

УДК 349.2

Роман Шабанов,

докт. юрид. наук, доцент,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного університету імені Г. С. Сковороди

Денис Новіков,

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

МІЖНАРОДНИЙ КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК ДЖЕРЕЛО ТРУДОВОГО ПРАВА У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Досліджено проблематику сутності міжнародного колективного договору як джерела трудового права у сфері зайнятості населення. Визначено, що однією з форм прояву космополітичної солідарності та відповідного інтернаціонального соціального діалогу за умов глобалізації виступає міжнародний колективний договір, тобто колективний договір, який охоплює головним чином працівників підприємств ТНК. Зазначено, що 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, чим робочої сили. Наголошено, що міжнародні солідарні дії представників працівників та укладення міжнародного колективного договору є дієвим засобом захисту інтересів трудящих у сфері зайнятості населення, який має високу ефективність. Вказано, що навіть за відсутності міжнародних угод та нормативно-правових актів національних держав, у яких був би легалізований цей рівень соціального партнерства, саме результати укладення міжнародних колективних договорів все частіше забезпечують у глобальному масштабі баланс інтересів працівників та роботодавців.

Ключові слова: глобалізація, міжнародний колективний договір, міжнародні професійні спілки, зайнятість населення, перегони на дно.

Постановка проблеми. Останніми десятиліттями процеси глобалізації відкривають для міжнародних інвесторів національні ринки, у тому числі ринки робочої сили, що докорінно змінює традиційну структуру зайнятості населення. Класичні важелі впливу на сферу зайнятості, такі як державне регулювання та внутрішньонаціональний соціальний діалог, у таких умовах зменшують свою ефективність через залежність держави від іноземного інвестування. Відповідно, у даному аспекті набуває актуальності питання визначення правової сутності міжнародного колективного договору, який поступово стає одним із ключових джерел трудового права на міжнародному рівні.

Мета статті полягає в тому, щоб розкрити правову природу міжнародного колективного договору як джерела правового регулювання праці у сфері зайнятості населення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика юридичної сутності міжнародного колективного договору, на жаль, не відображена у вітчизняних правових дослідженнях. Окремі риси даного феномену свого часу показав відомий компаративіст І. Я. Кисельов. Серед сучасних закордонних авторів, які присвячують увагу специфіці міжнарод-

ного колективного договору, варто відзначити дослідження таких учених, як А. Коленбрандер, Ц. Марзан, Т. Мюллер, С. Рьоб, Ф. Хадвігер, О. Хернштадт та ін.

Виклад основного матеріалу дослідження. Необхідність розроблення міжнародного інструменту, який був би спрямований на пошук консенсусу між інтересами глобальних інвесторів (найчастіше транснаціональних корпорацій – ТНК) та національних соціальних партнерів, прямо пов'язувалася з неоліберальним процесом глобалізації, що значно змінив регіональні стандарти регулювання соціально-трудо-вих відносин. 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 Тресторонньої 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 [1].

Цей міжнародний документ на кінець 70-х рр. ХХ ст. був компромісним варіантом, запропонованим МОП, у світлі врегу-

лювання соціальних і трудових стандартів, застосовуваних у діяльності ТНК. Однак наростання глобалізаційних процесів, прискорення руху капіталів і поглиблення «перегонів на дно» окреслило неефективність норм «м'якого права», що превалюють у Декларації про БНК, які не дали поштовху для поширення практики укладення міжнародних колективних договорів. Принципи, закріплені Декларацією про БНК, жодним чином не зобов'язували ТНК починати переговори з міжнаціональними та регіональними професійними союзами, а уряди – обмежувати лібералізацію соціальної сфери з метою залучення інвестицій. У цілому Декларація про БНК, хоч і була заснована на цілому ряді Конвенцій МОП, присвячених свободі асоціації і колективних переговорів, юридично була не здатна стримати рух міжнародного капіталу.

