

УДК 349.22:331.106-054.6

І. А. Римар

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА УЧАСТЮ ІНОЗЕМЦІВ

Інтеграція України у світове співтовариство передбачає більшу відкритість ринку праці України для іноземної робочої сили, що призводить до підвищення конкуренції між найманими працівниками на цьому ринку. В свою чергу, це зумовлює необхідність проведення уповноваженими органами державної влади послідовної та виваженої державної політики на ринку праці, яка забезпечувала б необхідний баланс між інтересами держави, роботодавців і національної економіки та інтересами найманих працівників [4, 56].

Одним із важелів проведення такої політики, створення необхідних умов для захисту національного ринку праці є запровадження механізмів впливу держави на цьому ринку та елементів контролю за використанням іноземної робочої сили в Україні з одночасним якомога повним дотриманням інтересів і рівноправності громадян України, іноземців та осіб без громадянства як найманих працівників.

Укладання трудового договору між роботодавцем та найманим працівником, який є іноземцем чи особою без громадянства, регулюється національним законодавством України, а також міжнародними договорами України у сфері праці, зайнятості, трудової діяльності та соціального захисту, укладеними з іноземними державами.

Метою даної статті є визначення особливостей правового регулювання індивідуальних трудових відносин за участю іноземців.

У даній статті розглядатимуться два питання, а саме: 1) законодавство якої держави (України чи іноземної держави) регулює працю громадян України, які працюють за її межами та 2) законодавство якої держави (України чи іноземної) регулює працю іноземців, які працюють на підприємствах, в установах і організаціях в Україні. При цьому йдеться про підприємства, установи, організації, які не лише зареєстровані чи утворені іншим способом в Україні, але й діють на її території. За загальним принципом, праця зазначених категорій працівників регулюється законодавством сторони працевлаштування та міжнародними договорами України. Тлумачення норм ст. 8 КЗпП має здійснюватись з урахуванням положень ст. ст. 52–54 Закону «Про міжнародне приватне право». Стаття 52 згаданого Закону встановлює загальне правило, відповідно до якого «до трудових відносин застосовується право держави, в якій виконується робота, якщо інше не передбачене законом або міжнародним договором України».

За таких умов виникає необхідність вирішення питання про вибір норми, яка підлягає переважному застосуванню (ст. 8 КЗпП, яка підпорядковує трудові відносини праву «держави, в якій здійснене працевлаштування», чи ст. 52 названого Закону, що підпорядковує трудові відносини праву «держави, в якій

виконується робота»). Послідовне застосування ст. 4 КЗпП, яка встановлює правило про необхідність відповідності норм трудового права, які включені до інших законодавчих актів, положенням Кодексу законів про працю, не визнається необхідним не лише правозастосовчою практикою, а і законодавцем, що, зокрема, проявилось у прийнятті значної кількості законів, які містять норми трудового права, що суперечать нормам Кодексу законів про працю. За таких умов питання про вибір норми, що підлягає переважному застосуванню, має вирішуватись із урахуванням правил про переважне застосування спеціальних і пізніше прийнятих норм.

Закон України «Про міжнародне приватне право» прийнято спеціально для встановлення колізійних норм, у тому числі у сфері трудових відносин. Норми цього Закону, безумовно, є пізніше прийнятими. Норми, що сформульовані в Законі «Про міжнародне приватне право», є більш чіткими і доступними для правозастосовчих органів, а тому мають визнаватись такими, що підлягають переважному застосуванню перед нормами ст. 8 КЗпП.

Отже, для вибору права, що підлягає застосуванню до трудових відносин, про які йдеться у коментованій статті, має використовуватись критерій, що встановлено у ст. 52 Закону «Про міжнародне приватне право», — місце (держави) виконання роботи. Безумовно, критерій, який встановлено ст. 52 згаданого Закону, є найбільш загальним, і рішення щодо питання про право, що підлягає застосуванню, має прийматись з урахуванням низки додаткових критеріїв, які встановлені ст. ст. 53–54 цього Закону.

Питання про вибір права, що підлягає застосуванню до трудових відносин, вирішується міжнародними договорами України (п. 3 ст. 53; ст. 54 Закону «Про міжнародне приватне право»; ст. 8 КЗпП). Відповідно до ст. 10 Закону «Про зайнятість населення» громадяни України у період тимчасового перебування за кордоном мають право займатися трудовою діяльністю, якщо вона не суперечить чинному законодавству України та держави перебування. При цьому інтереси громадян України, які тимчасово працюють за кордоном, захищаються двосторонніми і багатосторонніми угодами, укладеними Україною з іншими державами. Україною, зокрема, укладено такі угоди:

Угода між Урядом України і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами своїх країн (укладена 14 січня 1993 р.); Угода між Урядом України та Урядом Республіки Молдова про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Молдова, які працюють за межами своїх держав (укладена 13 грудня 1993 р.); Угода між Урядом України та Урядом Республіки Польща про взаємне працевлаштування працівників (укладена 16 лютого 1994 р.); Угода між Урядом України та Урядом Республіки Білорусь про трудову діяльність та соціальний захист громадян України та Республіки Білорусь, які працюють за межами своїх країн (укладена 17 червня 1995 р. і ратифікована Україною 26 квітня 1996 р.); Угода між Урядом України та Урядом Словацької Республіки про взаємне працевлаштування громадян (укладена 7 березня 1997 р. і ратифікована Україною 4 лютого 1998 р.) та інші [2, 297].

