

УДК 349.2

*Аль Шрайдех Моххамад Обейн Токван,
викладач комерційного права Бахрейн,
Королівська академія поліції*

ВІДМІННОСТІ В РЕГУЛЮВАННІ СТРОКОВИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В БАХРЕЙНІ І В УКРАЇНІ

У даній статті досліджено проблематику правового регулювання праці громадян України за кордоном. Виокремлено складнощі жіночого працевлаштування, пов'язані із традиційними уявленнями про роль жінок в мусульманському суспільстві. Визначено, що головним результатом міжнародно-правового регулювання праці є міжнародні правові стандарти, узгоджені із законодавствами розвинених країн. Розглянуто відмінності між строковим договором у законодавствах України та Королівства Бахрейн.

Ключові слова: трудова міграція, міжнародне право, строковий трудовий договір, Бахрейн, ринок праці, бізнес-імміграція, трудове законодавство.

Актуальність. Не зважаючи на поступове зростання Української економіки після стрімкого спаду останніх років, питання трудової міграції за кордон залишається досить актуальним. Як правило, найчастіше громадяни України шукають працевлаштування у країнах близького зарубіжжя та ЄС: Польщі, Італії, Німеччині, Литві, Чехії. Також популярністю користуються Канада та Ізраїль. Традиційно, у цих країнах найбільш високооплачуваними спеціальностями є програмісти, медсестри і санітари, робочі сільського господарства, доглядальниці.

Більш екзотичними для України залишаються країни так званого далекого зарубіжжя. Все більшого значення з точки зору трудової міграції для України набувають арабські країни. До Ліги арабських держав входять: Єгипет, Ірак, Ліван, Саудівська Аравія, Йорданія, Королівство Лівія, Судан, Туніс, Марокко, Кувейт, Алжир, Ємен, Бахрейн, Катар, Оман, ОАЕ, Мавританія, Сомалі, Джибуті, Коморські Острови. Своєрідним центром тяжіння для трудящих-мігрантів з сусідніх країн і країн Південної та Південно-Східної Азії є шість держав-членів Ради співробітництва країн Перської затоки: Кувейт, Саудівська Аравія, Об'єднані Арабські Емірати, Бахрейн, Катар і Оман. З 1985 по 2007 рр. кількість іноземної робочої сили в цих державах збільшилася майже втричі і досягла 15 млн. осіб.

Проблематика правових аспектів трудової міграції українців за кордон неодноразово відображалась у наукових дослідженнях. Так Центр досліджень соціальних комунікацій опублікував наукову працю І. Беззуба «Українське заробітчанство: старі проблеми та нові виклики» у якій детально проаналізовано неузгодженості в національному та законодавстві із законодавством розвинених країн. Про співвідношення міжнародного приватного трудового права з галузями, які регулюють трудові відносини писали О.О. Белогубова, В.Г. Храбсков, Н.Ю. Єрпилєєва, Н.Л. Лютов, О.В. Журба та ін.

Не зважаючи на велику кількість публікацій, залишається нерозкритими питання пов'язані із особливостями правових взаємовідносин трудових мігрантів із нашої держави до країн Ліги арабських держав загалом і Королівства Бахрейн зокрема, а на сьогодні це стає все більш актуальним.

Тому **метою** нашої роботи є показати відмінності між строковою угодою для українських трудових мігрантів у вітчизняному законодавстві, та у Королівстві Бахрейн.

Виклад основного матеріалу. З точки зору працевлаштування для українців всі ці країни дуже схожі, оскільки між ними існують домовленості на державному рівні щодо заробітної плати і правил прийняття на роботу іноземців.

Ринок праці країн Перської затоки дуже ємний (більше 7 млн. осіб). Від 75% до 90% активної частини населення цього регіону становлять трудящі - мігранти більш ніж з 20 країн світу.

Найважливішою формою взаємодії для роботодавця і найманого працівника-мігранта є строковий трудовий договір.

Тим, хто виїжджає на роботу за кордон, необхідно мати на увазі, що існують певні відмінності в законодавстві зарубіжних країн та України.

