

УДК 341.325.2

Багнюк Г. І., асистент (Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне)

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАНШТУВАННЯ В НОРМАХ ТРУДОВОГО ПРАВА ГРОМАДЯН УКРАЇНИ ЗА КОРДОНОМ

У статті розкривається сутність і особливості правового регулювання працевлаштування та соціального захисту в нормах трудового права громадян України за кордоном. Досліджується сучасний стан нормативно-правового забезпечення працевлаштування громадян України за кордоном.

В статье раскрывается сущность и особенности правового регулирования трудоустройства и социальной защиты в нормах трудового права граждан Украины за рубежом. Исследуется современное состояние нормативно-правового обеспечения трудоустройства граждан Украины за рубежом.

In the article the essence and features of the legal adjusting of employment and social defence in the norms of labour right for the citizens of Ukraine abroad is opened up. The modern state of the normative-legal providing of employment of citizens of Ukraine abroad is explored.

На сучасному етапі розвитку України багато її громадян працюють у різних точках земної кулі, а частка українських працівників, що займаються трудовою діяльністю за кордоном, є досить вагомою в загальносвітовій трудовій міграції. Трудова міграція є проблемою не тільки України, а й усього світового співтовариства. На міжнародному рівні цьому питанню приділено значну увагу, що підтверджується достатньо великою кількістю міжнародно-правових актів у цій сфері. Однак визначення міграційної політики є прерогативою кожної держави окремо.

Конституція України закріпила, що утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Тому забезпечення прав і свобод українських громадян, які працюють за кордоном, є також обов'язком держави. Виходячи з цього, трудове законодавство, особливо Кодекс законів про працю, має зосередитись на забезпеченні прав працівників як найвищої соціальної цінності. При цьому, працівники, які працюють поза межами України, не можуть бути дискриміновані та обмежені у своїх правах за ознакою місця працевлаштування. Аналіз багатьох досліджень засвідчив, що права українських працівників за кордоном часто порушуються. Великий відсоток українців виїжджають до країн працевлаштування нелегально, у зв'язку із чим взагалі не мають жодних прав на території іншої країни. Правове регу-

лювання праці за кордоном; міжнародно-правові норми, що регулюють працю мігрантів; захист прав, свобод та інтересів працівника; процедура здійснення та організація виїзду за кордон з метою працевлаштування; умови, за яких взагалі можлива праця за кордоном; проблеми нелегальної праці за кордоном – усі ці питання в нових умовах ринкової економіки, з одного боку, та проголошення України правовою державою, з іншого, мають важливе не тільки теоретичне, а й практичне значення.

Актуальність даної теми полягає в тому, що дослідження стану трудової міграції з України, визначення шляхів вдосконалення державної міграційної політики ставить перед економічною та правовою наукою низку складних проблем, які потребують вирішення цієї проблеми на практиці і вдосконалення відповідної правової системи.

Проблема особливостей правового регулювання трудової міграції свого часу тією чи іншою мірою висвітлювалася різними авторами, які зробили вагомий внесок у її дослідження. Слід відзначити праці таких учених, як С. Пиріжков, Є. Малиновська, А. Хомра, Ю. І. Римаренко, В. Б. Євтух, М. О. Шулъга, А. М. Шлепаков, О. Шиманська, Г. І. Старченков, Е. П. Плетньов, Л. А. Солонська, І. Гнибіденко.

Права людини і громадянина мають бути захищені не лише в державі, а й поза її межами. Захист прав українських громадян за кордоном забезпечує ст. 25 Конституції України. До категорії, що потребує особливої уваги і захисту, належать передусім особи, що працюють за кордоном і утворюють кількісно значну спільноту української трудової міграції. Спричинена низкою внутрішньо-економічних чинників, вона сформувала своєрідний феномен нової людини-заробітчанина, надала поштовх для розвитку міжнародно-правової бази в сфері захисту прав вітчизняних трудівників за кордоном, висунула на порядок денний проблеми, що містять потенційні загрози безпеці України. Офіційна статистика щодо трудящих-мігрантів з України не віддзеркалює реальної картини трудової міграції, оскільки більшість українських громадян працевлаштовується самостійно і часто нелегально. За деякими оцінками, кількість таких громадян перевищує офіційні дані і коливається від 500 тис. до 2 млн осіб на рік.

