ни государство, ни другие организации не могут в них вмешиваться. Любое вмешательство в отношения сторон трудовых отношений является ограничением их прав, отрицанием их равенства и свободы.

Манчестерская теория подверглась сокрушительной критике со стороны теоретиков марксизма-ленинизма, а соответственно и их последователей. Они считали, что в условиях капитализма при наличии безработицы работник вынужден принимать условия, которые ему диктует работодатель, а значит, не может быть и речи о свободе и равенстве сторон при заключении договора [Там же. С. 10–11]. Согласно теории марксизма работники должны «бороться» за свои права, причем желательно в жестокой борьбе, а не за столом переговоров, как это пропагандировалось манчестерской теорией. В основу манчестерской теории были положены тезисы минимального вмешательства государства в жизнь физических и юридических лиц, что было абсолютно несовместимо с практикой советского государства, которая детально регламентировала все стороны общественной жизни.

С современной точки зрения манчестерская теория не кажется нам настолько негативной, как это пропагандировалось еще 20 лет назад. Кодекс Законов о Труде Украины, Конституция Украины [2, ст. 43, 46] и другие нормативно-правовые акты гарантируют свободу заключения трудовых

договоров, равенство сторон, свободу их волеизъявлений [3, ст. 2, 3, 21] – типичные признаки манчестерской теории, но вместе с тем имеется и влияние государства в виде запрета дискриминации граждан, нарушения запрета условия трудового договора и действующего законодательства, установления особых условий труда для отдельных категорий работников.

Среди советских исследователей безоговорочное одобрение имела теория К. Маркса и его последователей и сторонников. К. Маркс воспринимал трудовые отношения на предприятии исключительно в негативных тонах: работники и владельцы, с его точки зрения, образуют два противоположных класса эксплуатируемых и эксплуататоров. Свобода договора является не чем иным, как свободой подавления эксплуатируемых, которые должны бороться за свои права открытой борьбой (забастовки, митинги, революционные выступления). Согласно такой теории содержанием трудовых правоотношений является купля-продажа рабочей силы, а не наем труда [1, с. 30–31]. Таким образом обосновывалось наличие неоплачиваемого владельцем труда, а следовательно, и «незаконные» прибыли и эксплуатация. Особенностью теории К. Маркса является то, что он не считал за труд деятельность собственника по управлению предприятием, хотя, с нашей точки зрения, понятно, что такая работа выполняется, и, более того, она значительно сложнее и ответственнее, чем работа обычного работника.

В XIX веке находит свое обоснование теория патернализма, или, как ее еще называют, «теория хозяйственной власти» или «теория власти и подчинения». Суть этой теории заключается в том, что владелец является своеобразным «отцом», а его работники – его «детьми». В соответствии с этим обосновывается и хозяйственная власть собственника над его подчиненными, возможность применения принуждения и управления. В советское время теория патернализма подвергалась суровой критике, так как считалось, что таким образом «работников унижают...» [4, с. 92], работники же не могут положительно относиться к своим работодателям, а только ненавидеть их. В теории патернализма есть достаточно недостатков, например, возможность применения физического принуждения, но вместе с тем, по нашему мнению, считать ее настолько негативной нельзя. Сегодня такая теория нашла свое массовое распространение в Японии и, как результат, привела к стремительному экономическому и социальному росту. С учетом особенностей национального менталитета реализация теории патернализма в украинских условиях в полном объеме невозможна. Однако ее отдельные элементы (например, корпоративность, ответственность работника и владельца друг перед другом, восприятие работниками места работы не как советской синекуры, а как значительной части своей жизни) могут оказаться очень удачными и полезными для повышения экономического уровня общества и психологического оздоровления населения страны после 70-летнего безынициативного трудового застоя.

Довольно интересной кажется нам советская критика взглядов Леона Дюги. Л. Дюги обосновывал законодательство о труде как осуществление «социальной функции индивида» [1, с. 27]: человек не может ничего не делать, ведь это нарушает смысл его существования как индивида, так и члена социума, а соответственно государство должно заставлять человека работать. Таким образом, фактически внедряется не право, а обязанность на труд, еще и подкрепленная принудительной силой государства. Эта теория идеально вписывалась в советскую идеологию и пра-

во с предусмотренным наказанием за нежелание работать и жить на «нетрудовые доходы». Но, несмотря на это, теория Л. Дюги подвергалась уничтожающей критике, так как он также обосновывал осуществление социальной функции собственника предприятия. Нормы современной правовой системы Украины не содержат обязанности работать, в них зафиксировано только право на труд [3, ст. 2], гарантированное государством.

Со временем в странах Западной Европы среди ученых становится популярной институциональная теория. Она появилась в 20–30 годы XX века в Германии, а после Второй мировой войны была возрождена во Франции [5, с. 13]. По институциональной теории любое предприятие воспринимается как объединение лиц для достижения общей цели, «общей пользы». Следовательно, собственник заинтересован в улучшении условий труда и будет это делать по мере собственных возможностей, а работники понимают, что предоставление владельцу таких возможностей зависит исключительно от них: чем лучше они работают, тем больше прибыль предприятия, тем больше возможностей у владельца.

