

2. To introduce a mechanism for equitable and proportional apportionment of enforcement proceedings – those which will give great remuneration to private executors, and those which are socially significant, but not very profitable for the private executors – between private executors.

3. In the Draft Law on Enforcement Proceedings, to include a provision that private executors service agreement is a public contract so that private executors, considering the equitable and proportional apportionment of enforcement proceedings mechanism, could not refuse persons, who wish to enter into a contract with them, to provide services concerning enforcement of judgments on alimony or wages.

4. To simplify requirements concerning the private executor's office, because under the current economic conditions in the country only few persons will be able to satisfy them.

5. Simultaneously with introduction of the private executors institution, the legislators ought to develop and legislate creditors' proprietary rights protection mechanism so that debtors will be unable to avoid the return of impunity owed and to continue running business in the new legal form.

Summing up the innovations analysis of jurisdictional bodies decision enforcement, we shall note the following: availability of adequate funding of the state executors, mechanism for equitable and proportional apportionment of enforcement proceedings between private executors (in case of their introduction), legislative provision concerning the public contract about provision of services by private executors, effective creditor's rights protection will ensure the effective renewal of persons' rights.

Key words: private executors; state executors; enforcement proceedings; public contract.

Стаття надійшла 11 лютого 2016 р.

УДК 325.54(4)+331.556(477)

Д. Р. Лещух

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ

Досліджено теоретичні та практичні проблеми, пов'язані із правовим регулюванням праці громадян України за кордоном.

Визначено, що головним результатом міжнародно-правового регулювання праці є міжнародні правові стандарти, які є регламентацією питань, пов'язаних із застосуванням найманої праці, поліпшенням його умов, охороною праці, захистом індивідуальних та колективних прав працівників за допомогою міждержавних угод.

Ключові слова: захист прав, громадянин України, джерела міжнародного приватного трудового права, праця за кордоном.

Постановка проблеми. Нині для України питання трудової міграції є проблемою державного рівня. Більшість працівників перебувають за кордоном у статусі нелегальних трудових мігрантів, що призводить до їхньої дискримінації та незахищеності. Тому держава, розробляючи механізми правового забезпечення трудової діяльності за кордоном, здійснює захист своїх громадян.

Це зумовлює посилення уваги вчених до проблем правового регулювання правовідносин, ускладнених іноземним елементом. Значна кількість питань щодо регулювання праці громадян України за кордоном досі залишаються дискусійними або не вирішеними взагалі.

Стан дослідження. Огляд спеціальної наукової літератури вказує, що правове регулювання трудових відносин за участю громадян України за кордоном до недавнього часу на доктринальному рівні не отримало належного висвітлення. Проведені свого часу дослідження Л. А. Лунца, І. Шаші, І. Я. Кисельова та Л. А. Сироватської певною мірою втратили актуальність. В Україні за роки незалежності приділено увагу здебільшого окремим аспектам міжнародних приватних трудових відносин. Проблеми колізійного регулювання згаданої сукупності відносин досліджували А. С. Довгерт, С. М. Сергєєва та О. В. Довжук. Важливі питання матеріально-правового регулювання міжнародних приватних трудових відносин на сучасному етапі порушує у своїх працях О. О. Белогубова. У межах предмета трудового права дослідив особливості правового регулювання праці громадян України за кордоном О. В. Журба.

Метою статті є розгляд сучасного стану законодавчої бази в сфері регулювання праці громадян України за кордоном, виявлення проблем у законодавстві та розробка рекомендацій щодо його вдосконалення.

Виклад основних положень. На національному рівні загальні положення щодо реалізації права на працю громадян України за кордоном містяться у Кодексі законів про працю, законах України «Про зайнятість населення» та «Про міжнародне приватне право».

Важливим у цьому напрямі стало прийняття 5 листопада 2015 р. Верховною Радою України Закону України «Про зовнішню трудову міграцію», який повинний встановити правові та організаційні засади державного регулювання зовнішньої трудової міграції та соціального захисту громадян України, які тимчасово виконували або виконують роботу за кордоном (трудовах мігрантів), і членів їх сімей. У законі визначено права та соціальні гарантії трудових мігрантів та членів їх сімей, а також організаційно-правові засади провадження трудової діяльності у державі перебування. Його прийняття, на думку суб'єкта

права законодавчої ініціативи, повинне сприяти «упорядкуванню і деїнізації процесу трудових міграцій та посиленню соціального і правового захисту громадян України, які працюють за кордоном». Згаданий закон розроблено та прийнято з метою виконання плану дій щодо лібералізації Європейським Союзом візового режиму для України.