Певні економічні проблеми, низька мотивація легальної зайнятості, значний рівень безробіття створили об'єктивні умови для пошуку громадянами України роботи за кордоном. [Еженедельник "Заграница", № 10 (219), март 2004 г.].

Працевлаштування – це система організаційних, економічних і правових заходів, направлених на забезпечення трудової зайнятості населення. У широкому значенні воно об'єднує всі форми трудової діяльності, що не суперечать законодавству, включаючи самостійне забезпечення себе роботою, в тому числі індивідуальну трудову діяльність, підприємництво, фермерство тощо. У вузькому ж значенні під працевлаштуванням розуміють такі форми

трудової діяльності, які встановлюються при сприянні органів держави або недержавних організацій.

Каналами трудової міграції є:

- самостійний пошук місця роботи (насамперед, у країнах, з якими в Україні немає візового режиму),

- використання туристичних агентств, через які українці легально, як туристи, потрапляють у країну і, незаконно там залишившись, займаються трудовою діяльністю;

- використання послуг суб'єктів господарської діяльності для посередництва в працевлаштуванні за кордоном, коли надання таких послуг здійснюється в рамках зовнішньоекономічних договорів іноземних роботодавців і посередників тих країн, що зацікавлені у використанні праці наших громадян.

Громадяни України, які працевлаштувалися через посередницькі структури, є єдиною в країні категорією трудових мігрантів, які мають можливість легально одержати роботу за межами нашої держави. Механізми надання посередницьких послуг включають зовнішньоекономічний договір між іноземним роботодавцем та українським посередником, а також трудовий договір (він підписується в Україні) між іноземним роботодавцем і українським працівником. У трудовому контракті зазначаються місце роботи, розмір заробітної плати, умови праці, питання страхування, права і обов'язки найманого працівника і роботодавця, форс-мажорні обставини. Крім цього, для громадян України, яким надаються посередницькі послуги для працевлаштування, скажімо, на судна під іноземним прапором, складовою частиною особистого трудового договору є договір між іноземним роботодавцем і певною профспілковою організацією України (яка представляє інтереси моряка), де обговорені стандартні умови наймання.

Відповідно до статті 10 Закону України "Про зайнятість населення" інтереси українських громадян, що тимчасово працюють за кордоном, захищаються міждержавними і міжурядовими угодами, що підписуються Україною з іншими державами (проте дія цих угод, цілком природно, поширюється на лише на тих громадян, що знаходяться і працюють у країнах працевлаштування винятково на законних підставах). Такі договори підписані, зокрема і з Росією. Ними передбачено наступне:

1) порядок залучення працівників, кваліфікаційні, вікові й інші вимоги встановлюються країною працевлаштування, виходячи з діючого на її території законодавства;

2) кожна зі сторін визнає без легалізації дипломи, посвідчення про освіту, відповідні документи про присвоєння звань, розрядів, кваліфікацій. Ці документи мають бути переведені на державну мову країни працевлаштування і завірені у встановленому законодавством порядку;

3) сторони взаємно визнають виробничий стаж, включаючи стаж за пільговими підставами і за спеціальностями;

4) трудова діяльність працівника оформляється трудовим контрактом, ук-

ладеним роботодавцем;

5) працівники підлягають соціальному страхуванню і соціальному забезпеченню (крім пенсійного). Їхнє медичне обслуговування забезпечується за рахунок роботодавця;

6) в'їзд і виїзд працівників здійснюються відповідно до діючого на території країни працевлаштування законодавства.

Необхідною передумовою легального влаштування за кордоном на роботу є, зокрема, одержання до в'їзду в країну дозволу на працевлаштування. Для одержання такого дозволу, як правило, потрібне підтвердження від служби зайнятості, наявність страхового забезпечення та інших необхідних документів від іноземного роботодавця.

Правовий захист за кордоном громадянина України може бути забезпечений консульською установою нашої держави тільки в межах законодавства країни перебування.

