

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32837/apdp.v0i92.3266>*О. Г. Серета, І. В. Колосов*

## ДЕРЖАВНО-ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В АЗІЙСЬКО-ТИХООКЕАНСЬКОМУ РЕГІОНІ: ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

**Вступ.** Необхідність боротьби з бідністю в глобальному масштабі, нові виклики світової економіки, пов'язані з пандемією COVID-19, спонукають учене співтовариство знову і знову повертатися до вивчення проблематики державних гарантій права на працю та ефективності механізмів їх втілення.

Абсолютно логічно, що у зв'язку з цим набуває все більшого значення юридична компаративістика як інструмент пізнання досвіду зарубіжних колег у вирішенні вищевказаних проблем. Азійсько-Тихоокеанський регіон у зазначеному контексті примітний швидкими темпами розвитку економіки і перетворення з бідного, відсталого, ремісничого на сучасну фінансово-торгову магістраль та інвестиційний інкубатор світового значення. Очевидно, що досвід встановлення, закріплення та практичного застосування державних гарантій права на працю у цьому регіоні є безцінним для України, яка перебуває у стані глибокої економічної кризи, що зумовлює собою актуальність проведеного дослідження.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Окремим аспектам такої проблематики були присвячені праці таких учених: С.С. Алексєєва, В.К. Бабаєва, О.Є. Лейст, О.В. Малько, М.С. Кузнецової, І.С. Самощенко, М.Х. Фарукшина, І.В. Яковюк, О.А. Абрамової, Н.Г. Александрова, В.М. Андріїв, О.Т. Барабаш, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, Л.Я. Гінзбург, В.В. Жернакова, П.І. Жигалкіна, О.В. Захарова, Н.І. Іншина, І.Я. Кисельова, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиць, А.Р. Мацюк, К.Ю. Мельник, Л.В. Могилевського, Е.В. Москаленко, В.І. Никитинського, С.Н. Прилипка, А.І. Процевського, А.Н. Слюсар, О.В. Смирнова, М.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, М.М. Шумило, Л.П. Гучної, О.М. Ярошенка та багатьох інших, що свідчить про підвищений науковий інтерес до такої проблематики.

**Мета і завдання дослідження.** За всієї поваги до наукового авторитету вищевказаних авторів вважаємо недостатньою увагу, яку приділяють міжнародному огляду у сфері державних гарантій захисту права на працю, у зв'язку з чим у пропонуваному дослідженні вважаємо за необхідне вивчити суть питання на прикладах Сінгапуру, Австралії і Чилі, порівняти рівень правового регулювання захисту права на працю в цих країнах, виділивши при цьому переваги і недоліки, привести рекомендації, які були б корисними для впровадження у вітчизняну правову реальність.

**Виклад основного матеріалу.** Перевагами економіки Сінгапуру називають сприятливий інвестиційний клімат, висококонкурентне середовище, провідні місця в рейтингах економічної свободи, високоосвічене і дисципліноване населення, сильне зростання рівня добробуту [3].

Які ж правові гарантії у сфері захисту праці могли посприяти такому результату? Як вказує дослідницька група CORPORATE SERVICES.com, правове регулювання трудових відносин у Сінгапурі здійснюється за допомогою Закону про зайнятість, інших законів та звичаєвого права. У ході законодавчої роботи було встановлено, що відносини між роботодавцем і найманим працівником несиметричні, в зв'язку з чим роботодавець має більший обсяг правомочностей. Таким чином, закони, що регулюють трудові відносини, мають виражену охоронну спрямованість на користь пересічного працівника.

Автори дослідження переконані, що без цих державних гарантій працівники будуть уразливі в питаннях мінімального віку трудових відносин, мінімальної оплати праці, виплат у зв'язку з непрацездатністю, оплати часу відпочинку і понаднормової роботи і т.д. Водночас закони захищають роботодавця від негативних тактик ведення колективних переговорів, зокрема, страйків. І цей баланс забезпечує стабільність і процвітання економіки, оскільки в іншому випадку країна загрузне в бідності, а економіка буде паралізована перманентними акціями протесту.

Порушення законів, що регулюють трудові відносини, має серйозні наслідки для бізнесу: урядові фінансові санкції, позбавлення ліцензій і т.п., у зв'язку з чим для процвітання компанії простіше і дешевше дотримуватися державних гарантій щодо працівників. З цієї причини в 2019 році, за даними Всесвітньої доповіді про економічну конкуренцію [25], Сінгапур був визнаний найкращою країною у сфері захисту трудових відносин.

Крім закону про зайнятість, трудові відносини у Сінгапурі регулюються Законом про захист материнства і дитинства, що зобов'язує роботодавців надавати і оплачувати відпустку в зв'язку з материнством, про Центральний Страховий Фонд, який зобов'язує створювати персональні накопичувальні рахунки на кожного працівника за рахунок роботодавця.

Вагоме значення має і звичайне право: принципи довіри, конфіденційності, добропорядної ділової практики щодо працівника являють собою неприйнятність поведінки роботодавця, спрямованого на обман працівника, розголошення або шантаж персональними даними, або примушування до припинення трудових правовідносин.

Ключове значення має Закон про зайнятість, який встановлює мінімальні стандарти термінів і умов трудових договорів, гарантії захисту прав працівників-сумісників, причому зазначені гарантії не можуть бути применшені ніякою угодою або договором. Вони стосуються як сумісників, так і постійних працівників, тимчасово працевлаштованих і тих, які працюють за контрактом, як громадян Сінгапуру, так і іноземців. Водночас Закон про зайнятість не регулює працю: 1) моряків; 2) надомних працівників; 3) державних і цивільних службовців.

Щодо істотних умов трудового договору, то роботодавцям рекомендовано включати такі: 1) повне найменування сторін; 2) найменування професії, основні обов'язки і правомочності сторін; 3) дату початку роботи; 4) термін трудового договору; 5) трудовий розпорядок (співвідношення робочого часу і часу відпочинку); 6) строки оплати праці; 7) основну заробітну плату: базову платню і базові утримання; 8) оплачуваний надурочний час і розмір понаднормової оплати, якщо це

передбачає характер роботи; 9) інші умови оплати праці: бонуси і матеріальні стимули; 10) види відпусток на робочому місці (щорічну відпустку, амбулаторне лікування, госпіталізацію, материнство, догляд за дитиною і т.д.); 11) інші медичні блага, такі як страхівка (медична або стоматологічна); 12) випробувальний термін; 13) робоче місце. При цьому встановлено, що включення в трудовий договір умов, що зменшують обсяг закріплених Законом про зайнятість стосовно трудового договору гарантій, тягне за собою його недійсність і застосування до таких трудових відносин безпосередньо норм Закону. Трудовий договір рекомендовано укладати в письмовій формі з метою уникнення можливих надалі трудових спорів.

Основні гарантії закону поширюються на: оплату праці; оплачувану щорічну відпустку; оплату за непрацездатність; оплату за роботу в дні державних свят; ведення кадрового діловодства; розірвання трудового договору. Частина IV Закону про зайнятість закріплює правомочності сторін трудового договору щодо: нормальної тривалості робочого часу; оплати за понаднормову роботу; часу відпочинку. Наведені гарантії поширюються лише на найменш захищені категорії працівників: 1) трудівників, зайнятих фізичною працею, з місячною платнею не більше \$ 4500; 2) інших працівників з місячною платнею не більше \$ 2600.

