

14. Шершеневич Г.Ф. Учебник русского гражданского права. – М., 1915. – Т. 2.
15. Шершеневич Г.Ф. Общая теория права. – М., 1971. – Т. 1.
16. Юридический энциклопедический словарь / Под ред. А.Я. Сухарева. – М.

УДК 347.796.2

В.Ю. Шемонаєв, А.В. Кирилюк

ПОСЕРЕДНИЦТВО У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ ЗА КОРДОНОМ

Об'єктивні умови для пошуку громадянами України роботи за кордоном створені економічними проблемами, низькою мотивацією легальної зайнятості, значним рівнем безробіття. Крім недостатньої сфери пропозиції праці, дуже істотним чинником трудових міграцій є і неадекватна оцінка робочої сили. Сучасний ринок праці України – це 29 млн. громадян працездатного віку, з яких 2,1 млн. – безробітні. За межами України працюють 3-4 млн. наших співгромадян.

Основна мета статті полягає в тому, щоб:

– досліджувати правові аспекти працевлаштування українських громадян за кордоном і роботи фірм, що займаються «експортом» кадрів з України.

Експерти не мають спільної думки щодо кількості громадян України, які працюють за кордоном. Різниця в цифрах, що наводяться, – до чотирьох мільйонів. У пресі зустрічається цифра в сім мільйонів вітчизняних трудових мігрантів.

Наведена цифра є оцінною – вона розрахована на основі статистичних і адміністративних даних про чисельність і економічну активність населення, даних консульських установ України і суб'єктів господарської діяльності, які займаються посередництвом у працевлаштуванні за кордоном.

Каналами трудової міграції є: по-перше, самостійний пошук місця роботи (перш за все в країнах, з якими Україна не має візового режиму); по-друге, використання туристичних агентств, через які українці легально, як туристи, потрапляють в країну і незаконно там залишаються, займаються трудовою діяльністю; по-третє, використання послуг суб'єктів господарської діяльності в посередництві та працевлаштуванні за кордоном, коли надання таких послуг здійснюється в рамках зовнішньоекономічних договорів іноземних роботодавців і посередників тих країн, які зацікавлені у використанні праці наших громадян.

Через організації, які займаються посередництвом в рамках закону, працевлаштовуються лише 1-2 % від загальної чисельності працюючих за межами України. Хоча тенденція зростання помітна. Зокрема, 2000 року послугами цих структур скористалися майже 20 тис. людей, 2001 р. – 36 тис., 2002 р. – 40 тис., 2003 р. – 38161 осіб. Ця тенденція, з одного боку, свідчить про те, що ситуація на ринку праці продовжує залишатися напруженою (рівень безробіття

складає 9,1 %), а з іншого – говорить про підвищення довіри нашого населення до діяльності структур, сприяючих легалізації зовнішніх трудових міграцій. Облік громадян, що скористалися послугами ліцензіатів у пошуку роботи, здійснюється відповідно до так званої форми 1-ТМ державної статистичної звітності.

Що стосується окремих держав, то легальних мігрантів минулого року, наприклад, у країнах СНД працювало тільки близько 5 %, а основна частина – переважно в Західній Європі. Перш за все – у Греції (40 %), на Кіпрі (до 15 %) і у Великій Британії (до 10 %). По вікових категоріях мігранти – це найбільш працездатна частина трудового потенціалу України: 60 % – у віці від 20-ти до 40 років; понад 90 % – чоловіки. До 80 % наших трудових мігрантів зорієнтовано на повторні трудові поїздки, які можуть тривати від декількох місяців до декількох років [9].

