

УДК316.35:331.104

О.П. РАДЧУК, канд. юрид. наук, доц., Національний університет «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Ключові слова: міжнародні трудові відносини, колізійні прив'язки, трудові права, міграція

Багато сучасних дослідників, що говорять про чергову хвилю міграції в світі, передусім називають її економічною. Велика частина громадян окремих держав, серед яких і громадяни України, виїжджають до інших, більш багатих країн з метою працевлаштування. Крім того, характерної відмінною рисою виконання своїх обов'язків працівниками певних категорій, є наявність іноземного (міжнародного) елемента (праця моряків, пілотів) [1, с.62].

Ці питання є актуальними для науки міжнародного приватного права, але сьогодні їм не приділена належна увага. Тим більше, ці питання викликають інтерес під час розробки та затвердження міграційної політики держави. На предмет дослідження вказують ті нові нормативні акти, що прийняті в Україні та регулюють особливості правового статусу іноземних громадян, біженців та осіб, що потребують додаткового або тимчасового захисту.

Частина держав вже відчула на собі як позитивні, так і негативні наслідки наявності на території певної країни значної частини іноземних громадян, що прибули з метою пошуку роботи і виконання трудових функцій. Ці громадяни укладають трудові договори з місцевими роботодавцями. Існує чимало проблем, пов'язаних з діяльністю іноземних працівників: «гастарбайтери», «зон дешевих зарплат», «галузей виробництва, що втекли», «дешевого прапора» [2, с.275] тощо.

Громадяни колишнього Радянського Союзу також активно користуються таким правом та виїжджають за кордон, де частина з них виконують певні трудові функції, вступаючи

у трудові відносини з іноземними працедавцями. Така можливість – виконувати трудові функції за межами своєї держави – вперше була передбачена ще Основами законодавства Союзу РСР і союзних республік про зайнятність населення, прийнятих 15.01.1991 р. В цьому законі містилось положення про те, що громадяни мають право на професійну діяльність у період тимчасового перебування за кордоном.

Зараз чинне в Україні законодавство, в тому числі й трудове, не забороняє, а дозволяє працювати за кордоном. Закон України «Про порядок виїзду за кордон і в'їзду в Україну громадян України» називає всього декілька підстав для обмежень виїзду громадян за межі України. Але переважна більшість країн прийняли національне законодавство, яке регулює в'їзд іноземців на свою територію, особливо, коли це стосується працевлаштування. Це законодавство регулює, в першу чергу, умови допуску іноземців на територію тієї чи іншої держави, а в другу чергу, порядок укладення трудових договорів з іноземцями, повної або часткової заборони укладення таких угод.

Більшість держав закріпили в законодавстві вимогу одержання спеціальних дозволів на прийом на роботу. Наприклад, французький Кодекс праці має окремий розділ: «Іноземна робоча сила та захист інтересів національної робочої сили». Згідно цього документу, іноземець, що планує працювати на території Франції, повинен крім загальних документів та віз для в'їзду в державу, додатково мати трудову угоду, завізовану адміністративною владою або дозвіл на роботу та медичний сертифікат. Такі та інші обмеження містяться в законодавстві й інших країн.

Багато держав ввели практику, згідно якої уряд чи відповідне відомство країни щорічно розробляє, затверджує та доводить до відома зацікавлених осіб квоту на приїзд іноземців з метою працевлаштування в країну.

На сучасному етапі розвитку науки міжнародного приватного права можна говорити про такі основні колізійні прив'язки у сфері міжнародних трудових відносин:

1) закон країни місця роботи (*lex loci laboris*) – це основний принцип законодавства про міжнародне приватне право Австрії, Бразилії, Іспанії, Угорщини, Швейцарії. В ст.52 Закону України «Про міжнародне приватне право» закріплено основне положення про те, що до трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота [3]. Таким чином, праця іноземців в Україні буде регулюватись правом України (за деякими виключеннями), так само праця громадян України за кордоном у більшості випадків буде регулюватись правом країни роботи;

2) свобода вибору права (автономія волі – *lex voluntatis*). Цей принцип застосовується у Великобританії, Італії, Канаді, ФРН. Його дія досить часто обмежується, це характерно, зокрема, для законодавства ФРН, дією імперативних норм, що стосуються захисту інтересів прав працівника;

3) закон місця знаходження працедавця. Така колізійна прив'язка характерна для тих випадків, коли трудові функції виконуються на території декількох держав, а для регулювання трудових відносин застосовують закон місця знаходження, місця проживання або місця комерційної діяльності працедавця;

4) закон прапора судна (*lex flagi*). Трудові угоди працівників водного або повітряного транспорту регулюються законом тієї країни, де зареєстровано цей засіб;