З 01 квітня 2019 року менеджери і керівники середньої ланки також охоплюються гарантіями Закону про зайнятість, за винятком встановлених частиною IV Закону, оскільки праця цієї категорії працівників є творчою, певною мірою саморегульованою і не може бути підпорядкована суворим рамкам технологічного процесу. У 2019 році у Сінгапурі була проведена реформа трудового законодавства, в результаті чого основні гарантії Закону про зайнятість були значно розширені дією по колу осіб: вони стали поширюватися на всіх менеджерів і керівників середньої ланки з платнею до \$ 2,600; позови про незаконні звільнення стали розглядатися трудовими судами замість Міністерства Праці; медичні документи від будь-якого лікаря – державного або приватного – стали підставою для виплати з непрацездатності.

Вік трудових відносин у Сінгапурі – 17 років. Можна влаштувати на роботу і молодь від 13 до 16 років, однак з обмеженнями щодо важкої і небезпечної праці. Пенсійний вік у Сінгапурі становить 62 роки. Працівники, які досягли пенсійного віку, можуть продовжувати роботу до 65 років, однак таким правом наділені лише громадяни і резиденти Сінгапуру.

Відповідно до Закону про зайнятість працівник наділений правом на оплачувану відпустку, якщо він/вона відпрацювали не менше трьох місяців поспіль. Тривалість відпустки залежить від стажу роботи в компанії і не може бути менше 7 (на 1-му році роботи) і 14 (на 8-му році і далі) календарних днів.

Дні тимчасової непрацездатності оплачуються працівникові також після 3 місяців стажу (мінімально 5 днів для амбулаторного і 15 – для стаціонарного лікування). Після 6 місяців роботи і до пенсії оплачується, як мінімум, 14 днів для амбулаторного і 60 – для стаціонарного лікування. Встановлено також обов'язок працівника або близької йому особи інформувати роботодавця про тимчасову непрацездатність протягом 48 годин з моменту її настання.

Звичайним робочим часом у Сінгапурі визнається 8-годинний робочий день при 44 годинах на тиждень (при шестиденному робочому тижні) або 9-годинний робочий день при 44 годинах на тиждень (при п'ятиденному робочому тижні або менше). Час обідньої перерви не включається в розрахунок робочого часу.

Понаднормову роботу можуть виконувати лише працівники, зайняті фізичною працею, з місячною платнею не більше \$ 4500 і інші працівники з місячною платнею не більше \$ 2600. Роботодавець зобов'язаний оплатити понаднормову роботу в обсязі, як мінімум, 1,5 розміру годинної ставки в 14-денний термін з моменту настання терміну розрахунку.

Як працівник, так і роботодавець можуть припинити трудові відносини шляхом розірвання трудового договору. Обидві сторони повинні дотримуватися термінів і процедури розірвання трудового договору, передбачені самим договором або Законом про зайнятість.

У Сінгапурі будь-яке порушення гарантій прав працівників може спричинити штраф у розмірі \$ 5,000 або тюремне ув'язнення до 6 місяців для керівника, винного в такому порушенні, або штраф і тюремне ув'язнення одночасно за кожен епізод порушення. За повторне порушення – штраф у розмірі \$ 10,000 або тюремне ув'язнення до 1 року для керівника, винного в такому порушенні, або штраф і тюремне ув'язнення одночасно.

Базові правила процедури розірвання трудових договорів такі: 1) працівники повинні письмово попереджати про свій намір розірвати трудовий договір у строк від 1 дня до 4 тижнів (залежно від стажу роботи). Ці ж терміни стосуються і роботодавця; 2) працівник має право використовувати відпустку з метою продовження терміну дії попередження; 3) якщо працівник захоче звільнитися без попередження він повинен виплатити роботодавцю компенсацію, еквівалентну оплаті праці за період попередження; 4) роботодавець не має права цікавитися у працівника причинами звільнення, якщо він належним чином попереджений про це; 5) якщо звільнення засноване на порушенні трудової дисципліни, роботодавець зобов'язаний провести дисциплінарне розслідування; 6) якщо працівник вважає своє звільнення незаконним, він може передати суперечку на розгляд Тристороннього Альянсу з Врегулювання Суперечок (ТАВС) як процедурного органу або в трудовий суд [27].

Серед переваг державно-правового механізму захисту прав працівників у Сінгапурі ми вважаємо справедливим виділити такі:

а) визнання на державному рівні феномена правомочної асиметрії трудових відносин, що є не тільки актуальною проблемою законодавчого врегулювання, а й одним з істотних критеріїв аутопоезису системи трудового права [2, с. 8, 26];

б) визнання страйку негативною тактикою ведення колективних переговорів, а не процедурою вирішення колективних трудових спорів [4, с. 7, 10];

в) значні державні фінансові санкції за порушення трудових прав працівників, обсяг яких багаторазово перевищує вітчизняні;

г) використання норм медичного права як підстави для формулювання істотних умов трудового договору (а так само як і формулювання таких); визнання того, що без цих умов трудовий договір є недійсним; включення норм медичного права у систему трудового законодавства в процесі його реформування;

г) значно менше число приводів до розірвання трудового договору (або бажання працівника, або закінчення строку дії трудового договору, або узгодження сторін, або дисциплінарний проступок);

д) наявність спеціалізованої трудової юстиції для вирішення трудових спорів, процедурного механізму їх арбітражу, що підтримує зважену процедурно-процесуальну дилему [1] в суспільстві;

е) існування Центрального Страхового Фонду, який зобов'язує створювати персональні накопичувальні рахунки на кожного працівника за рахунок роботодавця;

є) більш високий вік настання трудової дієздатності;

ж) розумні обмеження щодо понаднормової праці.

Разом із тим недоліками зазначеного механізму можемо назвати меншу кількість гарантій щодо часу відпочинку, оплати тимчасової непрацездатності, понаднормової праці, робочого часу, порогового віку трудових відносин неповнолітніх<sup>1</sup>, суб'єктного складу осіб, на яких поширюються державні гарантії, що, безумовно, є предметом подальшої дискусії.

Fenwick, з посиланням на низку авторів, щодо **Австралії** доповідає, що Співдружність Австралії, так само як і Уряд Співдружності, були засновані Конституцією Співдружності від 01 січня 1901 року. Паралельно Уряду Співдружності в країні функціонує федеральний уряд.

Уряд Співдружності не володіє всією повнотою повноважень з розробки законопроектів у галузі трудового права і відносин працевлаштування. Обмеження, які мають місце бути, є результатом складного компромісу з Федеральною системою трудового права. Спроби Парламенту «обійти» ці обмеження призводять до політичних та правових труднощів. Усе більш нагальною проблемою для Австралії стає необхідність функціонування федеральної системи поряд з цілком самодостатніми підсистемами нормативного регулювання штатів.

Відповідно до розділу 51 (35) Конституції Співдружності федеральний уряд має у своєму розпорядженні право законодавчої ініціативи у сфері посередництва й арбітражу для запобігання та вирішення трудових спорів без будь-яких обмежень на території будь-якого штату. Крім того, Співдружність уповноважена регулювати трудові відносини федеральних службовців, «конституційних корпорацій», міждержавних і міжнародних торгових і комерційних підприємств і Міністерства закордонних справ. Оскільки федеральні закони у зазначеній сфері скасовують дію, суперечать законам штатів, Співдружність на практиці користується зазначеними повноваженнями для систематизації найбільш важливих нормативно-правових актів у системі трудового права. За межами конституційного регулювання штати мають у своєму розпорядженні всю повноту повноважень щодо регламентації трудових правовідносин, включаючи професійне здоров'я і безпеку, охорону праці та нормування її оплати.