В Українському законодавстві строковий трудовий договір укладається лише у тих випадках, коли трудові відносини не можуть бути оформлені на невизначений строк. Іншими словами, роботодавець має право працевлаштувати за строковим трудовим договором лише враховуючи визначені на законодавчому рівні підстави для цього. Умови укладання строкового трудового договору в нашій державі визначаються статтею 23 Кодексу законів про працю України. У відповідності до неї, трудовий договір може укладатися: на невизначений термін (такий трудовий договір називається безстроковим); договір, який називається строковим укладається на певний, заздалегідь обумовлений період; договір, який укладається на певний час або на конкретну разову роботу (це строковий трудовий договір).

Насправді, укладення строкового трудового договору відрізняється від укладення трудового договору на час виконання певної роботи, фактично,

за формальними ознаками. У першому випадку строк дії договору визначається його тривалістю або граничною датою, а в другому – строк не обмежується конкретним календарним періодом, а залежить від часу закінчення виконання роботи, яка є предметом трудового договору.

Правове регулювання строкових трудових договорів у країнах Ліги арабських держав (ЛІАД) характеризується з позицій як загального, так і особливого. Саме це дозволяє констатувати наявність специфічної моделі правового регулювання строкових трудових відносин, для якої є характерним домінуюче значення договірної методу (виняток становить трудове законодавство Кувейту та Бахрейну). Втручання держави в договірні відносини між сторонами трудового договору зведене до мінімуму. Дана обставина свідчить про гнучкість правового регулювання строкових трудових відносин. Це дозволяє роботодавцю оперативню реагувати на мінливі умови на ринку товарів і послуг, регулювати кількість працівників, залучених у виробництво на різних етапах своєї діяльності.

В Україні трудове законодавство ґрунтується на правовідносинах, законодавчо закріплених ще за часів Радянського Союзу. Так особливими різновидами строкового трудового договору є трудові договори з тимчасовими працівниками і з працівниками, зайнятими на сезонних роботах, порядок укладення яких регулюється указами Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24 вересня 1974 року № 310-ІХ і «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24 вересня 1974 року № 311-ІХ (далі — Указ № 311).

Згідно із зазначеними указами трудові договори укладаються:

– з тимчасовими працівниками — на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), — до чотирьох місяців;

– з працівниками, зайнятими на сезонних роботах, — на строк, що не перевищує тривалості сезонних робіт (шести місяців). Такий трудовий договір укладається лише на виконання робіт і в галузях, зазначених у «Списку сезонних робіт і сезонних галузей» [6].

Згідно з чинним трудовим законодавством України основні права і обов'язки працівників, які підписали такі трудові договори, не відрізняються від прав і обов'язків працівників, які працюють за безстроковим трудовим договором. Це стосується правил роботи і колективного договору; права на отримання допомоги в разі тимчасової втрати працездатності, оплачуваної відпустки (за фактично відпрацьовані години) та інших пільг, передбачених законом.

У той же час є деякі відмінності.

По-перше, трудові договори на визначений період або на час певної роботи можуть бути укладені тільки в тих випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням або характеру роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника, а в інших випадках – регулюються законодавчими актами.

Існують певні труднощі при визначенні типу трудового договору, який повинен бути укладений з працівником. Однак при наймі на роботу підставою для укладення строкового трудового договору є:

- період тимчасової відсутності співробітника, наприклад, через догляд за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- працівник в період військової або альтернативної (невійськової) служби;
- період перебування працівника на посаді в органах місцевого самоврядування;
 - в договорах, коли це обумовлено за законом;
 - при наймі тимчасових і сезонних працівників;
 - при прийомі на роботу працівника, який ініціює укладання тимчасового трудового договору;
 - в інших випадках, коли робота не може виконуватися безперервно.

Наказ підприємства, установи або організації про наймання на роботу, незалежно від того, хто ініціював трудовий договір на певний період, має обов'язково містити термін дії договору.

У разі укладення з працівником договору на час виконання певної роботи в наказі про прийняття на роботу рекомендується зазначити строк закінчення саме роботи, а не функціонування виробництва, наприклад: «на період проведення робіт із утеплення фасадів в житловому будинку по вул. Київській, 12».

По-друге, осіб, яких приймають на тимчасову або сезонну роботу, має бути попереджено про це при укладенні трудового договору. В наказі про прийняття на роботу зазначається, що даний працівник приймається на тимчасову (сезонну) роботу, або вказується строк його роботи.

Незалежно від виду трудового договору наказ про звільнення може бути виданий в останній день його дії або до цього із зазначенням дати звільнення, що обумовлена строком трудового договору. Але днем звільнення в будь-якому випадку повинен бути останній день роботи, як він визначений трудовим договором (під ним тут розуміється також останній день відпустки у випадках, коли вона надається з наступним звільненням).