Аналіз цього акта дає змогу звернути увагу на низку його недоліків, зокрема у сфері правового регулювання праці. Так, незрозумілими є положення щодо видачі трудового договору перед виїздом за кордон стороною, яка сприяє працевлаштуванню, у разі самостійного працевлаштування особою, тобто не визначено хто саме має видати трудовому мігранту трудовий договір. Варто також було б визначити порядок контролю за наявністю трудового договору перед виїздом за кордон. Окрім того, закон містить доволі неоднозначні положення щодо запровадження контролю за перебуванням осіб за кордоном як трудових мігрантів та визначення органу, на який буде покладено обов'язок щодо здійснення обліку трудових мігрантів та членів їх сімей.

Певне зацікавлення у контексті цієї теми викликають положення ч. 2. ст. 16 згаданого закону, в яких передбачено, що у разі працевлаштування органами виконавчої влади відповідно до укладених міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, або суб'єктом господарювання, що надає послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном на підставі ліцензії, виданої відповідно до закону, трудовому мігранту перед від'їздом до держави перебування стороною, що сприяє працевлаштуванню, видається проект трудового договору (контракту), завірений іноземним роботодавцем. Проект трудового договору (контракту) викладається українською мовою та однією чи більше мовами, що використовуються в державі перебування, і містить зобов'язання, які бере на себе іноземний роботодавець, зокрема щодо умов праці, оплати праці, тривалості робочого часу і часу відпочинку, строку дії трудового договору (контракту) та умов його розірвання, надання соціальної та медичної допомоги, здійснення соціального страхування, відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю внаслідок нещасного випадку на виробництві або тимчасової непрацездатності та репатріації трудового мігранта. На думку науковців, у трудовому договорі необхідно закріпити також відомості щодо основних реквізитів роботодавця і працівника, професійних вимог до працівника, а з метою захисту прав працівників трудову угоду слід заборонити передавати від одного роботодавця до іншого.

Крім того, фахівці зауважують, що цей нормативно-правовий акт є декларативним та рамковим, про що свідчить те, що у багатьох

статтях закону містяться посилання на інші законодавчі акти України. Тому вважаємо, що врегулювання зовнішньої трудової міграції доцільніше було провести внесенням необхідних для цього змін до Закону України «Про зайнятість населення», а не шляхом прийняття спеціального закону.

З огляду на наведені недоліки можна констатувати, що нині Україна фактично не має відповідного базового нормативного акта у внутрішньому національному законодавстві, а трудові відносини приватного міжнародного характеру фактично залишаються без адекватної правової регламентації. Відтак перед наукою трудового права постала нагальна потреба поновлення доктринальних знань про трудові відносини, ускладнені іноземним елементом, зокрема про зовнішніх трудових мігрантів. Така ситуація вимагає рішучих, зважених, спільних дій науковців і практиків. Наукове супроводження правового регулювання трудових міграційних процесів має стати важливим чинником реалізації такої діяльності. Аналіз чинного законодавства, практики його застосування, теоретичне осмислення наукових праць із різних галузей юриспруденції дозволяють переконатись у тому, що низка процесів у сфері праці за кордоном потребують зміни підходів у правовому регулюванні згаданих відносин.

Також необхідно розуміти, що трудова міграція та праця за кордоном – різні за змістом явища. Трудова міграція – ширше за змістом поняття й є переміщенням працездатної особи на територію держави, громадянином якої вона не є та в якій постійно не проживає, з метою зайняття оплачуваною трудовою діяльністю. Тоді як праця за кордоном – це оплачувана трудова діяльність працівника-іммігранта за кордоном, заради якої він, власне, і виїжджає за кордон. Тобто поняття «трудова міграція» є ширшим, ніж термін «праця за кордоном».

Важливо з'ясувати також, предметом регулювання якої галузі права є згадані поняття. Якщо трудову міграцію можна впевнено розглядати як комплексний інститут права, то щодо регулювання трудових відносин громадян України, які працюють за її межами, ст. 8 КЗпП України відсилає до Закону України «Про міжнародне приватне право», тобто останні належать до предмета відповідної галузі міжнародного права. Однак нині існує кардинально інша доктрина, яка виокремлює трудові відносини з іноземним елементом із сфери дії міжнародного приватного права.

Теоретичну базу цієї доктрини було сформовано 1968 року угорським ученим І. Шаші, який відмежовував від міжнародного приватного права міжнародне трудове право, розглядаючи його як відносно незалежну галузь права «поряд із трудовим правом» [1, с. 14].