Суди традиційно відіграють важливу роль у тлумаченні складних і заплутаних законів про працю, в результаті чого судово-прецедентне право значно впливає на робочих, профспілки та уряд.

<sup>1</sup> Порівняно зі стандартами МОП.

Основним законом, що регулює нині працю в Австралії, є Закон Співдружності про трудові відносини 1996 року<sup>2</sup>, який був прийнятий замість вищевказаних нормативних актів. Ключовою метою закону є встановлення правових основ для соціального діалогу в трудових відносинах для затвердження економічного добробуту та матеріального благополуччя громадян Австралії (ст. 3). Закон засновує Австралійську Комісію з Трудових Відносин (АКТО), впроваджує механізм попередження та вирішення трудових спорів, встановлює мінімальні гарантії для працівника, заохочує переговори і забезпечує заходами державного примусу колективні та індивідуальні трудові угоди, значною мірою регулює діяльність профспілок і організацій роботодавців. Закон, поза сумнівами, захищає свободу асоціацій працівників і роботодавців. На додаток до зазначеного Закону у Співдружності були прийняті нормативні акти для державних службовців та про заборону вторинних бойкотів<sup>3</sup>. Нині консервативний уряд намагається докорінно змінити цей Закон. Терміни та умови працевлаштування в Австралії регулюються законами і звичайним правом. Співіснування федерального і штатного регулювання трудових відносин доповнюється звичайним (судово-прецедентним) правом, що породжується федеральними судами, судами штатів і процедурними органами за типом АКТО.

На федеральному рівні Закон Співдружності про трудові відносини 1996 року регламентує три способи встановлення термінів і умов працевлаштування – наказовий, за допомогою сертифікованих угод і Австралійських Трудових Угод.

Австралійські Трудові Угоди (АТУ) – це угоди, досягнуті в результаті переговорів окремо взятого працівника і роботодавця. Незважаючи на індивідуальний характер переговорів, працівник може найняти для участі в них переговорного агента (профспілкового представника), який згодом не стає стороною трудового договору. *АТУ підлягають затвердженню адвокатом з трудових відносин, а здебільшого АКТВ. Загалом, АТУ не може бути затверджена до тих пір, поки не пройде тест на відсутність у ній недоліків, а саме відступів у сторону применшення державних гарантій прав працівників*, що також стосується сертифікованих угод і наказів про прийняття на роботу.

Водночас є випадки, за яких АТУ може бути затверджена як адвокатом з трудових відносин, так і АКТВ навіть у разі непроходження нею тесту на відсутність недоліків. Як адвокат з трудових відносин, так і АКТВ можуть, зокрема, вимагати у сторін АТУ письмового зобов'язання або виконання іншої дії, спрямованої на усунення того чи іншого недоліку угоди. Більш того, АКТВ зобов'язана затвердити АТУ, навіть якщо вона не пройшла тест, якщо її затвердження не спричинить собою порушення публічного інтересу. Будучи затвердженою, АТУ застосовується як виняток із більшості федеральних нормативних актів, усіх нормативних актів штатів і сертифікованих трудових угод (у частині, що стосується будь-яких протиріч). Будь-які слухання в АКТВ з приводу АТУ носять закритий характер: АКТВ не повинна публікувати ніяких даних, що стосуються АТУ, проте ж якщо вона робить це, то персональні дані сторін АТУ повинні залишатися закритими.

<sup>2</sup> Див. Workplace Relations Act 1996 (Cth).

<sup>3</sup> Див. Public Service Act 1999 (Cth); Trade Practices Act 1974 (Cth).

На рівні штатів і територій (крім штату Вікторія) натепер розроблена власна система регулювання умов оплати праці та трудових угод. У Новому Південному Уельсі діяльність Комісії з Трудових Відносин регламентується Законом Нового Південного Уельсу про трудові відносини 1996 року<sup>4</sup>. У Квінсленді існує Комісія з Трудових Відносин, Трудовий Суд і Трудовий Магістрат, відповідно до Закону Квінсленду про трудові відносини 1999 року<sup>5</sup>. Тасманійська Комісія з Трудових Відносин регламентується Законом Тасманії про трудові відносини 1984 року<sup>6</sup>. Діяльність Комісії з Трудових Відносин Західної Австралії є предметом правового регулювання Закону Західної Австралії про трудові відносини 1979 року<sup>7</sup>, Закону про мінімальні гарантії працевлаштування 1993 року<sup>8</sup>. У Південній Австралії Закон Південної Австралії про працю та працевлаштування 1994 року<sup>9</sup> визначає діяльність Трудового Суду і Комісії з Трудових Відносин Південної Австралії. Федеральний Суд Австралії розглядає більшість справ щодо порушень Закону Співдружності про трудові відносини 1996 року, а крім того, апеляції на рішення нижчих судів федеральної юрисдикції. Верховні Суди штатів і Трудові Суди компетентні розглядати справи про тлумачення норм законодавства штатів, спори, що виникають під час укладання контрактів і інші процесуальні виробництва звичайного права.

Згідно з нормами звичаєвого права, кожен працівник повинен укласти трудовий договір зі своїм роботодавцем. Ці договірні трудові правовідносини співіснують з іншими, заснованими на нормативно-правових актах, такими як: накази або сертифіковані трудові угоди, форми трудових правовідносин. Такий стан речей означає, що працівники або роботодавці можуть зробити юридично значиму дію, спрямовану на захист трудових правовідносин незалежно від його статусу з точки зору закону.

Водночас не всі працівники можуть бути класифіковані як наймані працівники в юридичному значенні. Такими визнаються лише ті особи, з якими укладено трудовий договір. Звичайне право проводить суворе розмежування між найманими працівниками і незалежними підрядниками. Останні класифікуються як «особи, які діють як приватні підприємці, які виконують окремі замовлення, спрямовані на задоволення своїх бізнес-інтересів, і сконцентровані на досягненні певного результату»<sup>10</sup>. Якщо трудовим договором не встановлено інше, трудові відносини з працівником не можуть бути припинені, якщо з ним не було здійснено повний розрахунок. Водночас принцип «немає роботи – немає оплати» наділяє роботодавця повноваженнями утриматися від оплати праці, поки норма виробітку не буде виконана в повному обсязі.

Типовий робочий час в Австралії – 38 годин. Накази про прийом на роботу, сертифіковані трудові угоди і АТСи, в основному, містять у собі положення про робочий час, перерви, понаднормову працю та штрафні санкції. Середній робочий час

<sup>4</sup> Див. Industrial Relations Act 1996 (NSW).

<sup>5</sup> Див. Industrial Relations Act 1999 (Qld).

<sup>6</sup> Див. Industrial Relations Act 1984 (Tas).

<sup>7</sup> Див. Industrial Relations Act 1979 (WA).

<sup>8</sup> Див. Minimum Conditions of Employment Act 1993 (WA).

<sup>9</sup> Див. Industrial and Employee Relations Act 1994 (SA).

<sup>10</sup> Див. судовий прецедент *Hollis v Vabu Pty Ltd* [2001] HCA 44 (9 August 2001).

для основних, повнолітніх, некерівників у 2000 році становив 39,8 години<sup>11</sup>. Багато працівників можуть використовувати «ковзний» графік роботи. У Новому Південному Уельсі накази про прийом на роботу передбачають щотижневу тривалість роботи не більше 40 годин. У Квінсленді заборонено залучати працівника до праці більш ніж 6 днів поспіль, більше 40 годин за ці 6 днів і більше 8 годин на кожен окремо взятий день. Як основні працівники, так і сумісники мають право на, як мінімум, чотиритижневу оплачувану відпустку після відпрацьованих 12 місяців.