Законодавство не зобов'язує власника або уповноважений ним орган попереджати працівника про звільнення у зв'язку із закінченням строкового

трудового договору. Підставою для звільнення працівника у цьому випадку є пункт 2 статті 36 КЗпП.

Як вже було зазначено вище, законодавство зарубіжних країн має низку відмінностей в розумінні строкових договорів. Розглянемо особливості укладення таких договорів у Королівстві Бахрейн. Для більш глибокого розуміння предмету коротко визначимо соціально-економічні умови, у яких знаходяться трудові мігранти у Королівстві.

Населення Бахрейну в 2017 році становить близько 1328,9 тисяч осіб, при цьому працююча частина населення складає близько 786,1 тисяч. У країні проживає і працює велика кількість вихідців з Європи та інших азіатських держав, зокрема, багато мігрантів прибуло з Ірану. Всього на ринку праці Бахрейну іноземці займають понад половину робочих місць.

Бахрейн, будучи найменшою країною з шести країн Персидської затоки як за територією, так і за населенням, не поступається країнам-сусідам у питомій вазі іноземної робочої сили в національній економіці. Емігранти складають значну частину зайнятого населення в Королівстві, тим самим ставлячи на чільне місце необхідність постійного вдосконалення регулювання міграційних потоків та відповідного законодавства.

Бахрейн вважається діловим центром регіону, велика кількість транснаціональних компаній відкривають тут представництва і в цілому інвестиційний клімат в країні досить привабливий.

Бізнес-імміграція в Бахрейн – явище досить поширене. Пов'язано це з практично повною відсутністю валютного контролю. Іноземні бізнесмени нічим не обмежені при виведенні з Бахрейну легального капіталу. Головна відмінність банківської системи Бахрейну від більшості інших ісламських держав полягає в установі процентної ставки по кредитах. Серед банків країни широко представлені комерційні, в тому числі і офшорні структури. Наявність законодавчої бази банкрутства і ліквідації в судовому порядку також сприяє веденню бізнесу за загальносвітовими правилами. Реєстрація офшорних компаній в Бахреїні, як правило, здійснюється у формі компаній з обмеженою відповідальністю.

В цілому ринок праці в Бахреїні зазнає серйозних змін. У зв'язку з великою кількістю зарубіжних мігрантів змінюються традиційні уявлення про роль жінок в суспільстві. Тепер багато жінок, іммігруючи в Бахрейн, знаходять роботу в фінансовому секторі економіки, в сфері послуг, в освітніх і медичних установах. Однак для працевлаштування жінок в Бахреїні, як і раніше, існує низка складнощів. Зокрема, в паспорті кожної дружини іммігранта прописано відповідне обмеження. Щоб влаштуватися на роботу, їй необхідна підтримка сім'ї [5].

Переважаюча більшість мігрантів в королівстві складають громадяни Індії (150 тис. осіб). Решта мігранти представлені вихідцями з Філіппін, Пакистану, Бангладешу, Шрі-Ланки, Таїланду та ін. Велика частина експатріантів зайнята в приватному і банківському секторі і сфері послуг. Бахрейнці становлять більшість лише в нафтогазовому секторі та сфері нерухомості. Навіть активно підтримувана державою програма бахреїнізації не забезпечує роботодавців від використання дешевої іноземної робочої сили.

Функція вироблення, проведення в життя і координації з іншими міністерствами і відомствами, насамперед з Міністерством закордонних справ і міністерством праці і соціальних справ, основних напрямків імміграційної політики в країні, покладено на Міністерство внутрішніх справ Королівства.

Будь-який іноземний громадянин, який перебуває в Королівстві довше одного місяця, зобов'язаний отримати від імміграційної влади дозвіл на перебування в країні або робочу візу. Даний порядок поширюється на всіх іноземних громадян (за винятком військовослужбовців 5 флоту США, розквартированих в Бахреїні). Документом, що посвідчує особу людини всередині країни є персональна реєстраційна картка з дев'ятизначним особистим номером (CPR). Персональна картка містить комп'ютерний код, що зчитується, проте на практиці це використовується вкрай рідко. Таку картку мають всі жителі Бахреїну, включаючи немовлят. Різниця між карткою бахреїнця і іноземця полягає лише в терміні її дії (відповідно 10 років і 2 роки) [1].