На практике эта теория действительно срабатывает, ведь, по нашему мнению, нельзя воспринимать взаимоотношения сторон на любом предприятии исключительно как антагонистические. Собственник предприятия в значительной степени зависит от своих работников: ведь чем качественнее они работают, тем больше его прибыль.

Во времена СССР институциональная теория воспринималась крайне негативно, ведь по советской идеологии никаких общих целей у владельцев и работников быть не могло [Там же. С. 14–15].

В начале XX века в странах Западной Европы постепенно распространяется теория «сотрудничества» [6, с. 15–17], очень близкая к институциональной. Основная идея этой теории заключается в том, что в процессе выполнения своих трудовых обязанностей работники и работодатели находятся в отношениях, которые по своему характеру напоминают сотрудничество: обе стороны имеют общую цель – увеличение и улучшение производства, получение максимальной прибыли и т. п., а значит, они выступают единым фронтом и не являются противоборствующими сторонами. Законодательство Великобритании (Кодекс отношений в промышленности 1972 года), Франции и ФРГ после Второй мировой войны в сфере регулирования трудовых отношений в значительной степени опиралось на указанную теорию [5, с. 17]. Теория «сотрудничества» нашла у советских ученых резкое критическое негативное отношение. Они (М. В. Баглай, В. И. Усенин, С. Л. Зивс) считали, что эта теория является искусственной. Никакого сотрудничества работников и работодателей на практике быть не может, потому что работодатели заинтересованы в максимальной прибыли предприятия при минимальных затратах, куда входят выплаты работникам, затраты на охрану труда, улучшение условий труда, оптимизацию производства, а работники из прибыли предприятия ничего не получают. Советские исследователи критиковали профсоюзы, место которых по принципам «сотрудничества» находится между работником и работодателем (как третьей, независимой стороны, которая сотрудничает с ними). Вместо признанной в СССР задачи западных профсоюзов «возглавлять борьбу» [6, с. 39–40] по этой теории они, наоборот, сглаживают острые углы в отношениях сторон и ищут возможности достижения консенсуса.

В современных условиях развития Украины теория «сотрудничества», в частности некоторые ее положения,

может найти свое внедрение. Так, например, практический аспект реализации теории «сотрудничества» о роли профсоюзов имеет свое отражение в отечественном КЗОТ: ст. 246 устанавливает, что профсоюзы представляют интересы работников, а ст. 243 признает, что профессиональные союзы являются полномочными представителями работников и защитниками их трудовых, социально-экономических прав и интересов в органах государственной власти и местного самоуправления, в отношениях с собственником или уполномоченным им органом, а также с другими объединениями граждан, то есть государственные органы, предприятия, учреждения должны всячески содействовать их деятельности [3]. Следовательно, имеют место идеи сотрудничества.

Учитывая все недостатки идеи «сотрудничества», следует отметить, что в реальных условиях она часто находит свою реализацию, так как на прибыльных предприятиях работники имеют большие возможности как для повышения заработной платы, предоставления премий, так и для оптимизации и повышения безопасности труда. Как правило, собственник при наличии финансовых возможностей (то есть прибыльности предприятия) с удовольствием вкладывает средства в его расширение и улучшение условий труда.

Другой теорией взаимоотношений сторон в трудовых правоотношениях стала теория «человеческих отношений». Эта теория была разработана в середине XX века в США [6, с. 40–41], а затем распространилась в Европе в форме теории «социального партнерства». Ее основная идея заключается в том, что в современных условиях развития человечества сотрудничество между работником и работодателем перешло на другой этап эволюции: теперь их объединяют не только материальные связи (получение максимальной прибыли), но и личные человеческие отношения.

Именно установление личных связей «улучшает климат на производстве» [4, с. 31], а это соответственно приводит к ответственному отношению сторон к своей деятельности, что сказывается на качестве труда и увеличении прибыли. Составляющими теории «человеческих отношений» является внедрение на предприятиях специальных органов, которые прямо не связаны с производством, например, психологических или юридических консультаций, создание неформальных групп, в которые входят не только работники, но и управленцы; совместное проведение внерабочего времени, реальное обеспечение участия работников в управлении предприятием [Там же. С. 99]. В определенной степени, по нашему мнению, теория «человеческих отношений» может рассматриваться как модернизированная теория патернализма: их общие тезисы практически идентичны, а различия можно объяснить тем, что с середины XIX века – времени зарождения теории патернализма – в мире изменились признаки и традиции реальной семьи. В современной семье распространены более демократичные отношения между представителями поколений, родительская власть потеряла свой абсолютизм, но общие ценности сохранились.