Тому у цей період провідну роль відігравали так звані Кодекси соціальної поведінки – односторонні акти «доброї волі» ТНК, які прикривали реальні наслідки скасування або урізання соціальних стандартів. Ці Кодекси базувалися на концепції соціальної відповідальності (англ. Corporate Social Responsibility), що прийшла на зміну класичній доктрині капіталістичної добродійності, відповідно до якої прибуткові організації повинні жертвувати частиною своїх коштів на користь суспільства, тобто фінансувати суспільні потреби. Ця концепція припускала впровадження в практику ТНК умов так званого «раціонального egoїзму», тобто якогось етичного фактора, що дозволяв би підтримувати «справедливу» конкуренцію на міжнародному ринку.

За такого розвитку ситуації у середині 1990-х років Глобальними профспілками був розроблений власний кодекс – «Базовий кодекс поведінки, що охоплює сферу праці». Цей кодекс-зразок повинен був не тільки стати рекомендацією для окремих профспілкових організацій у разі ведення переговорів з компаніями, але й одночасно використовуватися як «оцінна шкала» для введених в односторонньому порядку Кодексів соціальної поведінки ТНК.

Як вказує Т. Мюллер, якщо до кінця 1990-х років Глобальні профспілки говорили про «погоджені кодекси поведінки» або про «угоди про кодекси соціальної поведінки», то тепер на зміну їм прийшло поняття «міжнародний колективний договір» (англ. International Framework Agreement). Дослідник підкреслює, що, свідомо використовуючи це поняття, профспілки відмежовуються від кодексів соціальної поведінки ТНК, введених в односторонньому порядку, які найчастіше не відповідають тим мінімальним вимогам, що пред'являють до них профспілки. До того ж у такий спосіб вони підкреслюють, що в центрі уваги перебуває не тільки питання соціально відповідальної поведінки ТНК [2].

Таким чином, однією з форм прояву космополітичної солідарності та відповідного інтернаціонального соціального діалогу за умов глобалізації має стати міжнародний колективний договір, тобто колективний договір, який охоплює в основному працівників підприємств

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, чим робочої сили.

Міжнародний колективний договір також є важливим інструментом у сфері забезпечення зайнятості працівників ТНК. Адже в умовах перманентних «перегонів на дно», коли держави, залежні від іноземних інвестицій, вступають у конкуренцію для залучення грошових потоків міжнародними інвесторами [3, с. 131], виникає потреба у контролюванні поведінки інвестора щодо створених ним робочих місць.

Слід підкреслити, що суто державне втручання у це питання обмежене через те, що для держав, які прагнуть одержати інвестиції, необхідною попередньою умовою є підпорядкування корпоративним інтересам. Таке підпорядкування полягає у впровадженні в соціальну політику замість основоположного принципу трудового права *in favorem* (пріоритету інтересів працівників) шляхом зменшення соціальних витрат на найману працю та зниження соціальних стандартів. Адже чим дешевша праця працівника у тій або іншій країні, тим вигідніше там здійснювати виробництво. Зрештою між державами, які розвиваються, починається змагання із максимального зниження соціальних норм та мінімального контролю над їх виконанням.

Ті держави, які найбільше приваблюють ТНК низькими соціальними витратами, отримують інвестиції, у цих країнах створюються робочі місця – тим самим забезпечується зайнятість населення. Однак тільки-но в іншій країні з належними виробничими умовами створюється ще більш сприятлива ситуація для інвестора, він одразу закриває свої підприємства у «нерентабельній» країні та «переїжджає». Масовому вивільненню працівників держава практично не в змозі зарадити, адже засобом її впливу на ТНК є тільки ще більше зниження соціальних витрат, яке має свої об'єктивні межі та не може здійснюватись без того, щоб не викликати у суспільстві кризовий стан.

