

НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО

**ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ГРОМАДЯН
НА ПРАЦЮ І СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ**

Тези доповідей та наукових повідомлень учасників
X Міжнародної науково-практичної конференції
(м. Харків, 9 жовтня 2020 р.)

За редакцією *О. М. Ярошенка*

Харків
«Право»
2020

УДК 349.2:331.4(477)

Ю64

Укладачі:

О. М. Ярошенко – доктор юридичних наук, професор;

Н. Г. Орлова – кандидат юридичних наук, асистент;

О. В. Соловійов – кандидат юридичних наук, асистент

Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і со-
Ю64 ціальний захист : тези доп. та наук. повідомл. учасників X Міжнар.
наук.-практ. конф. (м. Харків, 9 жовт. 2020 р.) / уклад.: О. М. Ярошенко,
Н. Г. Орлова, О. В. Соловійов ; за ред. О. М. Ярошенка. – Харків : Право,
2020. – 580 с.

ISBN 978-966-998-063-2

У збірнику вміщено тексти наукових доповідей і повідомлень, присвяче-
них актуальним науковим і практичним проблемам регулювання відносин та
розвитку законодавства у сфері праці і соціального забезпечення.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу в авторській
редакції.

УДК 349.2:331.4(477)

ISBN 978-966-998-063-2

- © Національний юридичний універси-
тет імені Ярослава Мудрого, 2020
- © Ярошенко О. М., Орлова Н. Г.,
Соловійов О. В., укладання, 2020
- © Оформлення. Видавництво «Право»,
2020

У Міжнародному пакті про громадянські та політичні права визначені види праці, які не входять у поняття «примусова праця». Не вважаються примусовою працею роботи у вигляді покарання за злочин, призначеного компетентним судом; робота, яку, як правило, повинна виконувати особа, що перебуває в ув'язненні на підставі законного розпорядження суду, або особа, яку умовно звільнено від такого ув'язнення; служба військового характеру, а в тих країнах, де визнано відмову від військової служби з політичних або релігійно-етичних мотивів, служба, що передбачається законом для осіб, які відмовляються від військової служби із зазначених мотивів; служба, яка є обов'язковою у випадках надзвичайного стану або лиха, що загрожують життю чи благополуччю населення; робота, яка входить у звичайні громадські обов'язки.

Встановлено механізм забезпечення основних трудових прав – особливу процедуру розгляду скарг на порушення державами цього Пакту. Такі скарги, у тому числі індивідуальні, розглядає Комітет з прав людини (м. Женева), які розглядаються лише після того, як були вичерпані всі наявні внутрішні засоби правового захисту. Однак процедура розгляду індивідуальних скарг діє тільки щодо країн, які ратифікували Факультативний протокол до цього Пакту.

Таким чином, приєднання нашої країни до зазначеного Протоколу надає громадянам України право звертатися до міжнародних державних органів із захисту прав і свобод.

Новіков Д. О.,

канд. юрид. наук, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін та трудового права імені проф. О. І. Процевського Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди

МІЖНАРОДНА РАМКОВА УГОДА ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ СТАНДАРТІВ

Протягом перших десятиліть ХХІ ст. в епоху «стрімкої глобалізації» намітилась тенденція значного протистояння національної держави та транснаціональних корпорацій (ТНК). Переважно це протистояння

ведеться в політико-економічній та соціальній сферах. У політичній сфері ТНК прагнуть звуження суверенітету держави у прийнятті рішень та трансформації державної стратегії розвитку на власну користь. Особливо це проявляється у сфері реалізації економічних інтересів ТНК, пов'язаних із отриманням можливості ведення господарської діяльності на пільгових умовах (зменшення оподаткування, отримання у власність чи в концесію державних підприємств, великих земельних ділянок, витіснення місцевого виробника з ринку товарів та послуг і т.п.). Бажаний для ТНК вплив на соціальну сферу також спрямований на впровадження «подвійних стандартів» з перекосом на власну автономію прийняття рішень.

Особливо явно «соціальна» стратегія ТНК проявляється відносно ринку праці. Вимогами інвестування капіталу з боку ТНК найчастіше є створення «гнучкого» ринку праці, дерегуляція трудових відносин, послаблення (чи відсутність) контролю за виконанням трудових стандартів, підвищення конкурентоспроможності продукції через низьку заробітну плату; більш тривалий робочий час для отримання значнішої доданої вартості; тривалий строк експлуатації встаткування та ігнорування норм з охорони праці і т.п. Коротше кажучи, головна мета ТНК полягає в максимальній експлуатації слабких національних держав та їх структурних залишків за допомогою низьких соціальних витрат. Звичайно, високі соціальні стандарти відштовхують ТНК від співробітництва з державою. Однак вже зараз через активну участь багатьох держав, що розвиваються, у «перегонах на дно» (демпінгу у соціально-трудовах стандартах) ТНК спроможні розподіляти робочу силу по різних ринках товарів та послуг і встановлювати там власні правила гри. Прийняття таких умов з боку національної держави згортає її соціальну функцію, яка найбільш повно виражається у діяльності держави щодо інтеграції населення за допомогою механізмів соціального захисту, що сприяє збільшенню соціальної рівності населення.

