

Порівняльний аналіз трудового законодавства України та Японії*

Бекерська Т. І.¹, Сиволобова Є. Л.²

Опубліковано	Секція	УДК
30.10.2023	Право	349.2

DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.10057382>

Ліцензовано за умовами Creative Commons BY 4.0 International license

Антоація. Трудове законодавство є важливою складовою правових систем різних країн і має значний вплив на життя працівників і роботодавців. Воно визначає права та обов'язки сторін праці та регулює умови праці в організаціях та підприємствах.

Історія трудового законодавства України відображає еволюцію регулювання трудових відносин і прав працівників в різні періоди її історії. Під час існування Української Народної Республіки були прийняті перші закони, які регулювали трудові відносини. Коли Україна стала частиною Радянського Союзу, трудове законодавство було гармонізовано з радянськими нормами. Права працівників були часто обмеженими, і система трудових відносин була централізованою. Після оголошення незалежності України в 1991 році країна розпочала формування власної системи трудового законодавства. Було прийнято новий Трудовий кодекс України та інші акти, які регулюють відносини між працівниками та роботодавцями. Сьогодні Україна стикається з різними викликами в галузі трудового законодавства, включаючи питання прав працівників, соціального захисту і розвитку робочого ринку.

Щодо Японії, то історія їхнього трудового законодавства відображає шлях розвитку прав працівників та регулювання трудових відносин в цій країні протягом великого періоду часу. Перші спроби регулювання трудових відносин в Японії відбулися в епоху Едо. В цей період були прийняті деякі закони, що стосувалися обмеження робочого часу та встановлення правил праці, зокрема для ремісників і сільських працівників. Після капітуляції Японії і завершення Другої світової війни були впроваджені значні реформи в сфері трудового законодавства. У 1980-х і 1990-х роках Японія пережила економічний бум і зросла потреба в подальших реформах трудового законодавства. У 1985 році був прийнятий Закон про сприяння працівникам у вирішенні проблем щодо їхніх прав. Сучасне трудове законодавство Японії регулює багато аспектів трудових відносин, включаючи робочий час, оплату праці, безпеку на робочому місці, права жінок і дітей, а також соціальний захист працівників.

* Науковий керівник: Остапенко Л.О. д.юр.н., професор кафедри, цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти, доцент, Національний університет «Львівська політехніка»

¹ студентка II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська політехніка»

² студентка II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська політехніка»

Порівняльний аналіз трудового законодавства України та Японії є важливим завданням для розуміння різниць і спільних аспектів правових регуляцій, які стосуються праці та працівників у цих двох країнах. У цій статті ми розглянемо основні риси обох систем трудового права, порівняємо їхні найважливіші аспекти, такі як робочий час, відпустки, права та обов'язки працівників і роботодавців, захист на робочому місці, і відобразимо основні відмінності та спільні риси.

Ключові слова: трудове законодавство, історія, працівник, роботодавець.

Comparative analysis of labor legislation of Ukraine and Japan

Abstract. Labor legislation is an important component of the legal systems of various countries and has a significant impact on the lives of employees and employers. It defines the rights and obligations of the labor parties and regulates working conditions in organizations and enterprises.

The history of labor legislation of Ukraine reflects the evolution of the regulation of labor relations and the rights of employees in different periods of its history. When Ukraine became part of the Soviet Union, labor legislation was harmonized with Soviet norms. Workers' rights were often limited and the labor relations system was centralized. After the declaration of independence of Ukraine in 1991, the country began to form its own system of labor legislation. The new Labor Code of Ukraine and other acts regulating relations between employees and employers were adopted. The labor legislation of Ukraine has become more open and promotes the protection of the rights and interests of employees. Today, Ukraine faces various challenges in the field of labor legislation, including issues of workers' rights, social protection and labor market development. Changes in legislation are made to adapt to modern conditions and in accordance with international standards.

As for Japan, the history of their labor legislation reflects the development of workers' rights and the regulation of labor relations in this country over a long period of time. The first attempts to regulate labor relations in Japan took place in the Edo period. During this period, some laws were passed regarding the limitation of working hours and the establishment of labor rules, in particular for artisans and rural workers. Modernization (late 19th - early 20th century), when after the opening of Japan to the West and internal modernization of the country, new laws and reforms were adopted that affected labor relations. After the surrender of Japan and the end of the Second World War, significant reforms were implemented in the field of labor legislation. In the 1980s and 1990s, Japan experienced an economic boom and the need for further labor law reforms increased. In 1985, the Workers' Rights Assistance Act was passed. Japan's current labor laws regulate many aspects of labor relations, including working hours, wages, workplace safety, women's and children's rights, and social protection for workers. Japan also actively cooperates with international organizations such as the International Labor Organization (ILO) to address labor and social protection issues at the global level.