5) закон країни вчинення контракту про найом (*lex loci contractus*). Це стосується США та Великобританії, які передбачили, що трудові угоди укладені в країні, регулюються місцевим правом. Крім того, законодавством цих держав, поширена дія внутрішніх законів на трудові відносини проживаючих за кордоном громадян, якщо вони уклали угоду з національними компаніями, які функціонують за кордоном;

6) особистий закон працедавця – фізичної або юридичної особи (*lex personalis* або *lex societatis*). Цей принцип застосовується тоді, коли місце роботи визначити проблематично або робота виконується в двох або більше державах (приблизно такий поділ прив'язок можна найти в багатьох роботах) [4, с.46].

Трудові права іноземців в Україні ґрунтуються на загальновизнаних міжнародних документах. Загальна декларація прав людини 1948 р. визнає за кожною людиною право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливий сприятливі умови праці та на захист від безробіття (ст.23). Крім цього, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. визнав право на працю, яке включає право кожної людини на отримання можливості заробити собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст.6). Україні разом з іншими державами – учасниками цього пакту, належить здійснити належні кроки для забезпечення цього права.

В українському законодавстві є цілий ряд загальних принципів в сфері трудових відносин, які витікають із міжнародних правових документів, що підписала наша держава. Іноземні громадяни користуються правами і несуть обов'язки нарівні з громадянами України, таким чином законодавство виходить із застосування в сфері трудових відносин принципу національного режиму. На іноземців поширюються загальні положення трудового законодавства. По відношенню до них поширюються норми про охорону праці, спеціальні положення, що регулюють роботу жінок та неповнолітніх, вони мають право отримувати соціальну допомогу, право на відпочинок. Не допускається дискримінація іноземців у залежності від статі, раси, національності, мови, віросповідання та інше.

Але в той же час законодавство передбачає по відношенню до різних груп іноземців спеціальні правила, які стосуються порядку їх укладення трудових угод на території України, встановлені певні обмеження на зайняття іноземцями окремих посад та зайняття окремими видами діяльності.

Відповідно до ст.4 Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» від 22.09.2011 р., іноземці поділені на дві великі групи: іноземці, що постійно проживають в Україні; іноземці, що тимчасово перебувають на території України [5]. Що

стосується першої групи осіб – то вони можуть займатися трудовою діяльністю на підставі та в порядку, встановленому громадянам України. Єдиними виключенням із національного режиму є випадки, коли у відповідності до українського законодавства певними видами діяльності можуть займатися або певні посади займати тільки громадяни України. Такі обмеження встановлені для зайняття посад в прокуратурі, міліції, вступу на державну службу тощо. Іноземці, які постійно проживають на території України, укладають трудові угоди, що повністю регулюються трудовим законодавством України. Про це ідеться у ст.54 Закону України «Про міжнародне приватне право» [3]. Це повністю відповідає положенням Конституції України, відповідно до яких іноземці та особи без громадянства, що перебувають у країні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України.

Україна є державою, що допускає прибуття іноземців на свою територію з метою працевлаштування. Іноземці, що прибули на нашу територію, можуть займатися трудовою діяльністю в залежності до отриманого дозволу (п.4 ст.4 Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» [5]). Такий дозвіл видається згідно з Правилами оформлення іноземцям та особам без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні, затвердженими Постановою Кабінету Міністрів України від 01.11.1999 р. (надалі – Правилами). Роботодавці, які прагнуть найняти іноземну робочу силу, повинні обґрунтувати необхідність залучення іноземців, якщо інше не передбачене міжнародними угодами. Таке обґрунтування повинно показати необхідність видачі дозволу на працевлаштування, головна причина – недостатність робочої сили на певній території або в певній галузі.

Дозвіл на працевлаштування оформляється та видається Державним центром зайнятості Міністерства праці України або з його дозволу центрами зайнятості Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва та Севасто-

поля. Дозвіл видається на виконання роботи тільки на певному підприємстві, установі або організації на певній посаді.

Зацікавлена організація-працедавець подає цілий ряд документів до центрів зайнятості (обґрунтування залучення іноземної робочої сили, дані про іноземців та про їх кваліфікацію, про постановку іноземців на відповідний облік і т.п.). Дозвіл на працевлаштування діє протягом терміну до одного року, але термін його дії може бути подовжений. Подовження терміну дії дозволу на працевлаштування відбувається за ініціативою роботодавця, що повинен звернутися до відповідного центра зайнятості у період не менший місяця до закінчення попереднього терміну роботи. Максимально термін роботи іноземця може продовжуватись на 4 роки, а потім повинен наступити інтервал в роботі не менше 6 місяців. Загальне обмеження строку роботи на території України передбачено рядом нормативних актів становить п'ять років.