Відповідно до місцевого законодавства будь-який іноземець, який прибуває на роботу в королівство, повинен мати спонсора або в особі громадянина Бахреїну, або в особі компанії, що базується в країні. На тлі триваючої боротьби з незаконною імміграцією, бахреїнці поки зберігають спрощену процедуру видачі віз туристам і бізнесменам із західних країн, Австралії, Нової Зеландії та Японії (всього 33 держави), що в цілому відображає лінію керівництва країни на пріоритетний розвиток сімейного і ділового туризму [1].

Офіційна робота в Бахреїні для трудових мігрантів із країн поза списком для спрощеної міграції (у т.ч. й для України) вимагає попереднього пошуку роботодавця, підписання трудового контракту, оформлення дозволу на працевлаштування та відкриття робочої візи в своїй країні. Тобто існують практично ідентичні вимоги з більшістю держав світу. Компанія виступає в якості спонсора зарубіжного здобувача і клопоче перед місцевою владою про видачу дозволу на роботу. Головна вимога – відсутність претендентів на вакансію серед бахреїнців. Документ діє протягом двох років, після чого продовжується [2].

Однією з відмінних рис трудового законодавства Бахреїну є можливість місцевих роботодавців оформляти певну кількість дозволів на роботу для іноземців без прив'язки до конкретної особи. Це істотно спрощує процедуру працевлаштування і дозволяє приступити до професійних обов'язків в найкоротші терміни. Зазвичай такі дії практикують великі компанії Бахреїну і міжнародні корпорації, де і зайнята основна маса трудових мігрантів.

Середня заробітна плата в Бахреїні в 2017 році складає близько 1330 місцевих динарів або 3,5 тисяч доларів на місяць. Все залежить від професії. Наприклад, в банківському і нафтовому секторі оклади досягають 4-5 тисяч доларів і вище. Навіть некваліфікована праця оплачується дуже гідно. Наприклад, кур'єри або звичайні водії отримують до 900-1000 доларів. Іноземці часто працюють на позиціях, які вимагають вищої освіти і досвіду, тому можуть розраховувати на хороший дохід.

Доступні вакансії в Бахреїні для росіян, українців, білорусів та інших іноземців з країн СНД в 2017 році:

- нафтогазовий сектор;
- будівництво;
- охорона здоров'я;
- освіта і викладання англійської мови;
- фінансові та банківські послуги;
- туризм;
- судноремонтна галузь.

У Бахреїні досить ліберальна економіка, тобто жінки, включаючи іноземок, мають шанси на успішне працевлаштування практично нарівні з чоловіками. Єдине, не варто забувати про мусульманські традиції і правила поведінки в суспільстві. Робота в Бахреїні для жінок є в області туристичних послуг (адміністратори, покоївки, хостес), медицині, освіті, соціальній сфері (догляд за хворими та людьми похилого віку). Часто потрібні стюардеси європейської зовнішності в національні авіакомпанії [2].

У ст. 20 Закону про працю в приватному секторі економіки Бахреїну від 2012 р. [4] зазначається, що обов'язковою умовою строкового трудового договору зазначена умова про його терміни.

Виділяються два види трудових договорів: на невизначений термін і строковий.

Відзначимо таку особливість даного нормативного правового акту, що основний обсяг регулювання припадає саме на припинення строкових трудових договорів.

Так, в ст. 96 зазначається, що строковий трудовий договір припиняється у зв'язку із закінченням його терміну. Термін трудового договору може бути продовжений за взаємною згодою сторін на такий самий або на інший строк.

Строковий трудовий договір на виконання певної роботи припиняється виконанням цієї роботи. У тому випадку, якщо трудовий договір на виконання певної роботи завершується, то сторони можуть укласти додаткову угоду про виконання подібної ж роботи.

Особлива увага в законодавстві Бахрейну приділяється проблемі трансформації строкових трудових договорів до трудового договору на невизначений термін.

Так може бути в наступних випадках:

- трудовий договір укладено без зазначення строку;
- трудовий договір укладено на термін більше п'яти років;
- максимальний термін першого і наступного строкового трудового договору перевищує термін п'ять років;
- трудові відносини тривають після закінчення терміну трудового договору за взаємною згодою сторін трудового договору;
- трудовий договір укладено для виконання певної роботи, і термін її виконання перевищує п'ять років;
- термін першого трудового договору, укладеного для виконання певної роботи, а також термін нового аналогічного трудового договору в своїй сукупності перевищує п'ять років.