Працівники також наділені правом тривалої відпустки за тривалий стаж роботи. У більшості штатів працівники наділені правом тримісячної відпустки за 15 років трудового стажу. Підставою до цього є нормативні акти всіх штатів і територій<sup>12</sup>, а також акти і угоди Співдружності.

Відсутність на роботі за мотивами тимчасової непрацездатності передбачена для більшості працівників на підставі наказів і угод, а в низці штатів мінімальні гарантії закріплені на законодавчому рівні. Поряд з цим нині дуже поширене закріплення таких видів відсутності на роботі, як: *особисті, кар'єрні, за сімейними обставинами, у зв'язку з важкою втратою, у зв'язку з актом благодійності або милосердя, з культурних міркувань і т.д.* Щорічна тривалість таких відсутностей становить, як правило, 40 годин на першому році роботи і 64 години в наступні роки, з можливими коливаннями залежно від форми робочого часу конкретного працівника<sup>13</sup>.

Відсутність на роботі через профспілкові, громадські потреби або у зв'язку з навчанням навряд чи коли-небудь будуть предметом правового регулювання на федеральному рівні, однак регулюються генеральними угодами та нормативними актами штатів.

Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами на федеральному рівні становить 12 місяців і, як правило, безкоштовна. Водночас платність такої відпустки натепер передбачена багатьма сертифікованими трудовими угодами. Відпустка у зв'язку з батьківством не може «перекривати» відпустку по материнству другого з подружжя, за винятком дня пологів і першого тижня після них, і разом обоє батьків не можуть взяти відпустку більше, ніж на 52 тижні. Відпустка щодо усиновлення повинна бути аналогічною. Захист права на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, батьківства та усиновлення гарантується як на федеральному рівні, так і на рівні штатів.

Федеральне законодавство встановлює обов'язок роботодавця зберігати за працівником робоче місце, якщо він перебуває у відпустці по догляду за дитиною. Неможливість використовувати таку відпустку – рідкісний виняток. Федеральна політика та політика штатів спрямована на заборону дискримінації за ознакою

<sup>11</sup> Australian Bureau of Statistics, Employee Earnings and Hours, Australia (Catalogue 6306.0, 2001).

<sup>12</sup> Див. Long Service Leave Act 1976 (ACT); Long Service Leave Act 1955 (NSW); Long Service Leave Act 1981 (NT); Industrial Relations Act 1999 (Qld); Long Service Leave Act 1987 (SA); Long Service Leave Act 1976 (Tas); Long Service Leave Act 1992 (Vic); Long Service Leave Act 1958 (WA).

<sup>13</sup> Див. також: Industrial Relations Act 1996 (NSW) s 26; Workplace Relations Act 1996 (Cth) sch 1A; Industrial Relations Act 1999 (Qld) s 10; Industrial and Employee Relations Act 1994 (SA) s 70, sch 3; Minimum Conditions of Employment Act 1993 (WA) ss 19–21; Industrial Relations Act 1984 (Tas) ss 3(1), 32(1), 61F(2)(b).



наявної або потенційної вагітності<sup>14</sup>. Оскільки питання про оплачувані відпустки по догляду за дитиною є предметом дискусій в австралійському уряді і навряд чи буде вирішене у найближчому майбутньому, роботодавці не зобов'язані включати подібні умови в трудові угоди або контракти.

Як на федеральному рівні, так і на рівні штатів<sup>15</sup> існують обмеження в прийомі на роботу для осіб, молодших за 15 років, особливо в тих галузях, де фізичний і психічний розвиток дитини буде піддаватися очевидному ризику. Дітей, молодших за 15 років, заборонено приймати на роботу з повною зайнятістю, вони можуть працювати лише з дозволу і відома школи в позаурочний час. Як правило, школярі можуть бути притягнуті лише до легкої праці або сімейного бізнесу. Водночас у штаті Вікторія дозволено приймати на роботу і осіб, молодших за 15 років, але тільки за «ковзаючим» графіком. Законодавство на федеральному рівні і рівні штатів забороняє як пряму, так і непряму дискримінацію в трудових відносинах з низки причин: з міркувань участі працівника в профспілці, за мотивами його раси, кольору шкіри, статі, сексуальної орієнтації, віку, фізичних або розумових вад, сімейного положення, вагітності, релігійних, політичних переконань, національної або соціальної ідентичності.

Гарантії неприпустимості подібної дискримінації закріплені в низці федеральних законів<sup>16</sup> і законів штатів<sup>17</sup>.

Зокрема, Закон Співдружності про заборону сексуальної дискримінації 1984 року<sup>18</sup> забороняє сексуальні домагання на робочому місці, які визначає як несхвалювані дії сексуального характеру або схиляння до статевих відносин або інші несхвалювані дії на сексуальному ґрунті, вчинені щодо певної особи, які очевидно розглядаються ним як такі, що докучають, принизливі або залякують (ст. 28 А Закону). Подібна заборона стосується всіх працівників на рівні штатів, федеральному рівні і рівні Співдружності (ст. 4 Закону). Цей же підхід знаходить своє відображення у законах штатів і територій, які вимагають від підприємств суспільного телебачення і приватного секторів проводити підтримку політики рівності працівників<sup>19</sup>.

<sup>14</sup> См. Sex Discrimination Act 1984 (Cth); Discrimination Act 1991 (ACT); Anti-Discrimination Act 1977 (NSW); Anti-Discrimination Act 1992 (NT); Anti-Discrimination Act 1991 (Qld); Anti-Discrimination Act 1998 (Tas); Equal Opportunity Act 1995 (Vic); Equal Opportunity Act 1984 (WA).

<sup>15</sup> См. Children (Care and Protection) Act 1987 (NSW) pt 4, School Education Act 1999 (WA) s 29; Child Welfare Act 1947 (WA) ss 107B, 108; Children and Young People Act 1999 (ACT) ch 10; Community Services Act 1970 (Vic) pt 3, div 9.

<sup>16</sup> Див. Disability Discrimination Act 1992 (Cth); Racial Discrimination Act 1975 (Cth); Sex Discrimination Act 1984 (Cth); Workplace Relations Act 1996 (Cth) Part VIA, Division 3.

<sup>17</sup> Див. Discrimination Act 1991 (ACT); Anti-Discrimination Act 1977 (NSW); Anti-Discrimination Act 1992 (NT); Anti-Discrimination Act 1991 (Qld); Equal Opportunity Act 1984 (SA); Anti-Discrimination Act 1998 (Tas); Equal Opportunity Act 1995 (Vic); Equal Opportunity Act 1984 (WA).

<sup>18</sup> The Sex Discrimination Act 1984 (Cth).

<sup>19</sup> Див. Anti-Discrimination Act 1977 (NSW) Part 9A; Public Service Act 1999 (Cth) s 10; Equal Employment Opportunity (Commonwealth Authorities) Act 1987 (Cth); Equal Opportunity in Public Employment Act 1992 (Qld); Equal Opportunity Act 1984 (WA) Part IX; Public Sector Management Act 1995 (SA) s 67; Equal Opportunity for Women in the Workplace Act 1999 (Cth).

