

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Харківський національний університет внутрішніх справ

**НАПРЯМИ РОЗВИТКУ НАУКИ
ТРУДОВОГО ПРАВА
ТА ПРАВА
СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Матеріали
VI Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 3 листопада 2017 року)

За загальною редакцією
доктора юридичних наук, професора
К. Ю. Мельника

Харків 2017

УДК 349.2; 349.3
ББК 67.405(4Укр)
Н 27

Друкується за рішенням оргкомітету відповідно до доручення
Харківського національного університету внутрішніх справ
від 30.08.2017 № 125.

Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листопада 2017 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. – Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. – 462 с.

Збірник містить тези доповідей, які присвячені актуальним проблемам науки трудового права та права соціального забезпечення. Для науковців, працівників органів праці та соціального захисту, державних службовців та службовців правоохоронних органів.

УДК 349.2;349.3
ББК 67.9405(4Укр)

Тези доповідей друкуються мовою оригіналу.
Відповідальність за точність поданих фактів, цитат і прізвищ
несуть автори та їх керівники.

© Харківський національний університет
внутрішніх справ, 2017

УДК 349.2

ПРАВОВІ ЗАСАДИ УКЛАДЕННЯ МІЖНАРОДНИХ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ

Новіков Д. О.,

*доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного
університету ім. Г. С. Сковороди,
канд. юрид. наук*

Однією з форм прояву космополітичної солідарності та відповідного інтернаціонального соціального діалогу за умов глобалізації є міжнародний колективний договір, тобто колективний договір, який охоплює в основному працівників підприємств транснаціональних корпорацій (ТНК). Укладення міжнародних колективних договорів вигідно працівникам, оскільки перешкоджає керівництву ТНК використовувати у своїх інтересах міжнародну диференціацію заробітної плати, умов праці, конкуренцію між працівниками різних країн, а також більшу мобільність капіталів, ніж робочої сили. Цей міжнародний документ на кінець 70-х рр. ХХ ст. був компромісним варіантом, запропонованим Міжнародною організацією праці, у світлі врегулювання соціальних і трудових стандартів, застосовуваних у діяльності ТНК.

Однією з перших спроб встановити правила гри на міжнародному ринку робочої сили для ТНК, професійних союзів та урядів національних держав стало прийняття у 1977 році Адміністративною радою Міжнародного бюро праці Тристоронньої декларації принципів, що стосуються багатонаціональних корпорацій і соціальної політики (далі – Декларація про БНК). Окрема група статей Декларації про БНК була присвячена колективним діям трудящих, зайнятих на підприємствах БНК, у тому числі й оформленню колективних рішень на міжнаціональному рівні.

У Декларації про БНК визначається, що ТНК, особливо якщо вони здійснюють свою діяльність у країнах, що розвиваються, повинні докладати зусиль для збільшення можливостей у сфері зайнятості та удосконалення законодавства у сфері зайнятості, з огляду при цьому на політику й мету урядів у сфері зайнятості, а також забезпечення гарантій зайнятості та довгострокового розвитку підприємства (п. 16); ТНК, здійснюючи капіталовкладення в країнах, що розвиваються, повинні враховувати важливість використання технології, завдяки якій створюються робочі місця, як прямо, так і побічно. У тій мірі, наскільки дозволяє характер виробничого процесу та умови, що переважають у відповідному секторі економіки, вони повинні пристосовувати технологію до потреб й особливостей приймаючих країн (п. 19); для сприяння зайнятості в країнах, що розвиваються, в умовах підйому світової економіки, ТНК повинні, якщо це практично здійснено, розглядати питання про укладення з національними корпораціями договорів, що сто-

суються виробництва комплектуючих вузлів та устаткування, використання місцевої сировини і сприяння поступовому переходу до переробки сировини на місці (п. 20); уряди всіх країн, а також самі ТНК повинні вживати належних заходів для протидії наслідкам діяльності ТНК на зайнятості і ринок праці (п. 24); ТНК нарівні з національними корпораціями повинні за допомогою активного планування використання робочої сили докладати зусиль для забезпечення стабільної зайнятості своїх працівників і дотримуватись прийнятих на основі вільних переговорів зобов'язань, що стосуються стабільності зайнятості. З огляду на гнучкість, з якою можуть діяти ТНК, вони повинні прагнути до того, щоб взяти на себе провідну роль у справі забезпечення гарантій зайнятості, особливо в країнах, де припинення їхньої діяльності може підсилити довгострокове безробіття (п. 25); ТНК, котрі воліють внести які-небудь зміни у свою виробничу діяльність (включаючи злиття, приєднання або переведення виробництва в інше місце), які могли б мати значні наслідки для зайнятості, повинні завчасно попереджати про такі зміни відповідні урядові органи й представників зайнятих у них трудящих для того, щоб їхній вплив можна було спільно обговорити для пом'якшення несприятливих наслідків цих заходів (п. 26). Ці та інші положення Декларації про БНК, хоч і мають рекомендаційний характер, сформували розуміння того, що інвестор, вкладаючи кошти у певну державу, повинен планувати довгострокову перспективу співпраці з урядом та населенням цієї країни для забезпечення довгострокової зайнятості.

Така ознака, як міжнародність колективного договору, відображає, що в його укладенні беруть участь не тільки ТНК, але й міжнародні професійні спілки. Адже класичний внутрішньонаціональний соціальний діалог навіть на рівні Генеральної чи Галузевої угоди не матиме жодного ефекту, окрім одночасного із початком колективних переговорів закриття підприємств інвестора у цій державі. Ця проблема, до речі, була позначена із побажанням «так не робити» у п. 53 Декларації про БНК такого змісту: «ТНК в контексті переговорів bona fide із представниками трудящих про умови зайнятості або у зв'язку зі здійсненням працюючими права створювати союзи, не повинні загрожувати тим, що вони вдадуться до переведення всієї або частини виробничої одиниці за межі даної країни, зловживаючи впливом на ці переговори й заважаючи здійсненню їхнього права створювати свої союзи; вони також не повинні переводити трудящих зі своїх філій в інших країнах з метою підриву переговорів bona fide із представниками трудящих або заваді здійсненню працюючими права створювати союзи».

Таким чином, Тристороння декларація принципів, що стосуються багатонаціональних корпорацій і соціальної політики, уперше визначила систему провідних засад при врегулюванні соціально-трудоких відносин в умовах глобалізації. Положення цієї Декларації враховують дієві заходи впливу на транснаціональні корпорації, до яких можуть вдаватись держава та професійні спілки, як національні, так і міжнародні. Водночас рекомендаційний характер Декларації про БНК обумовив обмеженість її додержання через добровільний характер вчинення дій, насамперед з боку ТНК, спрямованих на врегулювання проблем соціально-трудокого характеру на договірному рівні.