Доволі ґрунтовно та послідовно дослідила згадану теорію науковець О. О. Белолюбова у своїй статті [2, с. 57–60], присвяченій розгляду питань галузевої приналежності міжнародного приватного трудового права. Зокрема вона цитує російського вченого С. О. Іванова, який, обґрунтовуючи свою позицію про виокремлення трудових відносин, ускладнених іноземним елементом, з міжнародного приватного права вказував, що «...виділення міжнародного трудового права в галузь сучасного міжнародного права обґрунтоване. Можна говорити про міжнародне трудове право. Термін «міжнародне трудове право» може бути використано для позначення тієї великої і специфічної галузі міжнародного права, яка має на меті забезпечити співробітництво держав у поліпшенні умов праці». Подібні думки про неможливість віднесення до міжнародного приватного права трудових відносин висловлювали В. Г. Храбсков [3, с. 89] та Н. Ю. Єрпілєєва [4, с. 11], які аргументують свою думку, вказуючи на суттєві відмінності цивільного та трудового права та на незастосовність деяких класичних положень міжнародного приватного права до трудових відносин з іноземним елементом.

Доволі радикальну позицію щодо міжнародного трудового права висловив М. Л. Лютов. На думку вченого, визначення міжнародного трудового права виключно як галузі міжнародного права не відображає цього правового явища у всій його повноті. Він пропонує розглядати міжнародне трудове право як комплексне наукове правове явище, що поєднує елементи відповідної галузі міжнародного (публічного, національного права, а також акти міжнародного соціального партнерства, багатонаціональних корпорацій і міжнародних неурядових організацій, які не можна віднести до жодної з двох правових систем (національної та міжнародної).

Водночас учений висловлює негативну думку щодо включення розділів про трудові відносини, ускладнені іноземним елементом, у структуру міжнародного приватного права та зазначає, що предмет колізійного національного законодавства стосовно відносин у сфері праці збігається з предметом звичайного трудового законодавства у зв'язку з чим немає жодних підстав для невключення колізійних трудових відносин у систему галузі трудового права як одного з інститутів. Оскільки і поняття «міжнародний» (що стосується відносин між державами), і поняття «приватний» (недоречний щодо трудового права як приватно-публічної галузі) не дають коректної характеристики цього правового інституту, поширений зараз термін «міжнародне приватне трудове право» слід виводити з наукового обігу. Більш логічним є використання терміна «транскордонне правове регулювання праці» [5, с. 30–31].

Ми вважаємо слушною думку вітчизняного науковця О. В. Журби, який зазначив, що правове регулювання праці за кордоном є інститутом трудового права, окремим напрямом правового регулювання. У зв'язку з чим усі принципи та положення, притаманні правовому регулюванню праці взагалі, цілком відповідають принципам правового регулювання праці громадян України за кордоном. До таких принципів насамперед слід віднести: принцип договірності характеру трудових відносин; визначеність трудових функцій, які виконуватимуться працівником; добровільність праці; принцип договірності регулювання праці; свобода праці; рівноправність у галузі праці; матеріальна зацікавленість у результатах праці; безпека праці; забезпечення належних умов праці та ін. Проте правовому регулюванню праці громадян України за кордоном характерні особливі принципи. До них належать: принцип захисту від дискримінації працівників-мігрантів; принцип рівності звертання за працевлаштуванням за кордоном; принцип захисту державою, громадянином якої є працівник, своїх громадян [6, с. 11–18].

Згадані принципи закріплено у низці міжнародно-правових актів у сфері регулювання прав працівників-мігрантів, масив яких є дійсно широким і на міжнародному, і на регіональному рівнях. Так, наприклад, на міжнародному рівні такими актами є: Міжнародна конвенція про захист прав усіх працівників і членів їх родин від 18.12.1990 р.; Конвенція про працівників-мігрантів (переглянута 1949 року) № 97; Конвенція про встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення від 21.06.1982 р. № 157; Конвенція про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення від 24.06.1975 р. № 143. На регіональному рівні: у межах Ради Європи та Європейського співтовариства – Європейська соціальна хартія, яка також надає іноземним працівникам достатньо широкі права і забезпечує їх захистом та Європейська конвенція про правовий статус працівників-мігрантів від 24 листопада 1977 р.

Висновки. Однак слід акцентувати, що як би прогресивно, еволюційно та демократично не були закріплені права працівників-мігрантів на міжнародному рівні, доки на національному (особливо на конституційному рівні) не буде здійснено відповідних заходів щодо забезпечення реалізації міжнародних норм, останні так і залишаться для українських громадян лише декларативними положеннями, тими міжнародними стандартами, до яких необхідно прагнути. Адже норми національного права забезпечують дію міжнародних, а отже не тільки проголошують приєднання до міжнародних стандартів прав людини, а й відповідно повинні реалізовувати їх.