Хоча із цього приводу 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 вдосконалення 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. Тією мірою, наскільки дозволяє характер виробничого процесу та умови, що переважають у відповідному секторі економіки, вони повинні пристосовувати технологію до потреб і особливостей приймаючих країн (п. 19); для сприяння

зайнятості в країнах, що розвиваються, в умовах підйому світової економіки ТНК повинні, якщо це є практично здійсненним, розглядати питання про укладення з національними корпораціями договорів, що стосуються 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 впливу діяльності ТНК на зайнятість 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) [1]. Ці та інші положення Декларації про БНК, хоч і мають рекомендаційний характер, сформулювали розуміння того, що інвестор, вкладаючи кошти у певну державу, повинен планувати довгострокову перспективу співпраці з урядом та населенням цієї країни для забезпечення довгострокової зайнятості.

Однак у реальності, закликаючи до «доброї волі» інвесторів, Декларація про БНК не врахувала, що, попри те, що інвестори вкладають капітал у розвиток певної території з метою виробництва потрібного продукту, створений продукт у будь-якому разі є власністю інвесторів та буде використовуватись за призначення лише у країні-замовнику. Будь-яка держава, що піддається інвестиційному впливу, виступає як засіб виробництва для міжнародного інвестора, жодним чином не зацікавленого у її розвитку. Після завершення інвестиційного циклу всі наукові розробки виявляються непридатними для загалом нерозвинутої інфраструктури держави, а підготовлені для виконання певного проекту працівники не матимуть жодних перспектив на внутрішньому ринку праці. Єдиним шансом для їх працевлаштування за напрямом підготовки буде міграція разом з інвестиціями в інші країни.

Відповідно, єдиним важелем тиску на ТНК у питаннях збереження зайнятості в країнах з іноземними інвестиціями виступає міжнародний колективний договір як форма реалізації соціального діалогу за участю представників працівників ТНК, роботодавців-інвесторів та урядів країн у процесі прийняття рішень щодо сприяння та забезпечення зайнятості населення.

Варто відзначити, що 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 з початком колективних переговорів закриття підприємств інвестора у цій державі. Ця проблема, до речі, була позначена з 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 ставати на заваді здійсненню працюючими права створювати союзи» [1].

У відповідь на супротив національних профспілок щодо умов зайнятості ТНК також звертаються до практики застосування так званої «позикової праці» [4], легалізованої МОП Конвенцією № 181 «Про приватні агентства зайнятості» від 19 червня 1997 року. Під позиковою працею розуміється робота, виконувана працівником, найнятим спеціалізованою організацією (агентством позикової праці), яка надає працівника у розпорядження третій стороні, названій організацією-користувачем, для виконання тимчасової праці на користь і під керівництвом останньої [5, с. 16]. Використовуючи цю форму нестандартної зайнятості, різницю в економічному розвитку та рівні життя, інвестори можуть легко замінити місцевих працівників на трудових мігрантів, набраних за допомогою приватних агентств зайнятості.

Саме проти таких дій, у тому числі й застосування нестандартних форм зайнятості, виступають міжнародні професійні спілки.

Так, міжнародна професійна спілка IndustriALL активно виступає проти використання «позикової праці» на підприємствах ТНК Avon, чії підприємства працюють у 39 країнах на п'ятих континентах. IndustriALL заявляють, що на виробничому підприємстві Avon на Філіппінах серед усіх працівників тільки близько 120 з них прямо найняті компанією, інші 350 – через агентства зайнятості. Ті, хто працює за контрактом з агентствами, одержують мінімальну заробітну плату – 7 тис. песо (146 дол.) на місяць [6]. Вони працюють на виробничих лініях пліч-о-пліч зі своїми колегами, найнятими компанією, які отримують набагато більшу заробітну плату, виконують ту саму трудову функцію. При цьому працівники, найняті приватними агентствами зайнятості, можуть у будь-який момент (приміром, через участь у профспілковій діяльності) бути звільнені з роботи без законної підстави шляхом розірвання цивільно-правового договору