При зверненні до посередницьких структур з питань працевлаштування за кордоном, у кожному випадку необхідно уважно ознайомитися з умовами, які ними пропонуються, і вимагати пред'явлення не тільки ліцензії Міністерства праці та соціальної політики України, але і дозволу Державного центра зайнятості України на посередництво в працевлаштуванні в обраній країні. Варто усвідомлювати те, що внутрішнє законодавство іноземних держав насамперед захищає власний ринок праці.

Роботодавець не має права вимагати у бажаного влаштуватися на роботу паспорт громадянина України. Треба пам'ятати, що паспорт є власністю України.

Вік особи, з якого допускається прийняття на роботу громадян, визначається законодавством сторони працевлаштування [Угода між Урядом України і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами кордонів своїх країн від 14 січня 1993 року]. Відсутність знань про країну, умов перебування і працевлаштування в ній призводять до того, що громадяни України довіряють свою долю сумнівним посередницьким структурам, що заробляють на "перепродажі" робочої сили закордонним замовникам.

У цьому зв'язку необхідно нагадати, що нелегальне працевлаштування за кордоном є правопорушенням, що карається відповідно до чинного законодавства і спричиняє адміністративну, а в деяких країнах навіть кримінальну відповідальність, з подальшою депортацією з країни і заборону в'їзду до неї на визначений період.

Одержання ж туристичних віз передбачає саме туристичний характер поїздки, а не виїзд за кордон з метою подальшого працевлаштування. Іноземці, що не одержали дозволу на роботу у встановленому законодавством країни перебування порядку, вважаються нелегальними мігрантами.

Прагнучи до всебічного розвитку співробітництва у сфері трудової діяльності та соціального захисту громадян України, інших держав, які працюють за межами своєї країни, наша держава укладає різноманітні міжнародні угоди. Наприклад, відповідно до схваленої 24 жовтня 1994 р. канадської програми співробітництва у сфері праці 30 липня 1998 р. було прийнято Меморандум про співробітництво між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством розвитку людських ресурсів Канади у сфері праці та соціального захисту. У ньому визначено, зокрема, галузі та форми співробітництва щодо зайнятості громадян договірних держав.

На даний час Україною підписані двосторонні міждержавні та міжурядові угоди про працевлаштування з Азербайджаном, Білоруссю, Вірменією, В'єтнамом, Латвією, Литвою, Лівією, Молдовою, Росією, Словаччиною; щодо соціального забезпечення – з Болгарією, Естонією, Іспанією, Латвією, Литвою, Словаччиною, Чехією (як правонаступниця СРСР – з Монголією, Румунією та Угорщиною). Крім того, Україна є учасницею одинадцяти Багатосторонніх міждержавних договорів у сфері працевлаштування та соціального захисту громадян України в рамках Співдружності Незалежних Держав (СНД), а також вісімнадцяти дво- та багатосторонніх міжнародних документів у сфері пенсійного забезпечення (з Азербайджаном, Грузією, Республікою Білорусь, Російською Федерацією, Казахстан, Молдова, Литвою, Польща, в рамках СНД та ООН. В контексті опрацювання питань захисту прав та інтересів громадян України за кордоном удосконалюються механізми імплементації нині чинних угод про працевлаштування з Португалією та Польщею, триває переговорний процес стосовно проекту Угоди “Про врегулювання та впорядкування трудових міграційних потоків” з Королівством Іспанія, готуються зміни до чинної Угоди про гарантії прав громадян держав-учасниць СНД в галузі пенсійного забезпечення. Близьким часом планується розпочати роботу над українсько-італійською, україно-турецькою угодою про співробітництво в галузі працевлаштування.

Україна уклала **Угоди про працевлаштування і соціальний захист громадян** із Молдовою 1993 р., Росією 1993 р., Білоруссю 1995 р., Вірменією 1995 р., Латвією 1997 р., **про взаємне працевлаштування працівників** з Польщею 1994 р., Протокол із Чехією 1997 р., Угода з Литвою 1997 р. Ці угоди поширюються на осіб (далі – працівники) та членів їхніх сімей, які є громадянами або постійно проживають на території однієї з договірних держав та здійснюють свою трудову діяльність на умовах наймання на підприємствах, в організаціях, установах усіх форм власності (далі – працедавці) іншої держави.