Згідно вказаних правил роботодавець повинен сплатити десять неоподаткованих мінімумів доходів громадян як і за видачу дозволу на працевлаштування, так і за продовження терміну дії дозволу на працевлаштування. Після закінчення дії дозволу на працевлаштування він повертається до центру зайнятості, який його видав.

Звичайно, Правила містять випадки, коли дозвіл на працевлаштування не видається: подача іноземцями неправдивих відомостей або підроблених документів; якщо контрактом передбачені умови роботи для іноземців значно гірші, ніж для українських громадян, виконуючих аналогічну роботу; коли іноземець порушував законодавство України в період попереднього перебування на території України та т.п.

У випадку встановлення працевлаштування іноземця на території України без відповідного дозволу, він підлягає видворенню за межі України із забороною на візд в Україну на протязі 5 років.

Стаття 54 Закону України «Про міжнародне приватне право» вказує на два виключення

на користь регулювання праці іноземців законодавством інших країн: 1) коли іноземці та особи без громадянства працюють у складі представництв іноземних держав або представництв міжнародних організацій в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України; 2) іноземці та особи без громадянства за межами України уклали з іноземними роботодавцями – фізичними та юридичними особами трудові договори про виконання роботи в Україні, якщо інше не передбачено договором чи міжнародним договором України [3].

Укладені договори Україною з іншими країнами, які передбачають участь громадян цих країн в будівництві і монтажі підприємств та спільному видобутку сировини, спорудженні спільних об'єктів, регулюють також і трудові відносини. В цих угодах сторони обирають право України для регулювання праці іноземців, або обирають інші колізійні прив'язки – закон країни, що направила працівника.

Трудові права українських громадян за кордоном визначаються міжнародними угодами та законами країни працевлаштування. Праця громадян України за кордоном може регулюватися положеннями нашого трудового законодавства, або на підставі трудового контракту, що укладений у відповідності до законодавства держави перебування.

В першому випадку діють норми ст.53 Закону України «Про міжнародне приватне право» [3]. Законодавець не передбачив у вказаній статті всі можливі колізійні прив'язки, що дозволили б визначити належне до застосування право. В законі ми бачимо односторонні прив'язки, що дозволяють нам назвати два випадки, коли праця громадян України за кордоном, регулюється правом України. По-перше, коли громадяни України працюють у закордонних дипломатичних установах України. По-друге, коли громадяни України уклали з роботодавцями – фізичними або юридичними особами України трудові договори про виконання роботи за кордоном, в тому числі в їх відокремлених підрозділах, якщо це не суперечить інтересам держави, на території якої

виконується робота. Можна сказати, що ці випадки передбачають укладання трудового контракту в Україні, а лише потім працівник відбуває за межі України для виконання своїх трудових функцій. До цих працівників застосовуються як загальні норми трудового законодавства та всякого роду спеціальні правила, видання яких обумовлено специфікою умов праці даної категорії працівників.

Спеціальними правилами можуть визначатись особливості роботи в окремих державах, або окремих природних або кліматичних зонах тощо. Перебуваючи за кордоном, наші працівники будуть підкорятися режиму робочого часу та часу відпочинку, які встановлені на підприємствах та установах, де фактично працюють. Таким чином, буде проявлятися подвійність у правовому статусі таких працівників: трудова угода укладена з українською фізичною або юридичною особою, а підкоряться деяким правилам та інструкціям тієї організації, де вони тимчасово працюють. Це, в першу чергу, стосується тих наших спеціалістів, які направлені для надання технічного сприяння у відповідності до контрактів, що укладені зовнішньоекономічними відомствами та іншими органами державної влади, що мають повноваження у сфері укладання подібних договорів.

У відповідності до таких договорів приймаюча сторона може брати на себе й інші обов'язки. Додатково можуть передбачатись такі умови: відшкодування затрат на перевезення членів родини спеціаліста; виплата підйомної допомоги та ін.

За загальними правилами, умови праці та тимчасового перебування українських громадян, передбачені різними угодами, не повинні бути гірше умов, передбаченими для іноземних громадян. Пункт 3 ст.53 Закону України «Про міжнародне приватне право» допускає, що сторони у процесі укладання угоди можуть передбачити випадки, коли праця громадян України за кордоном буде регулюватись нашим законом.

Громадяни України, що постійно проживають за кордоном, можуть укласти договір

найму на роботу в ту чи іншу зарубіжну установу або до іноземного приватного підприємця. Умови праці такого громадянина будуть визначатись законодавством про працю країни перебування. Сам факт наявності українського громадянства не тягне за собою застосування норм нашого трудового права.