приватного агентства зайнятості з ТНК. Через явне порушення інтересів працівників виконавчий комітет IndustriALL країн Азіатсько-Тихоокеанського регіону прийняв резолюцію проти застосування нестандартної зайнятості на виробничому підприємстві Avon на Філіппінах. Схожа ситуація має місце у діяльності промислових підприємств Непалу, Бангладеш, Індії, Пакистану та Шрі-Ланки [7]. У кінцевому рахунку остаточною метою IndustriALL у Південній Азії є ініціювання колективних переговорів та прийняття міжнародного колективного договору стосовно цього регіону світу.

У європейському регіоні IndustriALL, а також його членські організації в Іспанії, ССОО Industry, МСА-UGT і FITAG-UGT у січні 2015 року підписали міжнародний колективний договір з виробником вітрових турбін ТНК Gamesa, який охопив питання соціальної сфери, трудових відносин та екології, у тому числі питання планування довгострокової зайнятості у всіх країнах, де Gamesa провадить діяльність, а це Німеччина, Австралія, Бразилія, Болгарія, Чилі, Китай, Коста-Ріка, США, Єгипет, Фінляндія, Франція, Греція, Гондурас, Угорщина, Індія, Ірландія, Італія, Марокко, Мексика, Польща, Португалія, Великобританія, Румунія, Шрі-Ланка, Швеція, Туреччина та Уругвай [8].

У свою чергу, за останні роки Міжнародний Союз працівників харчової та тютюнової промисловості, сільського господарства, ресторанного й готельного обслуговування, громадського харчування й суміжних галузей (IUF) підписав рамкові угоди з декількома міжнародними корпораціями, у тому числі з крупною харчовою ТНК Danone [9]. Одним з основних положень цих договорів стало закріплення норм про недопущення впровадження нестандартних форм зайнятості та виключення ризику втягнення підприємств та їх працівників до «перегонів на дно». Наприкінці 2016 року IUF домігся постійної зайнятості для працівників чотирьох мереж швидкого харчування австралійського регіону, уклавши із ТНК Restaurant Brands, що володіє торгівельними марками «KFC», «Pizza Hut», «Starbucks» і «Carl's Jr», міжнародний колективний договір. Цей договір став однією з перемог у боротьбі з негарантованою зайнятістю, яка полягала в тому, що за локальними актами ТНК працівник не мав гарантованого обсягу роботи, його запрошували на зміни з довільного рішення менеджменту, а зарплата нараховувалася за відпрацьовану годину. Тепер відповідно до положень міжнародного колективного договору ТНК Restaurant Brands зобов'язана вступати у переговори з працівниками та досягати угоди щодо розподілу робочих змін і фіксованого робочого часу [10].

Висновки

Таким чином, заначені приклади свідчать про те, що міжнародні солідарні дії представників працівників та укладення (або наміри) міжнародного колективного договору є дієвим засобом захисту інтересів трудящих у сфері зайнятості населення, що має високу ефектив-

ність. Навіть за відсутності міжнародних угод та нормативно-правових актів національних держав, у яких був би легалізований цей рівень соціального партнерства, саме результати укладення міжнародних колективних договорів все частіше забезпечують у глобальному масштабі баланс інтересів працівників та роботодавців. До речі, представники IndustriALL активно відстежують ситуацію із забезпеченням зайнятості в Україні та останнім часом роблять зауваження вітчизняному уряду щодо відсутності чіткої стратегії зайнятості й поступок ТНК у сенсі лібералізації трудового законодавства [11]. Відповідно, в умовах реформування вітчизняного трудового законодавства науковим колам варто звернути увагу на означену проблематику та активізувати дослідження міжнародного колективного договору як джерела трудового права.