Громадяни України, що працевлаштувалися через посередницькі структури, є єдиною в країні категорією трудових мігрантів, що має нагоду легально одержати роботу за межами нашої держави. Механізми надання посередницьких послуг включають зовнішньоекономічний договір між іноземним роботодавцем і українським посередником і трудовий договір (він підписується в Україні) між іноземним роботодавцем і українським працівником. У трудовому контракті обумовлюються місце роботи, розмір заробітної платні, умови праці, питання страхування, зобов'язання і права найманого працівника і роботодавця, форс-мажорні обставини. Крім того, для громадян України, яким надаються посередницькі послуги для працевлаштування, наприклад на судні під іноземним прапором, складовою частиною особистого трудового договору є договір між іноземним роботодавцем і певною профспілковою організацією України (яка представляє інтереси моряка), де обумовлені стандартні умови найму.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» (ст. 10), інтереси українських громадян, що тимчасово працюють за кордоном, захищаються міждержавними і міжурядовими угодами, які Україна укладає з іншими державами. На даний момент оформлені угоди про взаємне працевлаштування громадян з урядами Польщі, Литви, Росії, Молдови, Білорусі, Латвії, Словаччини, Вірменії, В'єтнаму. 2003 року підписано і вже ратифіковано Верховною Радою угоду між Україною і Португалією про тимчасову міграцію українців для роботи в цій країні. На даний момент Мінтруда здійснює розробку проектів міжнародних договорів про взаємне працевлаштування громадян з Азербайджаном, Аргентиною, Грецією, Грузією, Ізраїлем, Іраном, Ірландією, Іспанією, Італією, Казахстаном, Кіпром, Конго, Румунією, Тунісом, Угорщиною, Фінляндією і Чехією. Пам'ятаємо ми і про те, що після розпаду СРСР значна кількість громадян України продовжує працювати в країнах СНД. Дія цих угод, природно, поширюється на громадян, які перебувають і працюють у країнах працевлаштування виключно на законних підставах.

Договорами передбачено, по-перше, що порядок залучення працівників, кваліфікаційні, вікові й інші вимоги встановлюються країною працевлаштування, виходячи з чинного на її території законодавства. По-друге, кожна із

сторін визнає без легалізації дипломи, свідоцтва про освіту, відповідні документи про присвоєння звань, розрядів, кваліфікацій. Ці документи повинні бути перекладені державною мовою країни працевлаштування і завірені у встановленому законодавством порядку. По-третє, сторони взаємно визнають трудовий стаж, включаючи стаж на пільгових умовах і по спеціальностях. По-четверте, трудова діяльність працівника оформляється трудовим контрактом, укладеним роботодавцем. По-п'яте, працівники підлягають соціальному страхуванню і соціальному забезпеченню (окрім пенсійного). Їх медичне обслуговування забезпечується за рахунок роботодавця. По-шосте, в'їзд і виїзд працівників здійснюються відповідно до чинного на території країни працевлаштування законодавства.

Для врегулювання пов'язаних з цим питань з 1994 року діє Угода про співпрацю у сфері трудової міграції і соціального захисту працюючих мігрантів. Україна приєдналася до цієї угоди 1995 року. Її дія поширюється на тих осіб, які виключно на законних підставах працюють за кордоном. Зокрема, у Росії введений в практику дозвіл на залучення іноземної робочої сили (він видається роботодавцям Федеральною міграційною службою РФ), функціонуючі в рамках Угоди про співпрацю у сфері трудової міграції країн-учасниць СНД.

Крім того, Україна підписала Європейську конвенцію про правовий статус працюючих мігрантів від 24 листопада 1977 року. Документ стосується основних аспектів правового забезпечення працюючих мігрантів, зокрема під час отримання ними дозволу на перебування у відповідній країні, найму на роботу і звільнення, складання професійних іспитів. Крім того, Конвенція регламентує питання соціальної і медичної допомоги вказаної категорії працюючих, забезпечення належних умов їхньої роботи, є базою для юридичного оформлення процесів возз'єднання сімей, а також переказу грошей. Сьогодні сторонами цієї конвенції є 13 європейських держав. Ратифікували документ вісім країн – Франція, Італія, Нідерланди, Норвегія, Португалія, Іспанія, Швеція і Туреччина. Для України Європейська конвенція про правовий статус працюючих мігрантів набирає чинності після її ратифікації Верховною Радою.

Контроль з боку Мінтруда за фірмами, що займаються зарубіжним працевлаштуванням, здійснюється на підставі ухвали Кабінету Міністрів України від 14 листопада 2000 року «Про затвердження переліку органів ліцензування». Міністерство праці й соціальної політики визначено як орган ліцензування у сфері посередництва в працевлаштуванні за кордоном. Регулюючі функції Мінтруда здійснює на двох етапах. По-перше, на етапі видачі ліцензій. Для їх отримання ухвалою Кабінету Міністрів від 4 липня 2001 року затверджений перелік документів, які юридичні особи подають разом із заявою про видачу ліцензії для окремого виду господарської діяльності. По-друге, на етапі контролю за діяльністю ліцензіатів, коли використовуються такі інструменти регулювання, як планові й позапланові перевірки, здійснюється видача розпоряджень Міністерством праці про усунення зауважень, вказаних при перевірці, і, можливо, анулювання ліцензії.