Крім цього, Законом України від 20 квітня 2000 р. ратифікована Угода між Урядом України і Урядом Аргентинської Республіки про працевлаштування членів сімей співробітників дипломатичних представництв та працівників консульських установ, а Законом від 18 вересня 2003 р. — Угода (у формі обміну нотами) між Урядом України та Урядом Турецької Республіки про взаємне працевлаштування членів сімей співробітників закордонних установ.

Окремі положення про регулювання трудових відносин містяться і в деяких інших міжнародних договорах України. Серед них — Угода про партнерство і співробітництво між Україною і Європейською Спільнотою, її державами-учасницями. Стаття 24 цієї Угоди встановлює, що, наскільки це дозволено законами, умовами та процедурами, що застосовуються в кожній державі-учасниці, Співтовариство та його держави-учасниці будуть прагнути забезпечити, щоб статус українських громадян, на законних підставах працюючих на території держави-члена, не допускав ніякої дискримінації з підстав громадянства в умовах праці, винагороди за працю або звільнення з роботи порівняно з їх власними громадянами. У свою чергу, додержуючи законів, умов і процедур, які застосовуються в Україні, Україна буде прагнути забезпечити громадянам держав — членів Спільноти, які працюють на законних підставах на території України, ставлення, вільне від будь-якої дискримінації з підстав громадянства в умовах праці, винагороди за працю або звільнення з роботи порівняно з її власними громадянами [6, 1794].

Трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, регулюються законодавством держави працевлаштування та міжнародними договорами України. Громадяни України можуть працювати за її межами: а) або на іноземних підприємствах, в установах, організаціях або в іноземних фізичних осіб; б) або на українських підприємствах, в установах, організаціях або в українських фізичних осіб. Як правило, в міжнародних договорах сторони регулюють обидві форми працевлаштування їх громадян за кордоном. Однак у деяких випадках учасники договору можуть обмежувати сферу його дії. Наприклад, у п. 1 ст. 2 Угоди між Урядом України та Урядом Соціалістичної Республіки В'єтнам про взаємне працевлаштування громадян та їх соціальний захист передбачено, що ця Угода не поширюється на громадян обох держав, які працюють на їх території на основі контрактів про комплексні технологічні поставки і поставки устаткування. В цих випадках громадяни України працюють у В'єтнамі, але перебувають в трудових правовідносинах з українськими юридичними особами. Тому їх праця буде регулюватися законодавством України. У випадку, коли мова йде про роботу на іноземних підприємствах, в установах, організаціях, а також в іноземних фізичних осіб, цілком природним буде розуміння законодавства держави працевлаштування як «законодавства держави, на території якої здійснюється трудова діяльність». Виходячи з цього, можна зробити висновок проте, що праця громадян України, які працюють за її межами на іноземних роботодавців, за загальним правилом, повинна регулюватися законодавством іноземної держави, якщо міжнародним договором не встановлено інший порядок. Цей висновок підтверджується п. 1 ст. 53 Закону «Про міжнародне приватне право».

Ще однією групою громадян України, яка працює за кордоном, є дипломатичні працівники — державні службовці, які виконують дипломатичні або консульські функції в Україні чи за кордоном та мають відповідний дипломатичний ранг. Відповідно до ст. 21 Закону України «Про дипломатичну службу» вони можуть направлятися у довготермінове відрядження з урахуванням їх професійної підготовки та спеціалізації. Довготермінове відрядження дипломатичних працівників триває, як правило, до чотирьох років — у державах з нормальними кліматичними умовами та стабільною політичною ситуацією і до трьох років — у державах з важкими кліматичними умовами або складною політичною ситуацією. Перелік таких держав має бути затвердженим Кабінетом Міністрів України за поданням Міністерства закордонних справ України.

Відповідно до ст. 21 Закону «Про дипломатичну службу» після закінчення довготермінового відрядження працівникам дипломатичної служби надається попередня посада, а в разі неможливості цього — рівноцінна їй посада в системі органів дипломатичної служби. Такий же порядок працевлаштування в Україні застосовується і до працівників дипломатичної служби, які були направлені на роботу до секретаріатів міжнародних організацій за квотою України, після закінчення строків відповідних контрактів.