До українських громадян, так само як і для громадян інших держав, можуть застосовуватись в певній державі загальні обмеження щодо зайняття окремими професіями, особливі умови прийому на роботу та інше. Але саме головне, умови праці громадян України не можуть бути гіршими умов праці іноземців – громадян інших країн [6].

За підрахунками спеціалістів значна частина наших громадян бажала б виїхати за кордон з метою працевлаштування. Кількість таких громадян становить від 2 до 8 мільйонів громадян. Громадяни західної частини України краще виїхали би на роботу до країн Європейського Союзу, а мешканці східної та південних частин України надають перевагу роботі у Російській Федерації.

Контроль міграційних процесів покладено на уряд України та на його окремі підрозділи. Уряд повинен шляхом вироблення міграційної політики стимулювати або, навпаки, здержувати виїзд наших громадян за кордон. У той же час треба дотримуватись законодавства, що визнає та забезпечує права громадян на свободу пересування, вільний вибір країни проживання та місця роботи, а також можливість безперешкодного повернення на батьківщину; забезпечення рівності трудових прав мігрантів з правами громадян приймаючої країни; забезпечення рівності громадянських, трудових та соціальних прав українських громадян не залежно від того, в якій країні виконують вони свої трудові функції.

Законодавством деяких країн передбачено, що громадянин може виїхати на роботу за кордон лише тоді, коли представить свій трудовий договір на затвердження до служб міграції або зовнішньої зайнятості (Індія, Пакистан, Португалія, Російська Федерація). Після перевірки такого договору на предмет відповідно-

сті встановленим мінімальним стандартам, видається дозвіл на міграцію. Мінімальні стандарти стосуються питань оплати праці за кордоном, надання соціальних пільг, організації робочого часу та часу відпочинку та інші.

Основні положення трудового договору регулюються Конвенцією МОП «Про трудові статті та договори, укладені державними органами влади» 1949 р. У трудовому договорі повинні міститися такі основні положення: опис характеру роботи; місце роботи та термін роботи; розмір основного заробітку та розмір оплати в надурочний час; робочий час та час відпочинку; виробничі травми; підстави для розірвання трудового договору; безготівкова компенсація та пільги.

Діяльність посередницьких структур щодо найму робочої сили в Україні для виконання трудових функцій за межами держави підлягає ліцензуванню і це ще один фактор державного контролю та захисту прав наших громадян, що відправляються за кордон для працевлаштування [5, с.234].

Таким чином, міграція трудових ресурсів є характерною ознакою теперішнього часу, а тому ці питання повинні перебувати в полі зору юристів. Є нагальна потреба прийняття нових міжнародних багатосторонніх та двохсторонніх договорів, що будуть регулювати питання працевлаштування громадян за межами своїх країн. У цих договорах необхідно надавати національний режим праці іноземцям, закріпити ті гарантії, що дозволить знизити гостроту питань про недопущення дискримінації в сфері трудових відносин.

ЛІТЕРАТУРА

1. Міжнародне приватне право : науково-практичний коментар / за ред. А. Довгерта. – К., 2008. – 352 с.
2. Богуславский М. М. Международное частное право: учебник / Богуславский М. М. – 5-е изд., перераб. и доп. – М., 2004. – 416 с.
3. Закон України «Про міжнародне приватне право» // ВВР України. – 2005. – № 32. – Ст. 422.

4. Аметистов Э. М. Международное право и труд / Аметистов Э. М. – М., 1982. – 246 с.

5. Закон України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» // Офіційний вісник України. – 2011. – № 83. –

Ст. 3014.

6. Міжнародне приватне право: підручник / під ред. Жушмана В. П. та Шуміло І. А. – Х., 2011. – 320 с.

Радчук О. П. Трудові відносини: міжнародно-правовий аспект / О. П. Радчук // Форум права. – 2012. – № 3. – С. 590–595 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-3/12ropmpa.pdf>

Розглядаються основні колізійні прив'язки в сфері міжнародних трудових відносин. Досліджені особливості трудових прав іноземців в Україні, а також трудові права громадян України за кордоном.

Радчук А.П. Трудовые отношения: международно-правовой аспект

Рассматриваются основные коллизионные привязки в сфере международных трудовых отношений. Исследованы особенности трудовых прав иностранцев в Украине, а также правовые права граждан Украины за границей.

Radchuk A.P. Labour Relations: International Law Aspect

Main collision formulas in the sphere of international labour relations are considered. Labour rights of foreigners in Ukraine as well as labour rights of citizens of Ukraine abroad researches.