Документи іноземного партнера, які необхідні для отримання дозволу на здійснення господарської діяльності за посередництвом у працевлаштуванні за кордоном, повинні бути завірені згідно із законодавством країни їх видачі й легалізовані в установах України. Верховною Радою прийнятий Закон під номером 2933-III, відповідно до якого Україна приєдналася до Конвенції 1961 року. Остання відміняє вимогу легалізації іноземних офіційних документів у відносинах з державами, що не висунули заперечень проти приєднання України до Конвенції. Для України такими країнами є Німеччина і Бельгія. Дана Конвенція набрала для нас чинності з 22 грудня 2003 року.

Наявність державної ліцензії у фірми – це гарантія її підконтрольності з боку держави і можливості ефективної дії на неї в разі її несумлінності. Перевірка наявності ліцензії повинна бути першим і обов'язковим кроком громадянина при зверненні до посередника. Термін дії такої ліцензії – три роки.

Ліцензійні умови ставлять дуже серйозні вимоги організаційного й іншого характеру. При здійсненні посередництва в працевлаштуванні на роботу за кордоном посередник повинен мати службове приміщення (офіс). Біля входу до службового приміщення (офісу) посередника повинна бути вивіска з вказівкою:

1. свого найменування (логотипу), згідно із засновницькими документами посередника (окрім фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності);

2. інформації про режим його роботи.

У службовому приміщенні посередника, де проводиться прийом, на доступному для клієнта місці повинні бути такі документи:

1. Копія свідоцтва про державну реєстрацію.

2. Копія ліцензії на посередництво в працевлаштуванні на роботу за кордоном.

3. Інформація про повне найменування посередника, його адреса, номери телефонів, прізвища, ім'я і по батькові керівника (власника); номери телефонів місцевого органу державної служби зайнятості України, представництва Державного комітету України з питань регуляторної політики і підприємництва.

4. Ліцензійні умови.

5. Витяги із Закону України «Про захист прав споживачів» у частині надання послуг.

6. Книга відгуків і пропозицій.

Відсутність одного з цих документів є порушенням ліцензійних умов.

Існують також вимоги до укладення договорів фірмою-посередником. Йдеться про зовнішньоекономічний договір (контракт) з іноземною фірмою (роботодавцем або таким самим посередником) про посередництво в працевлаштуванні за кордоном. З укладенням такого зовнішньоекономічного договору український посередник повинен одержати від свого іноземного партнера:

1. Копію дозволу на працевлаштування громадян України, виданого роботодавцю уповноваженим органом країни працевлаштування, якщо зовнішньоекономічний договір укладений з роботодавцем (окрім випадків посередництва в працевлаштуванні моряків на судна іноземних власників).

2. Копію дозволу (ліцензії) на здійснення посередницької діяльності в працевлаштуванні громадян України, виданого уповноваженим органом країни працевлаштування посереднику, якщо зовнішньоекономічний договір укладений з посередником.

3. Копію документа (виписки з торгового, банківського або судового реєстру), підтверджуючого факт реєстрації іноземного суб'єкта господарської діяльності в країні місцезнаходження, якщо зовнішньоекономічний договір передбачає тільки посередництво в працевлаштуванні моряків на судна іноземних власників.

4. Засвідчений іноземним роботодавцем проект трудового договору, де повинні бути вказані основні реквізити роботодавця, професійні вимоги до працівника, відомості про характер роботи, умови праці, її оплату, мешкання на території країни працевлаштування, соціального захисту (зокрема, страхування), термін дії договору, умови його відновлення і розірвання, порядок покриття транспортних витрат тощо.

Достатньо важливим моментом є взаємостосунки клієнта, тобто людини, яка хоче працевлаштуватись за кордоном, і фірми-посередника. У цьому разі клієнту надаються широкі можливості, і він займає позицію, яку підтримує держава.