Національний мінімум оплати праці встановлюється рішенням АКТО щодо щорічного звернення Австралійської Ради Профспілок, опонентами під час розгляду яких виступають групи роботодавців. Уряд Співдружності і штатів також наділені повноваженнями брати участь у такій процедурі. Рішення АКТО з цього питання було предметом неодноразових обговорень у трудових судах штатів, деякі з них зобов'язували АКТО брати до уваги рішення Федерального Суду щодо регульованого механізму оплати праці на рівні штатів. Рішення судів штатів і федеральних судів у питаннях оплати праці узгоджені: раніше відомі федеральні справи під найменуванням «справ про національну оплату праці» нині відомі як справи про «перегляд тарифних сіток». Рішення у цих справах враховуються під час проведення колективних переговорів та укладання генеральних угод. У 2002 році мінімальна оплата праці в Австралії становила 413,40 австралійських доларів. До кінця 2002 року Австралійська Рада Профспілок анонсувала підвищення мінімальної оплати праці на 5,7% в 2003 році.

Індивідуальні трудові спори, залежно від юрисдикції, вирішуються спеціалізованими трибуналами, трудовими судами або судами загальної юрисдикції відповідно до норм звичаєвого права. Федеральній судовій системі підсудні суперечки щодо прийому на роботу або умов трудової угоди. У випадку з індивідуальним трудовим спором (наприклад, на оплату праці) звертатися необхідно до Федерального Суду Австралії або трудового суду штату<sup>20</sup>. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця може статися в низці випадків: невиконання працівником своїх обов'язків за трудовим договором, порушення трудової дисципліни, зокрема шахрайства з боку працівника, невідповідність працівника обійманій посаді через недостатню кваліфікацію. А ось реорганізація підприємства, хоч і досить часто, однак далеко не завжди є підставою для припинення трудового договору: він може вважатися продовженим, а у випадку із сертифікованою угодою є таким через закон. Якщо трудовим договором не передбачений термін попередження про наступне вивільнення, суд може зажадати таке попередження в розумні терміни.

У разі неплатоспроможності роботодавця Закон Співдружності про корпорації 2001 року<sup>21</sup> встановлює, що вимоги працівників є першочерговими серед незастрахованих кредиторів, проте не мають привілеїв перед застрахованими кредиторами.

Найбільш звичайний спосіб відшкодування у разі незаконного звільнення – це грошова компенсація, розмір якої, як правило, передбачається контрактом. Сума компенсації може бути і зменшена, якщо працівник знехтував можливістю знайти іншу роботу. Відновлення на роботі за нормами звичаєвого права допускається лише у виняткових випадках. Моральна шкода та компенсація за приниження честі і гідності не передбачаються.

Розірвання трудового договору з ініціативи працівника може наступити в тому разі, коли роботодавець відмовляється від трудового договору. У такому разі працівник має право вимагати відшкодування збитків через суд.

<sup>20</sup> Исходя из *конституционных соображений*, АКТО не наделена полномочиями определения юрисдикции в индивидуальных трудовых спорах.

<sup>21</sup> См. Corporations Act 2001 (Cth).

Звичаєве право, на підставі норм якого розривається трудовий договір, застосовується поряд з федеральними законами і законами штатів, спрямованими на боротьбу з незаконними звільненнями (у всіх штатах, крім Вікторії).

Закон Співдружності про трудові відносини 1996 року дозволяє працівнику звернутися за розглядом трудового спору, якщо:

- його звільнення було грубим, несправедливим, безпідставним;
- звільнення було скоєно з неприпустимих підстав (*inter alia*, з міркувань участі працівника в профспілці, за мотивами його раси, кольору шкіри, статі, віку, фізичних або розумових вад, сімейного стану, вагітності, релігійних, політичних переконань, національної або соціальної ідентичності);
- роботодавець не повідомив федеральну владу про вивільнення 15 або більше працівників з економічних, технологічних, організаційно-структурних і тому подібних мотивів;
- роботодавець не дотримується встановленого законом терміну письмового попередження про наступне вивільнення;
- роботодавець припинив трудові відносини всупереч забороні АКТВ на проведення масового скорочення, виданих на підставі ст. ст. 12,13 Конвенції МОП № 158.

Якщо АКТВ вважатиме, що звільнення було грубим, несправедливим, безпідставним, вона може прийняти рішення про поновлення працівника на роботі або про виплату грошової компенсації за період вимушеного прогулу, або про виплату справедливої винагороди працівникові, згідно із заподіяними йому збитками. Якщо ж працівник звернеться до Федерального Суду, той повноважний накласти на підприємство штраф, винести рішення про поновлення на роботі, виплату компенсації або будь-яке інше рішення, необхідне і достатнє для відновлення становища, яке існувало до незаконного звільнення [5–14; 16–24; 26; 28].

На наш погляд, досвід Австралії в досліджуваному напрямі надзвичайно цікавий у питаннях:

а) суб'єктів трудового права (конституційних корпорацій, Трудових Магістратів, трудових, консультативних, установ охорони та охоронно-трудова комітетів, адвокатів з трудових відносин, АКТВ);

б) професійного здоров'я як об'єкта регулювання трудового законодавства (в чому вбачається схожість із Сінгапуром);

в) проліферативності трудового договору за допомогою регламентації цілої низки його видів: наказів, письмових угод, контрактів, сертифікованих трудових угод, АТУ, що також є критерієм аутопоезису системи трудового права, про що ми будемо говорити пізніше;

г) необхідності затвердження АТУ адвокатом з трудових відносин, а здебільшого АКТВ; проходження тесту на відсутність у ній недоліків, а саме: відступів у сторону применшення державних гарантій прав працівників; встановлення «дозволених» і «виняткових» умов наказу про прийом на роботу;

г) переговорного характеру процедури укладення трудового договору за участю профспілки; визначення профспілки як сторони трудового договору; можливості процедурного і процесуального врегулювання трудового спору щодо умов прийому на роботу;

д) шахрайства з боку працівника як підстави до розірвання трудового договору; незаконність звільнення всупереч забороні АКТВ на проведення масового скорочення, виданих на підставі ст. ст. 12,13 Конвенції МОП № 158 (пряме застосування критерію фундаментальних гарантій, яке має преюдиціальне значення для подальшого розгляду трудового спору);

е) додаткових відпусток, серед яких – особисті, кар'єрні, за сімейними обставинами, у зв'язку з важкою втратою, у зв'язку з актом благодійності або милосердя, з культурних міркувань;

е) праці малолітніх залежно від ступеня ризику їхньому фізичному і психічному розвитку;

ж) диференціації прямої і непрямой дискримінації в трудових відносинах;

з) встановлення мінімуму оплати праці процедурним органом (АКТВ).

Водночас Австралії притаманні проблеми співіснування і конкуренції звичаєвого права, Законів Співдружності, федеральних законів і законів штатів, урядового наступу на профспілковий рух, суворой цивільно-правової відповідальності працівників за проведення страйку (в аспекті права на мирні збори і власне застосування норм цивільно-правової відповідальності до трудових відносин) на тлі очевидно більшої свободи локаутів, відсутність регламентації навчальних відпусток на федеральному рівні, тривалого (протягом 18 років) ненабуття чинності змін і білів до федеральних трудових законів.

Відносно *Чилі* Тісі наводить такі дані. Стаття 10 Трудового Кодексу визначає істотні умови, які повинні бути включені в індивідуальний трудовий контракт: дата і місце укладення контракту, реквізити сторін, посаду працівника і її опис, робоче місце, розмір заробітної плати, строки її проведення, робочий час, тривалість роботи, премії та інші заохочення і блага.