С точки зрения советских исследователей, теория «человеческих отношений» крайне реакционная: она создает иллюзию «добротного хозяина» [Там же. С. 40–41] и дает шанс работникам найти с ним общий язык. Одним из постулатов теории «человеческих отношений» является восприятие работодателем работника не как механизма по получению прибыли, а как живого человека, с его интересами, определенными преимуществами и недостатками. Понятно, что существование в странах Западной Европы теории «человеческих отношений» в регулировании трудовых отношений нанесло



значительный удар советской идеологии: ведь «жестокый капиталист» превратился во внимательного попечителя.

На практике теория «человеческих отношений» в странах Западной Европы привела к снижению социального напряжения и небывалому повышению уровня производства и благосостояния работников.

Практическое значение исследования заключается в возможности применения западноевропейского опыта для совершенствования правового регулирования трудовых отношений в Украине.

Таким образом, рассмотрев отдельные зарубежные теории взаимоотношений сторон, находящихся в трудовых отношениях, можно отметить, что их критика советскими учеными была связана с коммунистической идеологией. Современным ученым следует стремиться к избавлению от советской заполитизированности научных исследований и реализовывать в правовой теории и практике положительные элементы указанных теорий, что сблизит управленческо-правовую систему с западноевропейскими.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Пашерстник А. Е. Правовое регулирование труда в капиталистических странах. М.: Госюриздат, 1955. 131 с.
2. Конституция Украины: Принята на пятой сессии Верховной Рады Украины 28 июня 1996 года. Закон от 28 июня 1996 года № 254к/96-ВР (с изменениями и дополнениями). К.: Юринком, 1996 [Электронный ресурс]. URL: www.rada.gov.ua (дата обращения: 16.10.2013).
3. Кодекс законов о труде Украины 1972 года. К.: «Бизнес Информ», 1997. С. 3–83 (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. URL: www.rada.gov.ua (дата обращения: 16.10.2013).
4. Киселев И. Я., Мошенский М. Г. Буржуазные теории труда на службе монополий. М.: Мысль, 1965. 141 с.
5. Труд, право, идеология / Отв. ред. С. Л. Зивс. М.: Наука, 1982. 173 с.
6. Усенин В. И., Баглай М. В. Правовое регулирование труда в капиталистических странах. М.: Госюриздат, 1963. 214 с.

## REFERENCES

1. Pasherstnik A.E. Legal regulation of labor in capitalist countries. M.: Gosurizdat, 1955. 131 p.
2. Constitution of Ukraine: adopted at the fifth session of the Supreme Rada of Ukraine on June 28, 1996. Law dated June 28, 1996 # 254k/96-VR (revised and amended). K.: Urinkom, 1996 [Electronic resource]. URL: www.rada.gov.ua (date of viewing: 16.10.2013).
3. Code of labor laws of Ukraine of 1972. K.: «Business Inform», 1997. P. 3–83 (revised and amended) [Electronic resource]. URL: www.rada.gov.ua (date of viewing: 16.10.2013).
4. Kiselev I. Ya., Moshensky M. G. Bourgeois theories of labor serving monopolies. M.: Mysl, 1965. 141 p.
5. Labor, law, ideology / Editor-in-chief S. L. Zivs. M.: Nauka, 1982. 173 p.
6. Usenin V. I., Baglay M. V. Legal regulation of labor in capitalist countries. M.: Gosurizdat, 1963. 214 p.

УДК 658

ББК 65.291.551

**Duplyak Olga Nikolayevna,**  
post-graduate student, assistant of the department  
of the automated systems and modeling of economics  
of Khmelnytsky national university,  
Khmelnytsky, Ukraine,  
e-mail: olgasvarychevska@gmail.com

**Дупляк Ольга Николаевна,**  
аспирант, ассистент кафедры автоматизированных  
систем и моделирования экономики  
Хмельницкого национального университета,  
г. Хмельницкий, Украина,  
e-mail: olgasvarychevska@gmail.com

## КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД ОЦЕНКИ УРОВНЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

### COMPREHENSIVE EVALUATION OF THE LEVEL OF INNOVATION POTENTIAL OF THE INDUSTRIAL COMPANY

*В данной статье рассматриваются экономико-математические методы и модели процесса формирования инновационной стратегии развития промышленных предприятий на основе оценки инновационного потенциала предприятия, а именно сам процесс формирования подготовки по внедрению инновационной стратегии на основе комплексной оценки уровня инновационного потенциала. Зависимость финансовых и технических составляющих предприятия от выбранной стратегии и пути выбора вероятного сценария развития предприятия в рамках выбранной стратегии развития. Формирования составляющих инновационного потенциала разработаны с помощью*

*экспертных методов, которые сгруппированы с помощью математической статистики. Построена матрица выбора инновационной стратегии развития.*

*This article investigates the economic and mathematical methods and models of the formation of the innovation strategy of the industrial company development based on the evaluation of the company innovation potential, namely, the process of arrangement of the implementation of innovation training strategy based on a comprehensive assessment of the level of the innovation capacity. The dependence of financial and technical components of the company on the selected strategy and the ways of selection of the probable scenario of the company development*