Наступний аспект чинності закону в просторі стосується праці іноземців в Україні. Основним нормативно-правовим актом у сфері зайнятості іноземців в Україні є Конституція України, ст. 26 якої закріплює за іноземцями, які на законних підставах перебувають в Україні, рівні з громадянами України права, зокрема, у сфері праці та зайнятості, а також соціального захисту, за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України. Це положення конкретизується в ст. 8 Закону України «Про правовий статус іноземців» від 4 лютого 1994 р. та як зазначає Ю. С. Диносова правом займатися трудовою діяльністю мають й іноземці. Згідно із ст. 8 Закону іноземці мають рівні з громадянами України права та обов'язки в трудових відносинах, якщо інше не передбачене законодавством України і міжнародними договорами України [3, 237]. При цьому іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, а також яким надано статус біженця в Україні, мають право працювати на підприємствах, в установах, організаціях або займатися іншою трудовою діяльністю на підставах і в порядку, встановлених для громадян України. Поцедура найму українським роботодавцем працівника, який є іноземцем, децю відрізняється від процедури укладення таким роботодавцем трудового договору з громадянином України. У цьому аспекті на особливу увагу заслуговує обов'язковість наявності дозволу на працевлаштування іноземця. Необхідність такого дозволу передбачається і міжнародними договорами України. Порядок видачі таких дозволів, умови продовження терміну їх дії, інші питання їх використання врегульовано постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку оформлення іноземцям та особам без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні» від 1 листопада 1999 р. № 2028.

Відповідно до зазначеного Порядку, дозвіл на працевлаштування оформлюється іноземцю органами державної служби зайнятості на період до одного року і за умови, якщо в країні (регіоні) відсутні працівники, які спроможні виконувати цей вид роботи, або є достатні обґрунтування доцільності використання праці іноземних фахівців, якщо інше не передбачене міжнародними договорами України. Крім цього, центри зайнятості Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва та Севастополя наділені повноваженнями щодо проведення обстеження підприємств, установ та організацій для з'ясування можливостей забезпечення ними необхідних умов перебування і діяльності іноземців, аналізу ефективності використання їх праці протягом терміну дії дозволу на працевлаштування [7, 77].

Умови щодо обов'язкової наявності дозволу на працевлаштування стосуються й іноземців, які направлені іноземним роботодавцем в Україну для виконання певного обсягу робіт або послуг на основі контрактів, укладених між українським та іноземним суб'єктами господарювання.

Недодержання роботодавцем цих умов спричинить видворення такого найнятого іноземця з України. Крім того, у разі використання праці іноземців без дозволу органів державної служби зайнятості України останні стягують з роботодавців штраф за кожну особу у п'ятдесятикратному розмірі неоподаткованого мінімуму доходів громадян.

Відповідно до зазначеного Порядку передумовою наймання іноземців на роботу є також факт реєстрації українського роботодавця у місцевих центрах зайнятості як платника страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття.

Законодавством України встановлено і деякі інші (звичайні для світового співтовариства) обмеження на використання праці іноземців в Україні. Зокрема, попри відкритість українського ринку праці для іноземців, вони, втім, не можуть призначатися на певні посади або займатися певною трудовою діяльністю, якщо відповідно до законодавства України призначення на ці посади або заняття такою трудовою діяльністю пов'язується з належністю особи до громадянства України. Як правило, подібні обмеження пов'язані з заборобою на залучення іноземців до державної служби. Наприклад, згідно зі ст. 4 Закону «Про державну службу» право на проходження державної служби мають лише громадяни України. Стаття 127 Конституції встановлює, що суддями можуть бути лише громадяни України. Запроваджуються певні обмеження для використання праці іноземців і низкою інших законодавчих актів. Серед таких актів, насамперед, необхідно згадати Закон «Про державну таємницю», ст. 27 якого передбачає, що допуск до державної таємниці України надається громадянам України, а іноземним громадянам та особам без громадянства доступ до державної таємниці надається у виняткових випадках на підставі міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, або письмового розпорядження Президента України з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки України на підставі пропозицій Ради національної безпеки і оборони України. Таким чином, трудовою діяль-

ністю, яка передбачає ознайомлення з державною таємницею України, іноземці можуть займатися лише в разі, якщо така діяльність дозволена міжнародним договором або Президентом України.

Основні питання взаємин між українським роботодавцем та іноземцем, який є найманим працівником, у процесі трудових відносин регулюються Кодексом законів про працю України. Цей Кодекс містить пряму норму (ст. 8), якою визначено, що трудові відносини іноземців, які працюють в українського роботодавця, регулюються законодавством України та міжнародними договорами України.

За певними винятками, у законодавстві України про працю закріплюється також однаковий рівень державних гарантій у сфері праці громадянам України та іноземцям, які є найманими працівниками.