Висновок: таким чином, відзначимо, що головним результатом міжнародно-правового регулювання праці є міжнародні правові стандарти, до основних з яких належить строковий трудовий договір. У законодавстві України та Бахрейну строковий трудовий договір відрізняються несуттєво, а головною відмінністю є те, що законодавство Бахрейну не вимагає особливих умов для укладення строкового договору, що, безсумнівно, є перевагою для роботодавця. Саме ця причина зумовлює те, що строковий договір є основною формою правової угоди для трудових мігрантів із наймачами в Бахреїні.

Література:

1. Факультет міжнародного бізнеса ОмГУ. Страноведческий каталог «EconRus» / Бахрейн (2011 г.)/Место страны в международной миграции рабочей силы и разделении труда. – Режим доступу: <http://catalog.fmb.ru/bahrain2011-9.shtml>

2. Работа и вакансии в Бахрейне. – Режим доступа: <http://hochusvalit.com/rabota/rabota-v-bakhrejne>
3. Батусова Е.С. Специфика правового регулирования срочных трудовых договоров в некоторых странах Лиги арабских государств (ЛАГ). – Режим доступа: <http://xn----ctbbdcf4eebbnlpq5kj.xn--p1ai/article/891>
4. The labour law in the private sector. Bahrain. Law N 36 of 2012. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/91026/105342/F265276925/BHR91026%20Eng.pdf>.
5. Иммиграция в Бахрейн: образование, бизнес, работа. – Режим доступа: <http://amazing-asia.ru/bahrein/immigraciya-v-bahrejn-obrazovanie-biznes-rabota/>
6. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 року № 278 «Про затвердження Списку сезонних робіт і сезонних галузей».

Шрайдек Мохаммед Обайдевич. Отличия в регулировании срочных трудовых отношений в Бахрейне и в Украине.

В данной статье исследована проблематика правового регулирования труда граждан Украины за рубежом. Выделены сложности женского трудоустройства, связанные с традиционными представлениями о роли женщин в мусульманском обществе. Определено, что главным результатом международно-правового регулирования труда являются международные правовые стандарты, согласованные с законодательствами развитых стран. Рассмотрены различия между срочным договором в законодательствах Украины и Королевства Бахрейн.

Ключевые слова: трудовая миграция, международное право, срочный трудовой договор, Бахрейн, рынок труда, бизнес-иммиграция, трудовое законодательство.

Dr. Mohammed Sharida. Differences in regulation of term labor relations in Bahrain and Ukraine.

In this article the problems of legal regulation of labor of citizens of Ukraine abroad are investigated. It is determined that the main result of international legal regulation of labor is international legal standards, coordinated with the laws of developed countries. The differences between a fixed-term contract in the laws of Ukraine and the Kingdom of Bahrain are revealed.

The legal regulation of fixed-term employment contracts in the countries of the League of Arab States (LAS) is characterized from the standpoint of both general and special. This is what makes it possible to state the existence of a specific model for the legal regulation of fixed-term labor relations, for which the dominant value of the contractual method is typical (the labor laws of Kuwait and Bahrain are an exception). Intervention of the state in contractual relations between the parties of the employment contract is minimized. This status-quo indicates the flexibility of the legal regulation of fixed-term labor relations. This allows the employer to react quickly to changing conditions in the market of goods and services, to regulate the number of employees involved in production at various stages of their activities.

In general the labor market in Bahrain is undergoing major changes. Due to the large number of foreign migrants, traditional perceptions of the role of women in society are changing. Now many women immigrating to Bahrain manage to find work in the financial sector of the economy, in the services sector, in educational and medical institutions. However there are a number of difficulties for employment of women in Bahrain as it was before.

In the legislation of Ukraine and Bahrain, the fixed-term employment contract is not significant, and the main difference is that the legislation of Bahrain does not require special conditions for concluding a fixed-term contract, which is undoubtedly an advantage for the employer. This reason that leads to the fact that a fixed-term contract is the main form of legal transaction for labor migrants with employers in Bahrain.

Keywords: labor migration, international law, fixed-term employment contract, Bahrain, labor market, business immigration, labor legislation.