Так, посередник під час надання клієнту послуг з посередництва в працевлаштуванні на роботу за кордоном зобов'язаний у письмовій формі укласти з ним договір, який повинен містити таку інформацію:

1. номер, дату, місце укладення договору;
2. найменування посередника, номер і дату видачі ліцензії на посередництво в працевлаштуванні на роботу за кордоном, місцезнаходження посередника;
3. відомості про клієнта (прізвище, ім'я і по батькові, місце проживання тощо);
4. визначення предмета договору: надання послуг з пошуку роботи за кордоном;
5. місце підписання трудового договору з роботодавцем;
6. права, обов'язки і відповідальність сторін;
7. умови зміни, розірвання й ануляція договору;
8. порядок вирішення суперечливих питань;
9. визначення форс-мажорних обставин і дії сторін при їх настанні;
10. перелік додаткових послуг, що можуть бути надані посередником за плату;
11. термін дії договору;
12. реквізити сторін договору.

Цей договір укладається в двох екземплярах: один видається клієнту, а інший залишається в посередника. Така формалізація відносин дозволяє більш чітко визначити обов'язки клієнта і фірми-посередника. Вже спираючись на договір, можна вимагати надати ту або іншу послугу.

Посередник до укладення договору з клієнтом повинен надати йому інформацію в письмовій формі (засвідчену цим посередником) про характер майбутньої роботи, загальні умови праці й мешкання в країні працевлаштування.

Посереднику заборонено продавати клієнтам адреси іноземних роботодавців, посередницьких фірм, державних органів зайнятості інших країн, обнародувані в засобах масової інформації (зокрема, у мережі Internet).

Згідно з ліцензійними умовами посередник не має права стягувати будь-які види передоплати за свої послуги до остаточного укладення клієнтом трудового договору з іноземним роботодавцем.

У Мінтруда діє Комісія з питань ліцензування посередництва в працевлаштуванні за кордоном і надання іноземцям дозволів на працевлаштування в Україні. Комісія здійснює видачу і анулювання ліцензій у разі порушення ліцензіатами ліцензійних умов. Двічі на рік розглядаються і затверджуються плани графіки перевірок дотримання суб'єктами господарювання ліцензійних умов.

В Україні ліцензію на ведення господарської діяльності з посередництва в працевлаштуванні за кордоном мають 409 суб'єктів господарювання.

Відповідно до планів-графіків перевірок, затверджених Комісією з питань ліцензування, 2003 року було проведено 455 перевірок суб'єктів господарювання, під час яких виявлено понад 500 різних порушень трудового законодавства. Значна частина перевірок здійснена спільно з правоохоронними органами. Найхарактерніші порушення, виявлені при перевірках, – недотримання суб'єктами господарювання ліцензійних умов з посередництва в працевлаштуванні за кордоном і не інформування органу ліцензування про зміни даних, що містяться в документах, які подавалися для видачі ліцензій.

Література

1. О лицензировании определенных видов хозяйственной деятельности: Закон Украины от 01.06.2000 г. № 1775-III.
2. Об утверждении перечня документов, которые прилагаются к Заявлению о выдаче лицензии для отдельных видов хозяйственной деятельности: Постановление КМУ от 04.07.2001 г. № 756.
3. Об утверждении органов лицензирования: Постановление КМУ от 14.11.2000 г. № 1698.
4. Курс переходной экономики / Под ред. Л.И. Абалкина. – М.: Финстатиздат, 1995.
5. Лисовик Б.С. Труд и рынок. – СПб.: Нева, 1991.
6. Модели перехода от административной экономики к рыночной / Под ред. С.Б. Байзакова. – Алматы: Рауан, 1997.
7. Морозов Т.Р., Победина М.П., Поляк Г.Б. Региональная экономика: Учеб. пособие. – М.: Банки и биржа, ЮНИТИ, 1995.
8. Хасбулатов Р.И. Мировая экономика. – М.: ИНСАН, 1996.
9. Эрхард Л. Секреты «экономического чуда». – М.: БЕК, 1997.
10. Аргунова Ю. Работник вправе, работодатель обязан // Деловой мир. – 1995. – № 20.
11. Бункевич М. Как обуздать безработицу // Деловой мир. – 1996. – 23 марта.
12. Кашин В., Нещадин А. Парадоксы рынка труда: спад производства и занятости // Человек и труд. – 2003. – № 9. – С. 13-17.
13. Килибаева У. Зарубежный опыт регулирования занятости и социальная защита // Вопр. труда. – 1996. – № 4. – С. 12-17.
14. Козыбекова З. Государственная служба занятости // Предпринимательство и право. – 1995. – № 4. – С. 8-12.