Головним результатом міжнародно-правового регулювання праці є міжнародні правові стандарти, які є регламентацією за допомогою міждержавних угод питань, пов'язаних із застосуванням найманої праці, поліпшенням його умов, охороною праці, захистом індивідуальних та колективних працівників. На відміну від міжнародного приватного трудового права, у міжнародному трудовому праві немає трудових правовідносин, оскільки у публічно-правових відносинах між суб'єктами міжнародного права не можуть бути трудові правовідносини.

Зазначені обставини дають змогу вважати актуальним аналіз сучасного стану правового регулювання та захисту прав громадян України, які працюють за кордоном, і на міжнародному, і на внутрішньодержавному рівнях. Важливим є визначення шляхів та способів найефективнішого внутрішньодержавного механізму захисту прав згаданої категорії громадян України з урахуванням необхідності імплементації міжнародних стандартів у цій сфері в Україні.

1. Szaszy I. International Labour Law / I. Szaszy. – Budapest, 1968. – 465 p.

2. Белогубова О. О. Співвідношення міжнародного приватного трудового права з галузями, які регулюють трудові відносини / О. О. Белогубова // Юридичний науковий електронний журнал. – 2015. – № 4. – С. 57–60.

3. Храбсков В. Г. О концепции «гражданско-правового характера отношений» в международном частном праве и некоторых дискуссионных вопросах хозяйственного права / В. Г. Храбсков // Государство и право. – 1997. – № 12. – С. 88–95.

4. Ерпылеева Н. Ю. Международное частное право: учебник для вузов / Н. Ю. Ерпылеева. – М.: Издательский дом «NOTA BENE», 1999. – 368 с.

5. Лютов Н. Л. К вопросу о понятии «Международное трудовое право» / Н. Л. Лютов // Московский журнал международного права. – 2011. – № 2 (82). – С. 23–41.

6. Журба О. В. Праця громадян України за кордоном: особливості правового регулювання: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» // Харківський національний університет внутрішніх справ, Україна. – Х., 2008. – 20 с.

Лещух Д. Р. Отдельные аспекты правового регулирования внешней трудовой миграции

Исследовано теоретические и практические проблемы, связанные с правовым регулированием труда граждан Украины за рубежом.

Определено, что главным результатом международно-правового регулирования труда являются международные правовые стандарты, которые

представляют собой регламентацию вопросов, связанных с применением наемного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных прав работников с помощью межгосударственных соглашений.

Ключевые слова: защита прав, гражданин Украины, источники международного частного трудового права, работа за рубежом.

Leshchukh D. R. Some aspects of legal regulation of external labour migration in Ukraine

Article is devoted to investigation of theoretical and practical aspects of legal regulation of Ukrainian citizens' labour abroad. Author stressed out that government have to pay more attention to protect labour rights of Ukrainian citizens' during their job placement abroad.

In the article author analyzes current state of normative-legal guarantees of the work of Ukrainian citizens abroad as well as international legal norms that regulate the labour of the migrants.

National level of legal regulation of Ukrainian citizens' labour abroad consists of Code of labour laws and laws: «On employment» and «On international private law». Important improvement of legal regulation is adoption on 5th of November 2015 law «On external labour migration».

Author makes conclusion that the notion labour migration differs from the notion work abroad. The notion labour migration is more wider and means removal of person, citizen and inhabitant of Ukraine to other country, with the purpose to conduct the work there. The work abroad – is labour activities of the person-immigrant abroad in the country where he live and work.

Author notices that international private law sources establish international legal standards, which regulate particular types of international labour activities, improvement of safe working condition, protection of every person as well as labour groups.

On the international level these principles are included in number of international convention: the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families 1990, The convention on Migrant Workers 1949, The Convention on Migrant Workers, Maintenance of Social Security Rights Convention № 157, 1982, Convention concerning Migrations in Abusive Conditions and the Promotion of Equality of Opportunity and Treatment of Migrant Workers, 1978. On the regional level of European union the main documents are European social Charter and European Convention on the legal status of migrant workers, 1977.

Theoretical suggestions on improvement of contemporary Ukrainian legislature in order to improve legal regulation of the international private labour relations are grounded.

Key words: protection of rights, citizen of Ukraine, international private law sources, labour abroad.

Стаття надійшла 20 січня 2016 р.