

Київський національний університет імені Тараса Шевченка  
Юридичний факультет  
Кафедра трудового права та права соціального забезпечення  
Центр проблем імплементації європейського соціального права  
Рада молодих вчених юридичного факультету  
Центр вивчення проблем адаптації законодавства України  
до законодавства Європейського Союзу

# **Проблеми кодифікації трудового законодавства України**

Тези доповідей учасників  
Всеукраїнської науково-практичної конференції  
(26 квітня 2017 р.)

**За редакцією  
доктора юридичних наук, професора,  
академіка НАПрН України  
М.І. Іншина**

Київ – 2017

УДК 349.2 (477) (043.2)

**П 78 Проблеми кодифікації трудового законодавства України:** тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квітня 2017 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, відпов. ред. к.ю.н. І. С. Сахарук. – Київ: Прінт-Сервіс, 2017. – 267 с.

ISBN 978-617-7069-52-1

**Укладачі:**

А.Ю. Денисевич

Г.В. Кузьменко

І.С. Сахарук

**Обкладинка:**

О. С. Вареник

В. В. Кожух

У збірнику вміщено тексти наукових доповідей, присвячених актуальним науковим і практичним проблемам кодифікації трудового законодавства України в сучасних умовах. Для фахівців, які працюють у вищезазначеній галузі, науковців, викладачів вищих навчальних закладів, аспірантів і студентів.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу в авторській редакції.

ISBN 978-617-7069-52-1

УДК 349.2 (477) (043.2)

внаслідок чого збільшується частка працівників, позбавлених належного правового захисту. В свою чергу, посилення жорсткості традиційних норм трудового законодавства виступає чинником послаблення інфорсменту (або правозастосування), зростає небезпечний розрив між правовим регулюванням і практикою правозастосування.

За таких умові диверсифікація трудових відносин має відбуватися на засадах поєднання принципів справедливості зі здатністю адаптуватися, врахування інтересів і соціального діалогу сторін для формування умов, за яких високий рівень захисту зайнятості сприяє забезпеченню її гнучкості, як це передбачено концепціями гнучкості і захищеності (*flexicurity*) та гідної праці (*decent work*) Міжнародної організації праці (МОП).

Сфера трудових відносин, що характеризується неповною зайнятістю, строковими договорами, індивідуалізацією заробітної плати є більш нестабільною та вразливою. З огляду на це, умови тимчасової зайнятості (строкові трудові договори, контракти) не повинні застосовуватися до працівників, які зайняті на постійній основі, чи виконують роботи, що не є тимчасовими за своїм характером. Необхідно забезпечити запобігання втрати працівниками індивідуальних та колективних трудових прав внаслідок дій, що супроводжують процеси змін в організації виробництва і праці. Для цього необхідно доповнити проект Трудового кодексу України визначенням термінів “трудова відносина” (індивідуальні та колективні), “самозайнята особа”, “робоче місце”, нормами щодо сфери трудових відносин та ознак їх наявності, засобів полегшення доведення існування трудових відносин, застосування трудового законодавства у випадках, коли в судовому порядку доведено, що договір цивільно-правового характеру регулює трудові відносини, врегулювання тристоронніх трудових відносин, визначення статусу зайнятості особи для зменшення можливостей приховування трудових відносин і полегшення вирішення спірних ситуацій.

Увага до інноваційної зайнятості та нових форм трудових відносин має охоплювати весь комплекс інституціональних механізмів. Україна сьогодні має надто жорстко локалізовані та обмежені територіальні ринки праці. Це стає на заваді структурним зрушенням у зайнятості, перетоку працівників до ефективних і перспективних секторів. Однак просте полегшення правового регулювання процедури прийняття – звільнення працівника є недостатнім для запровадження так званої «американської» моделі ринку праці, що працює за принципом «легкий вхід – легкий вихід». Для цього потрібні правові норми, що стимулюватимуть розвиток соціальної інфраструктури – сервісів та бізнесу для полегшення територіальної мобільності населення, розвитку локальних ринків праці за принципом «людина ходить за роботою». Необхідною економічною передумовою успішності такої політики має стати підвищення рівня життя населення, стимулювання накопичення громадянами грошових заощаджень, необхідних на період пошуку нової роботи. Водночас, важливим пріоритетом правового регулювання і національної політики в сфері праці має бути стимулювання розвитку неринкової соціальної економіки та неекономічної соціальної зайнятості.