Такі державні гарантії включають, зокрема, право іноземців на рівні з громадянами України права щодо умов праці, режиму роботи (робочий час та час відпочинку), оплати і охорони праці, медичного обслуговування, надання відпусток, умов роботи в дні національних свят, розв'язання трудових спорів. Іншими словами, за трудовим законодавством України наймані працівники-іноземці мають право на такі само умови праці, відпочинку, оплати праці, охорони праці тощо, як і наймані працівники — громадяни України.

Водночас, у ході аналізу норм законів та інших нормативно-правових актів України, зокрема, закладених у згаданих та інших міжнародних договорах України, відстежуються певні відмінності у регулюванні трудових відносин між українськими роботодавцями та іноземцями як найманими працівниками. Такі відмінності існують, наприклад, у порядку здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування іноземців, які є найманими працівниками.

Найбільше ці особливості виявляються у таких видах загальнообов'язкового державного соціального страхування, як страхування на випадок безробіття (зокрема, у частині підстав надання особі, яка є іноземцем, статусу безробітного, що визначає право особи на матеріальне забезпечення і соціальні послуги) та пенсійне страхування (зокрема, щодо умов обчислення страхового стажу і підстав для зарахування сплачених в Україні страхових внесків для призначення пенсії) [1, 64].

Певні особливості передбачені й законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності. Зокрема, це законодавство передбачає припинення страхових виплат і надання соціальних послуг на весь час перебування потерпілого за межами України, якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, не встановлено інше.

Підсумовуючи викладене, можна стверджувати, що законодавство України, яке регулює трудові відносини між українськими роботодавцями та найманими працівниками, які є іноземцями чи особами без громадянства, а також громадянами України як найманими працівниками і з роботодавцями інших

держав, розвиваються у напрямі основних світових тенденцій у цій сфері. Цим, безумовно, створюються умови для адаптації нормативно-правових актів України до законодавства Європейського Союзу.

Література

1. Барабаш О. Щодо властивостей трудових правовідносин // Право України. — 1998. — № 3. — С. 63–66.
2. Волошин Ю. А. Конституційно-правовий механізм взаємодії права міждержавного об'єднання з національними правовими системами його держав-членів: к постановке проблемы // Порівняльно-правові дослідження. — 2007. — № 1–2. — С. 293–300.
3. Диносова Ю. С. Громадяни як суб'єкти трудового права // Правова держава в дослідженнях працівників-початківців. — 2003. — С. 235–238.
4. Мозоль А. Характеристика і аналіз міграційного законодавства та міграційних процесів в Україні // Право України. — 2001. — № 4. — С. 56–62.
5. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права / П. Д. Пилипенко — Л., 1999. — 243 с.
6. Угода про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами : ратифікована законом України від 10 листоп. 1994 р. // Офіційний вісник України. — 2006. — № 24. — Ст. 1794.
7. Федін В. В. Понятіе и классификация работников как субъектов трудового права // LEX Russica. — 2005. — № 1. — С. 70–79.

Анотація

Римар І. А. Особливості правового регулювання індивідуально-трудо­вих відносин за участю іноземців. — Стаття.

У науковій статті проаналізовано положення міжнародних договорів, що регулюють питання трудових прав іноземців. Стаття присвячена аналізу основних трудових прав іноземців та громадян України, закріплених в міжнародних договорах між урядом України та урядами інших держав. Розглянуто державну міграційну політику України та проведено аналіз національної законодавчої бази у сфері трудових прав іноземців та громадян України.

Ключові слова: працівник, іноземець, громадянин України, трудові права, державна міграційна політика, міжнародний договір, законодавство України.

Аннотация

Римар И. А. Особенности правового регулирования индивидуально-трудовых отношений с участием иностранцев. — Статья.

В научной статье проанализированы положения международных договоров, регулирующих вопросы трудовых прав иностранцев. Статья посвящена анализу основных трудовых прав иностранцев и граждан Украины, закрепленных в международных договорах правительства Украины и правительствами других стран. Рассмотрена государственная миграционная политика Украины и проведен анализ национальной законодательной базы в сфере трудовых отношений иностранцев и граждан Украины.

Ключевые слова: работник, иностранец, гражданин Украины, трудовые права, государственная миграционная политика, международный договор, законодательство Украины.

Summary

Rymar I. A. Peculiarities of Legal Regulation of Individual Labor Relations Involving Foreigners. — Article.

In a scientific article the provisions of international instruments regulating questions of international labour rights foreigners. Also, the thesis is devoted to the complex analysis labour rights foreigners and citizens of Ukraine in international agreements of Ukrainian government with governments other countries. Article deals with state migration policy of Ukraine, its basic functions.

Keywords: employee, foreigner, citizen of Ukraine, labour rights, state migration policy, international agreement, Ukrainian legislation.