Реалізації зазначених угод сприяють центральні органи з питань праці договірних держав. Вони, зокрема, обмінюються інформацією про національне законодавство та інші нормативні акти в галузі праці, зайнятості, еміграції та імміграції, в т.ч. про умови життя працівників; стан національних ринків праці та зміну ситуації на них; причини обмежень прийняття на роботу пра-

цівників іншої держави. Кожна особа, яка проживає на території однієї держави, може звернутися безпосередньо або через компетентний орган за місцем проживання до компетентного органу іншої держави по допомогу у вирішенні питань, які виникають із трудових правовідносин. Компетентні органи однієї договірної держави надають компетентним органам іншої держави за їх запитом документи та архівні матеріали, необхідні для призначення та виплати допомог.

Відповідно до зазначених угод працівники можуть здійснювати трудову діяльність на території іноземної держави на підставі: а) трудового договору (контракту), укладеного між працедавцем і працівником на визначений термін; б) договору, укладеного між суб'єктами господарської діяльності обох держав, метою якого є виконання визначеного обсягу робіт або послуг на території держави працевлаштування.

За загальним правилом для одержання роботи особі необхідний дозвіл на працевлаштування, виданий компетентним органом держави працевлаштування, у порядку та на умовах, установлених законодавством цієї держави. Дозвіл видається на час виконання роботи у визначеного працедавця. Працівник не повинен виконувати ніякої іншої оплачуваної роботи, крім тієї, на яку видано дозвіл. Якщо ж буде встановлено, що працівник виконував іншу оплачувану роботу або самовільно змінив працедавця, дозвіл анулюється. Для продовження трудових відносин із працівником працедавцеві необхідно вирішити питання про продовження дозволу на працевлаштування не пізніше 1 місяця до закінчення терміну його дії.

В угодах про трудову діяльність і соціальний захист громадян передбачаються й колізійні норми, зокрема з прив'язкою до законодавства держави місця працевлаштування. Так, за цим законодавством регулюється:

- 1) оформлення трудового договору (контракту);
- 2) вік, з якого допускається прийняття на роботу;
- 3) обсяг прав та обов'язків сторін за договором (контрактом);
- 4) в'їзд працівників і членів їхніх сімей на територію держави працевлаштування, перебування та виїзд із неї;
- 5) соціальне, в т. ч. пенсійне, забезпечення. Водночас в Угоді про трудову діяльність і соціальний захист громадян, укладеній з Республікою Білорусь, зазначається, що всі види допомог і виплат, які надаються працівникам за рахунок коштів соціального страхування, здійснюються на основі законодавства і за рахунок договірної держави, якою вносяться страхові внески, незалежно від місця проживання одержувача допомоги. Інші види допомог, виплат і компенсацій, які проводяться за рахунок коштів інших джерел (місцевих бюджетів), виплачуються органами держави, де постійно проживає сім'я одержувача допомоги, і згідно з її національним законодавством. Медичне обслуговування працівників здійснюється за рахунок працедавця на однакових засадах з її громадянами;

6) оподаткування трудових доходів осіб, які працюють за трудовим контрактом;

7) переказ зароблених коштів на територію держави виїзду;

8) правовий статус вивільнюваних працівників. За неможливості працевлаштування працівника на нього поширюються порядок, пільги та компенсації, що передбачені для вивільнюваних працівників із підстав, зазначених в угоді (ними можуть бути: розірвання трудового договору (контракту) через ліквідацію, реорганізацію або перепрофілювання підприємства (установи, організації), скорочення чисельності або штату працівників). У такому разі працівник підлягає поверненню на територію держави виїзду за рахунок коштів працедавця;

9) обчислення стажу (трудового та за фахом).

Якщо з зазначених питань Україною укладено й інші міжнародні договори, враховуються і їхні норми.

Відповідно до законодавства договірних держав вирішується питання про ввіз працівниками та членами їхніх сімей особистого майна, необхідних робочих інструментів та обладнання на територію держави працевлаштування, а за повернення – на територію держави виїзду, а також вивіз товарів, придбаних працівниками та членами їхніх сімей на трудові доходи в державі працевлаштування.