Законом також передбачені спеціальні трудові контракти, кожен з яких має свої особливості: обмеження за віком, що дає право на його укладення, трудові контракти фермерських господарств, моряків, тимчасових докових робочих, контракти надомних працівників.

Чилійське законодавство встановлює, якщо роботодавець-підрядник порушує свої контрактні зобов'язання перед своїми працівниками, підприємство-замовник несе перед ними солідарну або субсидіарну відповідальність. Ця відповідальність поширюється на трудові і соціально-забезпечувальні зобов'язання, оскільки в період дії таких трудових контрактів підприємство-замовник зобов'язане стежити за виконанням підрядником зобов'язань перед його працівниками. Для Чилі, таким чином, є нормою субконтрактні трудові відносини. Сезонні і тимчасові працівники можуть прийматися лише у виняткових випадках і в межах, встановлених законом.

Сторони можуть укласти як безстроковий, так і терміновий контракт. В останньому випадку термін дії контракту не може перевищувати одного року або двох років, якщо йдеться про менеджерів, висококваліфікованих робітників та інженерно-технічний персонал. Водночас локальні нормативно-правові акти дозволяють сторонам укласти дво- і чотирирічні контракти відповідно. Контракт стає автоматично безстроковим, якщо працівник після закінчення терміну його дії продовжує виконувати свою роботу.

Під оплатою праці закон має на увазі готівкові та безготівкові платежі, одержувані працівником від роботодавця відповідно до трудової угоди. Оплата праці передбачає базову платню, платежі за понаднормову працю, комісійні, виплату частини прибутку і бонуси. Закон також відображає деякі платежі, які не охоплюються поняттям «оплата праці»: компенсації витрат на обідні перерви, сімейну платню за кожне відрядження працівника, посібник з транспортування і т.д. Основна заробітна плата повинна виплачуватися в певні періоди, що не перевищують одного місяця. Однак у разі з відрядно-преміальною системою оплати праці вона може виплачуватися раз на місяць, раз на два місяці або щоквартально. Інші платежі залежать від квартального прибутку компанії і можуть виплачуватися наприкінці кварталу або року.

Розмір оплати праці є предметом вільної домовленості між роботодавцем і найманим працівником. Водночас закон встановлює мінімальний розмір базової місячної платні для найманих працівників з 45-годинним робочим тижнем: один прожитковий мінімум (276,000 чилійських песо, приблизно 425 доларів США)<sup>22</sup>. Відповідно до норм Трудового Кодексу Чилі, якщо компанія є прибутковою організацією, то вона зобов'язана розподіляти частину свого прибутку між найманими працівниками. Закон встановлює, що компанії повинні виділяти 30% чистого прибутку на доплати працівникам, розраховані відповідно до їхньої базової платні. Незважаючи на це, роботодавець повинен виплачувати працівникові бонуси в розмірі 25% річної платні, проте не більше 4,75 розміру мінімальної заробітної плати (1,311,000 чилійських песо, 2,016 доларів США<sup>23</sup>). На підприємстві можуть бути встановлені й інші системи розподілу прибутку між працівниками, проте з обов'язковим дотриманням вищевказаних меж.

Нормальний тижневий робочий час у Чилі – 45 годин. Цей максимум повинен бути вироблений за 5–6 робочих днів. Робочий день не може перевищувати 10 годин. Він поділяється мінімум на дві частини не менше, ніж півгодинною обідньою перервою. Обмеження робочого часу не стосується сумісників, менеджерів та адміністраторів, працівників без безпосереднього начальницького контролю або поза виробничими будівлями фабрик і т.д. Зазначені обмеження також не застосовуються до працівників сфери телекомунікацій та інтернет-медіа, працівників, чия робота не пов'язана з постійним місцем або вимагає виключно їхньої присутності. Виняток також становлять оптові магазини і комерційні заклади, які напередодні Різдва або національних свят можуть збільшити робочий день на дві години, сплативши його як понаднормову працю.

Трудовий кодекс Чилі регулює спеціальний контракт, званий «контрактом неповного робочого часу». Тривалість неповного робочого тижня не може перевищувати 30 годин. Відповідно до чилійського законодавства працівники з неповним робочим тижнем користуються тими ж гарантіями, що й інші за винятками: 1) максимальні виплати частини прибутку можуть бути приведені у відповідність з відпрацьованим робочим часом; 2) сторони можуть домовитися про різні способи реалізації неповного робочого часу в період дії контракту.

<sup>22</sup> Станом на 01 січня 2018 року.

<sup>23</sup> Див. попереднє посилання.

Понаднормова робота повинна бути узгоджена тільки на випадок тимчасових, непостійних, непередбачених ситуацій у житті компанії, які потребують додаткових трудових зусиль, і не може перевищувати двох годин на день. Понаднормові трудові угоди повинні укладатися в письмовій формі і діяти не більше трьох місяців з можливістю пролонгації за згодою сторін. Втім число таких пролонгацій також обмежене. Понаднормова робота повинна оплачуватися на 50% понад встановлену заробітну плату. Закон встановлює, що компанії, які найняли 25 і більше працівників, повинні стежити за тим, щоб не менше 85% з них були громадянами Чилі. Це правило не поширюється на інженерно-технічних працівників. У контексті такого закону до чилійських громадян прирівнюються: 1) іноземці, які перебувають у законному шлюбі або конкубаті з громадянами Чилі або мають дітей, народжених у Чилі, включаючи вдів і вдівців, чиїм подружжям були чилійські громадяни; 2) іноземці, що проживають постійно в Чилі протягом останніх п'яти років, не рахуючи часу відсутності в зв'язку з нещасними випадками.

Відповідно до Трудового Кодексу Чилі трудовий контракт може бути розірваний тільки за: згодою сторін, бажанням працівника, закінченням терміну дії контракту, закінченням роботи, на яку працівник був прийнятий, з волі Божої або обставинами, не залежними від сторін (форс-мажор) і з ініціативи роботодавця.

Якщо роботодавець звільняє працівника, ґрунтуючись на т.зв. потребах компанії, таких як: зміна економічних умов, згортання компанії або звільнення за власним розсудом (у випадках, передбачених законом), працівник має право на отримання таких видів вихідної допомоги: 1) вихідної компенсації за вислугою років, розрахованої у вигляді місячної платні за кожен рік роботи або наведеної у співвідношенні, якщо працівник пропрацював від шести місяців до року, але не більше, ніж 330-денної платні. Разом із тим для цілей розрахунку цього виду компенсації закон встановлює обмеження у вигляді 90 одиниць заохочення ("Unidades de Fomento") (приблизно 3,655 доларів США), однак від такої форми розрахунку можуть відмовитися сторони за обоюсторонньою згодою; 2) якщо звільнення було скоєне без дотримання 30-денного терміну попереднього попередження про нього, працівник отримує право на додаткову компенсацію в розмірі місячної платні. Якщо таку компенсацію роботодавець не виплачує добровільно, сума примусового стягнення може зрости до 150%.

Незважаючи на це, якщо працівник звільнений з приводу істотного порушення умов контракту, заподіяння роботодавцю матеріальних збитків, йому не передбачено ніякої вихідної допомоги. Водночас працівник має право оскаржити своє звільнення перед Трудовим Судом і якщо суд прийме рішення на його користь, компанія буде зобов'язана виплатити штрафну компенсацію в розмірі від 100% вищевказаного розміру вихідної допомоги залежно від періоду вимушеного прогулу.