Список використаних джерел:

1. Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, принятая Административным советом Международного бюро труда на его 204-й сессии (Женева, ноябрь 1977 г.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_166483.pdf.
2. Мюллер Т. Международные рамочные соглашения – возможности и пределы использования нового инструмента глобальной профсоюзной политики / Т. Мюллер // Международная профсоюзная кооперация. Бюллетень. – 2009. – № 8. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://library.fes.de/pdf-files/id/06568.pdf>.
3. Новіков Д.О. Важкий вибір вітчизняного трудового права між перегонами на дно та збереженням принципу in favorem / Д.О. Новіков // Юридичний науковий електронний журнал. – 2015. – № 4. – С. 128–132. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://lsey.org.ua/4_2015/34.pdf.
4. Шабанов Р.І. Щодо правової природи позикової праці / Р.І. Шабанов // Право і суспільство. – 2015. – № 6 (2). – С. 105–111 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2015/6_2015/part_2/21.pdf.
5. Blanpain R. Temporary Agency Work and the Information Society / R. Blanpain, R. Graham. – The Hague/London/New York: Kluwer Law International, 2004.
6. IndustriALL: Avon беззастенчиво использует «заёмный труд» женщин [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://left.by/archives/8371>.
7. Профсоюзы IndustriALL выясняют, как содействовать устойчивой занятости в промышленности Южной Азии [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.industrialunion.org/ru/profsoyuzu-industrial-vyyasnyayut-kak-sodeystvovat>.
8. IndustriALL подписывает глобальное рамочное соглашение с Gamesa [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.industrialunion.org/ru/industrial-podpisivaet-globalnoe-ramochnoe-soglashenie-s>.
9. Новое рамочное соглашение в интересах рабочих [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.iuf.ru/default.php?cat=29&nid=74>.

10. Новая Зеландия: Профсоюз добился постоянной занятости для работников четырех сетей быстрого питания [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://iuf.ru/1/1885.html>.

11. Международная конфедерация профсоюзов передаст в ООН и финансовые институции данные о нарушении прав трудящихся в Украине [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://interfax.com.ua/news/general/412279.html>.

Исследована проблематика сущности международного коллективного договора как источника трудового права в сфере занятости населения. Определено, что одной из форм проявления космополитической солидарности и соответствующего интернационального социального диалога в условиях глобализации является международный коллективный договор, т. е. коллективный договор, который охватывает главным образом работников предприятий ТНК. Заключение международных коллективных договоров выгодно работникам, ведь это препятствует руководству ТНК использовать в своих интересах международную дифференциацию заработной платы, условий работы, конкуренцию между работниками разных стран, а также большую мобильность капиталов, чем рабочей силы. Указано, что международные солидарные действия представителей работников и заключение международного коллективного договора является действенным средством защиты интересов трудящихся в сфере занятости населения, имеющим высокую эффективность. Даже при отсутствии международных соглашений и нормативно-правовых актов национальных государств, в которых был бы легализован этот уровень социального партнерства, именно результаты заключения международных коллективных договоров все чаще обеспечивают в глобальном масштабе баланс интересов работников и работодателей.

Ключевые слова: глобализация, международный коллективный договор, международные профессиональные союзы, занятость населения, гонка на дно.

Studied the problems of international nature of collective bargaining as a source of labor law in the field of employment. It was determined that one of the manifestations of cosmopolitan international solidarity and relevant social dialogue under conditions of globalization serves international collective agreement that the collective agreement, which covers mainly employees of enterprises of TNCs. It is noted that the conclusion of international collective agreements beneficial to employees because management prevents multinationals take advantage of international differentiation of wages, working conditions, competition between workers in different countries and greater mobility of capital than labor. Emphasized that international solidarity actions of workers and conclusion of international collective bargaining is an effective means of protecting the interests of workers in employment, which is highly effective. Indicated that even in the absence of international agreements and regulations of nation states, which would have legalized this level of social partnership is a result of the international collective agreements increasingly provide globally balance the interests of workers and employers.

Key words: globalization, international collective agreement, international trade unions, employment, race to the bottom.