A comparative analysis of the labor legislation of Ukraine and Japan is an important task for understanding the differences and common aspects of legal regulations that affect labor and employees in these two countries. In this article, we will look at the main features of both systems of labor law, compare their most important aspects, such as working hours, holidays, rights and obligations of employees and employers, protection in the workplace, and highlight the main differences and common features.

Keywords: labor legislation, history, employee, employer.

Вступ

В кожній країні трудове законодавство регулюється своїми певними нормативно правовими актами. В Україні за юридичною силою основним актом трудового законодавства є Конституція України, як Основний Закон України, що має на території України найвищу юридичну силу [1, с. 8] , а це означає, що всі інші акти трудового законодавства мають їй відповідати. [5] Згідно з Конституцією, працівники мають такі права, як право на участь у професійних спілках, тобто професійні об'єднання і спілки забезпечують можливість працівникам об'єднуватися для захисту своїх інтересів. Прописано право на підприємницьку діяльність, якщо вона не суперечить закону, кожен працівник має право обирати або погоджуватися на роботу, яка дозволяє заробляти на життя. Забезпечується право на роботу в умовах, що не загрожують здоров'ю та безпеці працівника. Забезпечується відпочинок за допомогою щотижневих вихідних днів, оплачуваної щорічної відпустки та скороченого робочого дня для деяких категорій працівників. І право на соціальний захист у разі втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття та інших обставин, передбачених законом.

Головним джерелом, яке регулює трудове законодавство в Україні є Кодекс законів про працю, що визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці. Метою статті є порівняльний аналіз трудового законодавства України та Японії.

Результати

Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини; працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Особливості праці членів кооперативів та їхніх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їхніми статутами. При цьому гарантії зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю.[2, ст.3]

Трудові відносини громадян України, котрі працюють за її межами, а також трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються законодавством сторони працевлаштування і міжнародними договорами (угодами) України.[2, ст.8]

Законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, ухвалених відповідно до нього [2, ст.4], зокрема це: Закон України «Про відпустки»; Закон України «Про зайнятість населення»; Закон України «Про колективні договори і угоди»; Закон України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності»; Закон України «Про оплату праці»; Закон України «Про охорону праці»; Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»; Міжнародні договори та угоди (конвенції та рекомендації МОП); Підзаконні нормативно-правові акти; Локальні нормативно-правові акти; Судові рішення (постанови Пленуму Верховного Суду України та рішення Конституційного Суду України).Правова система Японії формувалася протягом багатьох століть та відрізняється від трудового законодавства України кардинально. Це одна з далекосхідних країн, що характеризується поєднанням власного традиційного права та

сприйнятих елементів континентальної та англо-американської сімей. Як зазначає Л.І. Глухарєва, традиційна японська свідомість переконана, що суб'єктивні права знеособлюють людські стосунки, ставлять всіх людей в становище рівності, а це суперечить ієрархічному порядку світу і природі речей. Японську правову систему, завдяки такому складному і змішаному характеру, називають ще індивідуалізованою правовою системою.

Правова система Японії формувалася протягом багатьох століть та відрізняється від трудового законодавства України кардинально. Це одна з далекосхідних країн, що характеризується поєднанням власного традиційного права та сприйнятих елементів континентальної та англо-американської сімей. Як зазначає Л.І. Глухарєва, традиційна японська свідомість переконана, що суб'єктивні права знеособлюють людські стосунки, ставлять всіх людей в становище рівності, а це суперечить ієрархічному порядку світу і природі речей. Японську правову систему, завдяки такому складному і змішаному характеру, називають ще індивідуалізованою правовою системою.

Структура японського права в своїй основі запозичена в романо-германського права. Однак, незважаючи на прийняття кодексів і законів, заснованих на європейських правових зразках, вони не були до кінця сприйняті широкими прошарками населення японського суспільства. На думку Р. Давида, японське суспільство за своєю структурою і за своїми традиціями ще далеке від суспільства європейського. Тут виникає проблема суперечностей структури права з його функціонуванням. Зокрема, це проявляється в утриманні японців від реалізації своїх суб'єктивних прав в судовому порядку.

У зв'язку з цим, на думку К. Цвайгерта і Х. Кьотца, в ХХ ст. протягом тривалого часу практичне значення рецепційованих законів залишалось вкрай незначним в правовому житті Японії.

Головним джерелом японського права є закон, що являє собою нормативно-правовий акт, який приймається вищим законодавчим органом державної влади. Систему законодавства Японії очолює Конституція - Основний закон, якому повинні відповідати всі нормативно-правові акти.

Трудові права робітників та службовців у Японії регулюються низкою нормативних актів, багато з яких були прийняті в результаті активної боротьби трудящих за свої інтереси. Зокрема, Конституція 1946 р. проголосила свободу укладання й розірвання трудового договору, заборону наймання на роботу дітей до 15 років, рівну оплату праці чоловіків і жінок та інші демократичні положення. Прийнятий у 1947 р. Закон про трудові стандарти визначає умови праці, тривалість робочого часу, надання відпустки (вона залежить від стажу роботи, але в цілому дуже коротка) тощо.