Відповідно до пункту 5 статті 162 Трудового Кодексу Чилі, якщо до моменту звільнення працівника не були належним чином сплачені внески із соціального страхування, таке звільнення не може спричинити за собою розірвання трудового контракту. Відповідно, роботодавець може бути примушений до виплати заробітної плати та інших передбачених контрактом виплат на користь працівника до тих пір, поки не будуть остаточно погашені внески із соціального страхування.

Трудовий спір щодо законності звільнення розглядається трудовим судом в десятиденний термін.

Роботодавці не мають законного обов'язку встановлювати додаткові до вищевказаних гарантії, крім передбачених індивідуальними або колективними трудовими контрактами або угодами. Не існує законного обов'язку роботодавця надавати кейтерингові послуги або організувати громадське харчування для працівників [15].

Безсумнівно, науково-практична доктрина врегулювання трудових відносин у Чилі викликає непідробний інтерес щодо:

а) спеціальних суб'єктів трудового права (Превентивної медичної служби, Постійного Комітету з Безпеки, Гігієни праці та профілактики нещасних випадків);

б) проліферативності трудового договору за допомогою регламентації індивідуального трудового контракту, спеціального трудового контракту, безстрокового і термінового контракту, договору неповного робочого часу, понаднормової трудової угоди, індивідуальної трудової угоди (аналогічно Австралії);

в) субконтрактних трудових відносин, у результаті чого настає солідарна або субсидіарна відповідальність перед працівниками, які не перебувають у безпосередніх трудових відносинах з підприємством, установою, компанією;

г) комісійних, виплати частини прибутку у системі оплати праці;

г) компенсації витрат на обідні перерви, виплати сімейної платні за кожне відраження працівника, надання іншого оплачуваного вихідного дня, вихідної компенсації за вислугою років;

д) попередньої аутентифікації законності звільнення трудовим судом у низці процедурних випадків, що є очевидним доказом існування кон'юнктивного (об'єднаного) процесуального феномена процедур трудового права;

е) протекціонізму в питаннях працевлаштування;

є) згорання компанії як підстави до розірвання трудового договору;

ж) штрафної компенсації як заходів праце-правової відповідальності за незаконне звільнення;

з) неможливість припинення трудового договору без належної сплати внесків на соціальне страхування;

і) обчислення відпусток у робочих днях, видів додаткових оплачуваних відпусток (у разі смерті дитини, законного чоловіка або конкубіни, внутрішньоутробної загибелі плоду, смерті батька або матері працівника), неприпустимість розірвання трудового договору в певний термін після настання зазначених юридичних фактів.

Недоліками чилійського трудового законодавства можна назвати порівняно невелику тривалість основної відпустки, відпустки по догляду за дитиною, відсутність кейтерингових зобов'язань роботодавця перед працівниками, що особливо важливо у боротьбі з пандемією COVID-19 (в контексті обмеження соціальних контактів у місцях громадського харчування).

**Висновки.** 1. Обговорюючи питання щодо рівня правового регулювання трудових відносин в Азіатсько-Тихоокеанського регіоні, а також державно-правового механізму їх захисту, видається справедливим пальму першості залишити за Чилі; найбільше ж число недоліків було виявлено в Австралії, що викликає серйозні побоювання; Сінгапур у цьому контексті займає «золоту середину», незважаючи

на те, що з економічної точки зору він є найкращою країною для працевлаштування у світі. У наведеному проявляється нееквівалентність критеріїв оцінки якості трудових відносин з правової та економічної точок зору.

2. Висновок дисертаційної роботи професора О.Г. Середи щодо концепції аутопоезису системи трудового права є перспективним і підтверджується цілою низкою його критеріїв, у т.ч. і в рамках цього дослідження. Він є гарантом автономії трудового права та його відмежування від інших галузей на теоретичному рівні.

3. Знаходять також підтвердження і правильність висновків дисертаційної роботи І.В. Колосова щодо процедурно-процесуальної дилеми, критерію фундаментальних гарантій у трудовому праві і кон'юнктивного процесуального феномена процедур трудового права.

4. Проліферативність трудового договору – це така його властивість, за якої, регулюючи трудові відносини, в рамках однієї правової системи співіснує цілий ряд його різновидів, конкурентних між собою в частині способів і методів правового регулювання. Така властивість характерна виключно для трудового договору, оскільки жоден цивільно-правовий договір не має своїх різновидів у регулюванні одного і того ж самого майнового або особистого немайнового відношення, які б конкурували між собою. І це – один з ключових критеріїв аутопоезису системи трудового права. Аналогічної позиції ми дотримуємося і щодо феномена правомочної асиметрії трудових відносин.

5. Законодавча база регулювання трудових відносин в Азійсько-Тихоокеанському регіоні повинна спонукати до якісно нових досліджень щодо суб'єктів трудового права, істотних умов трудового договору, часу відпочинку, оплати праці, гарантійних і компенсаційних виплат, підстав до розірвання трудового договору, трудо-медичного правовідношення і т.д.

6. Під час розробки проекту Трудового кодексу України не стане зайвим звернути увагу на: 1) впровадження додаткових відпусток, серед яких – особисті, кар'єрні, за сімейними обставинами, у зв'язку з важкою втратою, смертю чоловіка, батьків або дітей, у т.ч. внутрішньоутробної, у зв'язку з актом благодійності або милосердя, з культурних міркувань; 2) необхідність затвердження трудової угоди адвокатом з трудових відносин або процедурним органом; проходження тесту на відсутність у ній недоліків, а саме відступів у сторону применшення державних гарантій прав працівників; 3) переговорний характер процедури укладення трудового договору за участю профспілки; визначення профспілки як сторони трудового договору; можливості процедурного і процесуального врегулювання трудового спору щодо умов прийому на роботу; 4) шахрайство з боку працівника як підстава для розірвання трудового договору; преюдиційну незаконність звільнення всупереч забороні на проведення масового скорочення, виданої на підставі ст. ст. 12, 13 Конвенції МОП № 158, та інші наведені в дослідженні аспекти, що має спонукати до появи Кодексу з питань праці, Медицини і Соціального Добробуту (КТМіСБ) як принципово нового для пострадянського простору кодифікованого акта, котрий в реальності, а не на папері, відповідатиме прогресивним тенденціям розвитку світової спільноти.



