

ОКРЕМІ ІСТОРИЧНІ ТА ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МАНЧЕСТЕРСЬКОЇ ТЕОРІЇ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

*Кальян О. С., канд. юрид. наук, доцент,
Осташова В. О., канд. юрид. наук, доцент
Полтавська державна аграрна академія*

Аналіз теорій правового регулювання трудових відносин дозволяє зрозуміти природу праці, її роль у суспільному прогресі та виробництві, характер відносин між роботодавцями і найманими працівниками та соціальну роль держави.

Однією із перших та найвідоміших теорій відносин сторін у регулюванні трудових відносин стала теорія «свободи договору», або, як її ще називають, манчестерська теорія. Манчестерська теорія сформувалася в XIX ст. під значним впливом школи природного права [1, 9].

Основні ідеї манчестерської теорії можна сформулювати наступним чином: оскільки всі люди рівні та вільні від народження, трудові відносини повинні регулюватися укладенням відповідного договору між працівником та роботодавцем; умови такого трудового договору є виключно приватною справою сторін, тому ані держава, ані інші організації не можуть у них втручатися. Будь-яке втручання у взаємини сторін трудових відносин є обмеженням їхніх прав, запереченням їхньої рівності та вільності.

Манчестерська теорія аналогічно обґрунтовувала свободу конкуренції, вільні ринкові відносини, природній розвиток економіки. На думку прибічників цієї теорії, відносини працівника та роботодавця швидше належать до сфери цивільно-правового регулювання: сторони є рівними під час укладення трудового договору, умови договору перед його укладенням повинні бути обговорені, сторони мають дійти консенсусу щодо всіх його істотних умов, яких повинні чітко дотримуватися після його укладення. У такому випадку будь-які страйки є нічим іншим як порушенням договору з боку робітника: адже якщо якісь умови договору його не задовольняють, то він мав би обговорювати їх перед підписанням договору, як це робиться під час укладення будь-якого цивільного договору.

Манчестерська теорія зазнала нищівної критики з боку К. Маркса та В. Леніна і їхніх послідовників. Вони вважали, що в умовах капіталізму за наявності безробіття працівник змушений приймати умови, які йому диктує роботодавець, і, відповідно, не може бути й мови про вільність та рівність сторін під час укладення договору [1, 11].

Згідно із теорією марксизму працівники повинні «виборювати» свої права, причому бажано в жорсткій боротьбі, а не за столом переговорів, як це пропагувалося манчестерською теорією.

В основу манчестерської теорії була покладена теза мінімального втручання держави в життя фізичних та юридичних осіб, що було абсолютно несумісним із практикою в радянській державі, яка детально регламентувала всі сторони суспільного життя.

Із позиції сучасності манчестерська теорія не здається нам настільки негативною, як це сприймалося політично заангажованими науковцями радянських часів. Кодекс Законів про працю України, її Конституція та інші нормативно-правові акти гарантують свободу укладення трудових договорів, рівність сторін, свободу їхніх волевиявлень [2; 3] – типові ознаки манчестерської теорії, але водночас наявний і вплив держави у вигляді заборони дискримінації громадян, заборони порушення умовами трудового договору чинного законодавства, встановлення особливих умов праці для певних категорій працівників.

Після появи перших актів фабричного законодавства, які фактично обмежували свободу договору, встановлюючи державну регламентацію трудових відносин у Західній Європі, в першу чергу в Англії, продовженням манчестерської стала ліберальна теорія – варіант манчестерської, але більш пом'якшений щодо втручання держави у відносини працівників та роботодавців.

Характерною рисою теорій правового регулювання трудових відносин був їхній тісний зв'язок із соціальною та економічною політикою держави, із трудовим законодавством, насамперед із регулюванням відносин між роботодавцями і найманими працівниками, з умовами та оплатою праці, з діяльністю профспілок. Теорії тісно були пов'язані з розвитком соціального законодавства, колективних договорів, новітніх форм і системи заробітної плати.

Необхідно зазначити, що у багатьох випадках автори теорій правового регулювання трудових відносин відмовлялися від загальнотеоретичного аналізу явищ суспільного життя, певних закономірностей, а прагнули вирішити суто практичні завдання, що стояли перед економікою відповідних країн в цілому або ж окремою галуззю чи підприємством.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

4. Пашерстник А.Е. Правовое регулирование труда в капиталистических странах. М.: Госюриздат. 1955. 131 с.

5. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

6. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.