**Новіков Денис Олександрович**

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,

господарського та трудового права

Харківського національного університету

імені Г.С. Сковороди

## **МІЖНАРОДНИЙ КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК ДЖЕРЕЛО ТРУДОВОГО ПРАВА**

Потреба у кодифікації сучасного трудового права України зумовлена трансформацією підходу у регулюванні соціально-трудова відносин з державницької моделі на модель, засновану на соціально-договірному діалозі. Як відомо, актами соціального діалогу на державному рівні є генеральна, галузева, територіальна угоди та колективний договір. Натомість в останні десятиліття через процеси глобалізації, які відкривають для міжнародних

інвесторів національні ринки, у тому числі ринки робочого сили, набуло актуальності питання визначення правової сутності міжнародного колективного договору, який поступово стає одним з ключових джерел трудового права на міжнародному рівні. Включення у проект Трудового кодексу України положень, що стосуються міжнародного колективного договору, по-перше, підтвердило б наміри України інтегруватись до міжнародної системи економіко-соціальних відносин, по-друге, створило б юридичний фундамент узгодження позицій зарубіжних роботодавців та вітчизняних працівників.

Первинно необхідність розробки міжнародного інструмента, 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, котрий значною змінює регіональні стандарти регулювання соціально-трудова відносинах.

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<sup>1</sup>.

Варто відзначити, що цей міжнародний документ на кінець 70-х рр. ХХ ст. був компромісним варіантом, запропонованим МОП, у світлі врегулювання 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 МНК, які не дали поштовху для поширення практики укладення міжнародних колективних договорів. Принципи, закріплені Декларацією про МНК, ні яким чином не зобов'язували ТНК починати переговори з міжнаціональними та регіональними професійними союзами, а уряду – обмежувати лібералізацію соціальної сфери з метою залучення інвестицій. У цілому Декларація про БНК, хоч і була заснована на цілому ряді Конвенцій МОП, присвячених свободі асоціацій і колективних переговорів, юридично була не здатна стримати рух міжнародного капіталу.

Тому у цей період провідну роль відгравали так звані Кодекси соціальної поведінки – односторонні акти доброї волі ТНК, котрі прикривали реальні наслідки скасування або урізання соціальних стандартів. Ці Кодекси базувалися на основі 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 егоїзму», 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 при веденні переговорів з компаніями, але й одночасно використатися 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 до тепер на зміну їм прийшло поняття «Міжнародний колективний договір» (англ.: International Framework Agreement). Дослідник підкреслює, що свідомо використовуючи це поняття,

---

<sup>1</sup> Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, принятая Административном советом Международного бюро труда на его 204-й сессии (Женева, ноябрь 1977 г.). [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--cd\\_emp/--emp\\_ent/--multi/documents/publication/wcms\\_166483.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--cd_emp/--emp_ent/--multi/documents/publication/wcms_166483.pdf)

профспілки відмежовуються від кодексів соціальної поведінки ТНК, введені в одnobічному порядку, які найчастіше не відповідають тим мінімальним вимогам, які 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<sup>2</sup>.

Прикладом міжнародного колективного договору може служити угода між профспілками та керівництвом ТНК «Главербел Гласі компанії», що охопила підприємства цієї корпорації у Франції, Бельгії, Австрії, Італії, ФРН<sup>3</sup>. В цілому ж міжнародні колективні договори, крім трудових стандартів МОП, у своєму змісті зачіпають також питання охорони здоров'я, справедливого розміру оплати праці, підвищення кваліфікації, захисту навколишнього середовища та реструктуризації компаній. Майже у половині угод містяться пункти, що регулюють робочий час і надурочні роботи<sup>4</sup>.

Слід зазначити, що ще у 1997 році між країнами-учасницями СНД була укладена Угода про регулювання соціально-трудових відносин у транснаціональних корпораціях, що діють на території держав-учасників Співдружності Незалежних Держав (далі – Угода), відповідно до якої «Сторони забезпечують регулювання соціально-трудових відносин у транснаціональних корпораціях на основі міждержавних і міжурядових угод, законодавства держав, на території яких розташовані підприємства й організації-учасники корпорації, а також колективних договорів, що укладаються на цих підприємствах і в організаціях, і (або) договори (угоди), що укладаються у корпорації» (ст. 1).

