

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. XX 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 удосконалювання 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-трудових 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-трудового характеру на договірному рівні.