Водночас сучасна національна держава, особливо, яка відноситься до тих, що розвиваються, та яка не має на своїй території власного виробництва, що створює високу частку доданої вартості, потребує інвестицій ТНК для обслуговування внутрішнього та зовнішнього державного боргу. У такій ситуації в національній державі виникає спокуса отримувати фінансові вливання від ТНК в обмін на частину суверенітету та відповідний потребам інвестора «соціальний демпінг». Тому не можна вва-

жати державу повною мірою зацікавленою у високому рівні захищеності працівників – це залежатиме від впливу ТНК на соціальну політику. В Україні підтвердженням цьому є численні зміни до Кодексу Законів про працю України, які вносились в останні шість років (іноді законами «Про захист прав інвесторів») і знижували захищеність окремих категорій працівників, та низка законопроектів (передусім законопроект № 2708 від 29 грудня 2019 року «Про працю»), якими мало впроваджувались повноцінне дерегулювання трудових відносин. У цій ситуації держава, якщо вона бажає зберегти вплив на суспільство та здійснювати захист прав громадян, як це передбачено Основним Законом, повинна знаходити нових союзників та нові інструменти відстоювання власної суб'єктності. Одним з таких союзників можуть бути національні та глобальні професійні спілки, а провідним інструментом здійснення тиску на ТНК для забезпечення трудових стандартів – міжнародний колективний договір або міжнародна рамкова угода (International Framework Agreement).

Питання про важливість міжнародної рамкової угоди як інструменту забезпечення трудових стандартів виникло наприкінці 90-х років ХХ ст., коли глобальні профспілки відмовились від концепції «корпоративної соціальної відповідальності» (Corporate Social Responsibility) ТНК та їх кодексів поведінки, які вводились в дію в односторонньому порядку та найчастіше не відповідали тим мінімальним вимогам, які пред'являли до них профспілки.

Первинно демонстративна прихильність профспілок до міжнародних рамкових угод мала показати ТНК, що в центрі уваги вже перебуває не тільки питання соціально відповідальної поведінки корпорацій. З погляду профспілок не менш значущим було й те, що міжнародні рамкові угоди вбачались способом встановлення організованої взаємодії між профспілками та керівниками транснаціональних корпорацій, адже ТНК сприймалися як середовище «вороже» для діяльності професійних спілок. Встановлення такої організаційної взаємодії мало стати першим кроком на шляху вибудовування перманентного соціального діалогу з ТНК, націленого на розв'язання конкретних проблем у трудовій сфері на міжнародному чи регіональному рівні. При цьому переговори та безпосереднє укладення міжнародних рамкових угод у перспективі повинно було як припинити демпінг трудових стандартів у країнах, що їх мали нормативне закріплення та контролюючі інституції, створені для

гарантування їх додержання, так і впровадити мінімальні трудові стандарти Міжнародної організації праці (МОП) у ті країни, де ці стандарти не були відображені у законодавстві або не виконувались через політико-економічні та соціальні фактори.

За останні двадцять років у світі було укладено біля 100 міжнародних рамкових угод, зокрема, з такими великими ТНК як Danone, KFC, Pizza Hut, Starbucks, Volkswagen, Chiquita, Indesit, Ikea. Міжнародні рамкові угоди сильно відрізняються одна від одної за змістом, що залежить від специфіки конкретної ТНК і сили та стратегії діяльності профспілок. Разом із тим кожного року спостерігається тенденція до розширення спектра регульованих ними питань. Це проявляється у тому, що за предметом регулювання вони все частіше виходять за рамки мінімальних трудових стандартів МОП. Значна кількість міжнародних рамкових угод, крім мінімальних трудових стандартів МОП, закріплюють питання охорони здоров'я на робочому місці, справедливого розміру оплати праці, підвищення кваліфікації, захисту навколишнього середовища та працевлаштування працівників у випадку реструктуризації компаній. Майже у всіх міжнародних рамкових угодах наявні положення щодо врегулювання обмеження надурочних робіт та їх оплати. Міжнародними рамковими угодами, хоча й не всіма, встановлюється порядок передачі інформації про зміст досягнутих домовленостей між професійними спілками та керівниками (регіональними представниками) ТНК. Міжнародні рамкові угоди містять положення про здійснення моніторингу за виконанням угоди та врегулювання спорів.

Таким чином, міжнародні рамкові угоди є актуальним та перспективним інструментом забезпечення трудових стандартів. Міжнародні рамкові угоди мають потенціал ефективною відповіді на виклики глобалізації, пов'язані з ослабленням національної держави та її соціальної функції й нарощуванням негативного впливу ТНК на соціально-трудова сферу. Укладаючи міжнародні рамкові угоди з глобальними професійними спілками, ТНК беруть на себе зобов'язання дотримуватись мінімальних трудових стандартів та інших положень щодо гарантування трудящим гідної праці.