Як зазначалося, трудовий договір (контракт) є актом, на підставі якого особа може здійснювати трудову діяльність на території іншої договірної держави. Він складається державною та російською мовами. Оплата за оформлення документів на працевлаштування за наявності міжнародних угод здійснюється через уповноважені банки України.

Трудовий договір (контракт) повинен містити основні реквізити працедавця та працівника, професійні вимоги до працівника, відомості про характер роботи, умови праці та її оплати, відрахування з неї, тривалість робочого часу та часу відпочинку, умови проживання та плату за житло, а також термін дії трудового договору, умови його розірвання, порядок покриття дорожніх витрат. Із підписанням трудового договору (контракту) працівник бере на себе зобов'язання не перебувати на території держави працевлаштування довшо терміну, на який він одержав дозвіл, та не шукати іншої роботи, крім тієї, яка передбачена дозволом. Після закінчення дії трудового договору (контракту) працедавець у трудовій книжці працівника робить відповідний запис і видає довідку про заробітну плату за період роботи помісячно.

Кожна з договірних держав визнає без легалізації документи, необхідні для здійснення трудової діяльності. Мова йде про дипломи, свідоцтва про освіту, відповідні документи про присвоєння звання, розряду, кваліфікації тощо. Вони повинні бути перекладені державною мовою країни працевлаштування або російською та завірені в установленому порядку на території держави виїзду.

В угодах передбачається, що договірні держави не несуть відповідальності

за часткове або повне невиконання зобов'язань працівниками внаслідок стихійного лиха, погіршення політичної ситуації (воєнні дії, розірвання дипломатичних відносин), які роблять неможливим або невідповідним виконання договірних зобов'язань. У разі несвоєчасного виконання зобов'язань із зазначених причин вони можуть анулюватися. Сторона, для якої виконання зобов'язань стає неможливим, повинна сповістити про це іншу з відповідною аргументацією.

Угоди передбачають норми про відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, що пов'язане з виконанням працівником трудових обов'язків.

Підводячи підсумки, слід зазначити, що наукові дослідження та публікації раніше в пресі були зорієнтовані переважно на виявлення загальних тенденцій розвитку трудової міграції в Україні. Значно менше уваги приділялося теоретично-методологічному аналізу проблем виникнення та розвитку зовнішньої трудової міграції, аналізу процесу адаптації та механізму соціального захисту українських громадян за кордоном, створенню адекватної нормативно-правової бази регулювання процесів міждержавного обміну трудовими ресурсами. Недостатній рівень дослідження розвитку зовнішньої трудової міграції в Україні, відсутність чіткого та ефективного механізму управління, міграційними процесами, необхідність вдосконалення державної політики в сфері міждержавного обміну трудовими ресурсами – це, на мій погляд, та низка питань, яка повинна бути врегульована в найкоротші строки. Міжнародна трудова міграція – складне явище, яке потребує комплексного підходу до оцінки впливу названих процесів на розвиток суспільства.

1. Конституція України від 28.06.1996 року. **2.** Кодекс законів про працю України станом на 1.02.2000 року – Харків: Одиссей, 2000. **3.** Закон України "Про зайнятість населення" від 01.03.1993 року. **4.** Закон України "Про порядок виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України" від 21.01.1994 року. **5.** Гастарбайтер в законі // Єженедельник "Заграница". – 2004 г. – № 10 (219), март. **6.** Угода між Урядом України і Урядом Російської Федерації "Про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами кордонів своїх держав" від 14.01.1993 року. **7.** План дій на 2004 рік щодо виконання Державної програми зайнятості населення на 2001–2004 роки, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2004 р. № 276-р. **8.** Болотіна Н. Б. Трудове право України / Н. Б. Болотіна. – К., 2001. **9.** Угода між Міністерством Російської Федерації по справам національностей та федеративним відносинам та Державним Комітетом України по справам національностей та міграції "Про спільну діяльність" від 24.10.1997 року.

Рецензент: к.ю.н. Дробуш І. В. (Інститут держави і права імені В. М. Корецького НАН України)