Отже, у Японії існують різні джерела трудового права, включаючи: Конституція Японії - основний правовий документ країни, який містить положення про права і свободи громадян, включаючи права працівників. Закони - Японія має численні закони, які регулюють трудові відносини, такі як Закон про працю, Закон про зайнятість, Закон про охорону здоров'я і безпеку на роботі тощо. Колективні угоди - угоди між роботодавцями і профспілками можуть мати значний вплив на умови праці, заробітну плату та інші аспекти трудових відносин. Правила і положення роботодавців - кожен роботодавець може встановлювати власні правила та положення, які додатково регулюють умови праці. Практика судів і арбітражних рішень - рішення судів і арбітражу також можуть створювати прецеденти і встановлювати норми трудового права.

Ці джерела разом визначають права і обов'язки працівників і роботодавців в Японії і формують систему трудового права в країні.

Японське суспільство значно відрізняється від суспільства європейського і за своєю структурою, і за своїм духом. Традиції та спосіб мислення у більшості японців спирається на конфуціанські ідеї ієрархічного порядку, що базується на самій природі

речей, а індивідуалізм ніколи не мав міцних коренів у Японії. Соціальні структури й ліберальний дух, що передбачалися кодексами європейського зразку, лише незначною мірою оволоділи японським суспільством [6].

Ідея права не проникла в повсякденне життя японців. Абстрактний характер норм права, його логічний характер, як і раніше, далекі для японців. Головне для них — норми поведінки (гирі), встановлені для кожного виду людських відносин традицією й засновані (принаймні зовні) на почутті прихильності (нинхо), що поєднує індивідів у їх відносинах. Той, хто не дотримується цих норм, діє лише у своїх інтересах, замість того, щоб підкорятися шляхетним поривам своєї душі; при цьому і він сам, і його родина викликають презирство [6].

На відміну від інших країн, керівники Японії, уводячи кодекси, зовсім не мали наміру змінити спосіб життя населення. Бажання розвивати країну в плані економічному, яке привело до прийняття західних правових форм, співіснувало з бажанням зберегти традиційний дух [6].

Висновки

У цій статті ми детально розглянули особливості законодавства в Україні та Японії та провели аналіз кожної з них, адже - це дві різні країни зі своєю власною культурою, традиціями, економічними умовами і підходами до організації робочого та особистого життя. Ці різниці відображаються і в правовій системі обох країн. Трудове законодавство Японії зародилося давніше від законодавство України та відповідно за своїм призначенням і правами відрізняється більшістю від українського. Тривалість робочого часу: У Японії зазвичай довший робочий день, і відпустки можуть бути коротшими, порівняно з Україною. Відпустки: Японія має традицію довгих робочих років, але надає багато відпусток, зокрема "золотий тиждень". Україна надає більше стандартних відпусток. Соціальні гарантії: Японія має розвинуту систему соціальних гарантій, таких як медичне страхування та пенсії. Україна теж має соціальну систему, але вона може бути менш розвиненою. Звільнення з роботи: Процедури звільнення можуть відрізнятися в обох країнах, і вони можуть бути більш складними в Японії. Зарплата: Зарплата в Японії може бути вищою, але витрати на життя також вищі. На підставі викладеного можемо зробити висновок, що в Україні трудове законодавство є більш регулятивним, ніж у Японії. Це означає, що в Україні держава встановлює більш детальні правила, які регулюють трудові відносини. В Японії більша роль відводиться колективним переговорам між працівниками та роботодавцями. У Японії колективні договори часто містять положення, які суперечать законодавству про працю. В Україні більший акцент робиться на захисті прав працюючих жінок. У Японії жінки часто піддаються дискримінації на ринку праці. Трудове законодавство України та Японії має спільну основу, але водночас має і свої особливості. Обидві країни прагнуть до створення справедливих і безпечних умов праці.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : станом на 5 липня. 2023 р. / Верховна Рада України. Київ : Алерта , 2023
2. Кодекс законів про працю від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (Дата звернення : 22.09.2023)
3. Japan as Number One. Lessons for American. – Cambridge : Harward Univ., 1979. – P. 65-71 URL : <https://gwern.net/doc/japan/history/1979-vogel-japanasnumberone.pdf>
4. Венедіктов С. В. Трудове право України: підручник. Київ: «Видавництво Людмила», 2021. 216 с

5. Кириченко Т. Недоліки правового регулювання трудових відносин в Україні. Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. 2020.
6. Бандурка О. М., Швець Д. В., Бурдін М. Ю., Головка О. М., Історія держави і права зарубіжних країн: підручник. Харків : Майдан, 2020. 618 с