Ст. 2 Угоди визначає правовий статус сторін міжнародного колективного договору («Учасниками переговорів (консультацій) у корпорації з розробки й укладення договорів є вищий або уповноважений ним виконавчий орган корпорації та представницький орган працівників (Рада профспілкових комітетів підприємств і організацій-учасників корпорації або єдиний профспілковий комітет, якщо такий створений, інший представницький орган працівників»), а ст. 7 окреслює юридичну відповідальність ТНК за ухилення від колективних переговорів («у випадку ухилення особи, що представляє роботодавця, від ведення переговорів (консультацій), до неї застосовуються заходи відповідальності, передбачені національним законодавством держави, на території якого перебуває вищий або уповноважений ним виконавчий орган корпорації. Справи про залучення до відповідальності винних осіб розглядаються за заявою представницьких органів працівників корпорації, підприємств і організацій-учасників корпорації, а також професійних союзів та їх об'єднань або з ініціативи прокурора»<sup>5</sup>). Крім того, Угода містить норми щодо процедури укладення, змісту та контролю за виконанням укладеного міжнародного колективного договору. На жаль, Україна ще на етапі розробки цього важливого міжнародного документу від нього відмовилась, що суттєво звужує правовий вплив на спроможність реалізації права на соціальний діалог за участю ТНК. Однак дана Угода може слугувати моделлю для впровадження у практику вітчизняного соціального діалогу укладення міжнародних колективних договорів.

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 головним чином працівників підприємств ТНК. Цей договір фіксує в уніфікованому вигляді умови праці у філіях і на материнських підприємствах міжнародної корпорації, а також положення, що стосуються географічного та регіонального розподілу інвестицій і виробництва (відкриття та закриття, реконструкція підприємств). Укладення міжнародних колективних договорів вигідно

<sup>2</sup> Мюллер Т., Платцер Х-В., Рюб Ш. Международные рамочные соглашения – возможности и пределы использования нового инструмента глобальной профсоюзной политики // Международная профсоюзная кооперация. Бюллетень. – 2009. – № 8. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://library.fes.de/pdf-files/id/06568.pdf>

<sup>3</sup> Киселев И.Я. - Сравнительное и международное трудовое право. – 1999. – С. 251

<sup>4</sup> Баквис П., МакКой М. Стандарты трудовых отношений и международные организации: Каких успехов достигли профсоюзы на сегодняшний день? // Международная профсоюзная кооперация. Бюллетень. – 2009. – № 6. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://library.fes.de/pdf-files/id/06566.pdf>

<sup>5</sup> Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств-участников Содружества Независимых Государств от 9 октября 1997 года // Дипломатический вестник. – 1997. - № 11. - С. 33.

працівникам, адже 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. Розглянуте новітнє джерело трудового права, котрим безсумнівно є міжнародний колективний договір, має бути враховане розробниками проекту Трудового кодексу України.

*Огієнко Інна Віталіївна*  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри трудового, аграрного,  
екологічного права та соціального захисту населення  
Харківського економіко-правового університету

## **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

Процес розробки нового Трудового кодексу в Україні триває вже довгий час. Сучасна кодифікація трудового законодавства України має передумови як історичного, так і соціально-економічного характеру. Перехід від однієї економічної системи до іншої, світові глобалізаційні процеси, становлення і розвиток інформаційного суспільства, що призводить, в свою чергу, до інтенсивної трудової міграції працівників та нових форм їх зайнятості – всі ці виклики сучасного життя і виникаючі, як їх наслідок, проблеми та не врегульовані питання у сфері трудового законодавства неодмінно треба врахувати і певним чином відобразити в Трудовому кодексі.

Проект Трудового кодексу України і процес його обговорення мають високий суспільний резонанс та викликають постійні суперечки і спроби узгодити позиції сторін діалогу. Результатом цієї роботи стало внесення на розгляд до Верховної Ради України проекту Трудового кодексу від 26.12.2014 р. № 1658.<sup>1</sup>

Аналізуючи даний проект Трудового кодексу, а саме главу 1 книги шостої, яка присвячена соціальному діалогу, ми бачимо що вона взагалі складається з однієї статті, де надано визначення поняття соціального діалогу, яке є аналогічним тому, що міститься у Законі «Про соціальний діалог в Україні» - це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Далі міститься відсилання до норм закону, який повинен регулювати ці відносини.

Саме за допомогою соціального партнерства, як одного з ефективних засобів політики сучасних держав можна досягти високого рівня життя громадян, а також забезпечити їх права і свободи, сталого функціонування систем охорони здоров'я, освіти, соціального забезпечення, а також соціальної стабільності у суспільстві. Тому з таким досить поверхневим висвітленням цього важливого питання в проекті Трудового Кодексу не можна погодитись.

В 2010 році був прийнятий Закон України «Про соціальний діалог в Україні», в якому визначені правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві.

Порівнюючи проект Трудового кодексу від 26.12.2014 р. № 1658 з проектом Трудового кодексу від 22.04.2013 р. № 2902<sup>2</sup> можемо дійти висновків, що питання пов'язані з

<sup>1</sup> Трудовий кодекс України: Законопроект №1658 від 27.12.2014 р. (доопрацьований 20.05.2015) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)

<sup>2</sup> Трудовий кодекс України: Законопроект №2902 від 22.04.2013 р. (доопрацьований 27.08.2013) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746)