### Література

1. Колосов І. В. Процедурні та процесуальні норми як інструмент запобігання та вирішення трудових спорів : дис. ... докт. філософії : 081. Національний юридичний університет ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2020. URL: [http://nauka.nlu.edu.ua/download/diss/Kolosov/d\\_Kolosov.pdf](http://nauka.nlu.edu.ua/download/diss/Kolosov/d_Kolosov.pdf) (дата звернення: 09.09.2021).
2. Середа О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу : автореф. дис. ... докт. юр. наук : 12.00.05. Національний юридичний університет ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2019. 42 с.
3. Сингапур. Матеріал из Википедии – свободной энциклопедии. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%B8%D0%BD%D0%B3%D0%B0%D0%BF%D1%83%D1%80> (дата звернення: 09.09.2021).
4. Слюсар А. М. Правові проблеми становлення законодавства України щодо порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : автореф. дис. ... канд. юр. наук : 12.00.05. Національна юридична академія України. Харків, 1995. 24 с.
5. ACIRRT (Australian Centre for Industrial Relations Research and Training) (University of Sydney), *Australia at Work* (1999).
6. Australian Bureau of Statistics, *Employee Earnings and Hours: Australia (2000, ABS Catalogue 6306.0)*.
7. Breen Creighton, 'One Hundred Years of the Conciliation and Arbitration Power: A Province Lost?' (2000) 24 *Melbourne University Law Review* 839.
8. Butterworths, *Industrial Law – Federal*.
9. CCH, *Australian Labour Law Reporter* (4 volumes).
10. CCH, *Australia and New Zealand Equal Opportunity Law and Practice* (2 volumes).
11. CCH, *Australian Occupational Health and Safety Law* (4 volumes) *Australian Journal of Labour Law, Journal of Industrial Relations, Labour and Industry, Journal of Occupational Health and Safety – Australia and New Zealand*.
12. Creighton W. B., Ford W. J. and Mitchell R. J. *Labour Law: Text and Materials*. 2nd ed, 1993.
13. Creighton Breen and Stewart Andrew. *Labour Law: An Introduction*. 3rd ed, 2000.
14. Deery Stephen and Mitchell Richard (eds), *Employment Relations: Individualization and Union Exclusion*. 1999.
15. *Employment Law overview 2019–2020*. Chile. URL: [https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview\\_Chile\\_2019-2020\\_31.05.19.pdf](https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview_Chile_2019-2020_31.05.19.pdf) (дата звернення: 09.09.2021).
16. Forsyth A. "Re-regulatory Tendencies in Australian and New Zealand Labour Law". Working Paper No. 21, Centre for Employment and Labour Relations Law, Faculty of Law, The University of Melbourne, 2001.
17. Gardner M. and Palmer G. *Employment Relations: Industrial Relations and Human Resource Management in Australia*. 2nd ed, 1997.
18. Hunter R. *Indirect Discrimination in the Workplace*. 1992.
19. Lee M. and Sheldon P. *Workplace Relations*. 1997.
20. Macken J. J., O'Grady P., Sappideen C., and Warburton G. *The Law of Employment*. 5th ed, 2002.
21. McCallum R. M., McCarry G. and Ronfeldt P. *Employment Security*. 1994.
22. McCallum R. C. and Pittard M. J. *Australian Labour Law: Cases and Materials*. 3rd ed, 1995.
23. *National Labour Law Profile: Australia*. Contributed by: Colin Fenwick, Senior Lecturer, Centre for Employment and Labour Relations Law School, University of Melbourne, Victoria, Australia and Jane Hodges. URL: [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158892/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158892/lang-en/index.htm) (дата звернення: 09.09.2021).
24. Nolan D. R. *The Australasian Labour Law Reforms: Australia and New Zealand at the End of the Twentieth Century*. 1997.
25. Schwab K. *The Global Competitiveness Report 2019*. Insight Report. World Economic Forum 91–93 route de la Capite CH-1223 Cologny/Geneva Switzerland. 650 p.
26. Senate Economics Reference Committee, *Report on Consideration of the Workplace Relations and the other Legislation Amendment Bill 1996 (AGPS, August 1996)*.
27. *Singapore Employment Law*. URL: <https://www.corporateservices.com/singapore/singapore-employment-law/#:~:text=The%20Singapore%20Employment%20Act%20protects,Full%2Dtime%3B&text=Under%20contract> (дата звернення: 09.09.2021).
28. Thornton M. *The Liberal Promise: Anti-Discrimination Legislation in Australia*. 1990.

### Анотація

*Середа О. Г., Колосов І. В.* Державно-правовий механізм захисту прав працівників в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні: порівняльно-правове дослідження. – Стаття.

У запропонованій статті вивчено досвід державно-правового захисту прав працівників на прикладі Сінгапуру, Австралії і Чилі, його особливості з урахуванням специфіки країн Азійсько-Тихоокеанського регіону, нюансів правової сім'ї звичаєвого права. Визначено основні напрями впровадження державно-правового гарантування і структурних змін у правовому регулюванні трудових відносин порівняно з дореформним періодом. Проведено порівняльно-правове дослідження з вітчизняними правовими реаліями. Проаналізовано спільні та відмінні риси, переваги і недоліки обох систем. Зроблено висновки щодо запозичення позитивного зарубіжного досвіду у вітчизняну трудо-правову реальність.

Вивчення досвіду правового регулювання трудових відносин в азіатсько-тихоокеанському регіоні на прикладі зазначених держав дозволяє закликати колег до дискусії щодо проліферативності трудового договору (на прикладі АТУ і сертифікованих трудових договорів), його істотних умов, прийняття до уваги пропозицій міжнародного профспілкового руху щодо переговорної процедури укладення трудового договору; окреслити проблеми співіснування нормативно-правових актів і звичаєвого права у регулюванні трудових правовідносин; обговорити актуальні проблеми трудового права та впровадити позитивний досвід правового регулювання додаткових відпусток; оцінити перспективи впровадження інституту медичного страхування в трудове право; приділити увагу створенню системи трудової юстиції в Україні. Особливу увагу привернуто до проблематики шахрайства з боку працівника як підстави до розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу; преюдициальної незаконності звільнення всупереч заборони на проведення масового скорочення, виданої на підставі ст. 12, 13 Конвенції МОП № 158.

Відповідно, вітчизняна система трудового права, незважаючи на всі свої досягнення, зумовлена багаторічними традиціями державно-правового гарантування у сфері трудових і соціально-забезпечувальних відносин, не позбавлена необхідності запозичення зарубіжного досвіду, щоб відповідати запитам сучасного суспільства, чому повинні бути присвячені подальші наукові дослідження і розвідки.

Ключові слова: права працівників, Сінгапур, Австралія, Чилі, трудовий договір, робочий час, час відпочинку, оплата праці, розірвання трудового договору, порівняльне дослідження.

### Summary

*Sereda O. H., Kolosov I. V.* Statutory mechanism of employees' rights protection in Asia and Pacific regions: comparative contribution. – Article.

Paper proposed highlights the experience of Singapore, Australia and Chile's labor law reform, its features, peculiarities of the countries of the Common Law Legal family taking into account.

Mainly directions of labor law's guarantees and structural improvements in the legal regulation of Labor Relations in comparison with the pre-reform period are determined. A comparative study with the relevant directions of industry reform in Ukraine was conducted. Similar and distinctive features, advantages and disadvantages of both systems are analyzed. Conclusions about the possibility of borrowing positive foreign experience into the domestic labor and legal reality were showed.

Studying of Labor Relations legal regulation experience in the Asia and Pacific on the example of aforesaid states permit to encourage colleagues to put out a scientific discussion about furcating of employment contract as AEC and certified ones, its core conditions, consider the proposals of the trade union movement within the framework of employment procedure by bargaining performance, outline the problems of common law and Acts' performing in connection with subject of Labor Law, discuss problems and apply positive experience in regulating additional vacations, consider the possibility of introducing the institute of medicine insurance in labor law, pay attention to the experience of creation a labor justice system. Special attention should be paid to the employee's fraud as reason for termination of the employment contract at the initiative of the employer; pre-judicial illegality of termination performed contrary to prohibition of mass firing in respect to Articles 12, 13 of ILO's Convention No. 158.

Simultaneously, Domestic system of labor law, although it is distinguished by more long-timed traditions of statutory guarantees in field of Labor and Social Security Law, is not without the need to borrow foreign experience in order to update it for the needs of modern social development, which should be devoted to furthermore comparative legal researches.

*Key words:* employees' rights, Singapore, Australia, Chile, employment contract, working time, vacation, wages and salaries, employment contract's termination, comparative research.