

ЦИВІЛІСТИКА

БОРЩЕВСЬКА Г. Е.,
кандидат юридичних наук, старший
викладач кафедри правових дисциплін
(Могилевський інститут МВС
Республіки Білорусь)

БИЧКІВСЬКИЙ О. О.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільного права
(Запорізький національний університет)

УДК 341.95:349.2

ПРОЦЕДУРНІ ПРАВОВІДНОСИНИ У МІЖНАРОДНОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті аналізуються процедурні правовідносини, що виникають між працівником-мігрантом та роботодавцем, службами працевлаштування, компетентними органами влади з приводу реалізації та захисту належного людині права на працю й інших соціальних прав. Визначаються характерні ознаки таких правовідносин у міжнародному трудовому праві та основні права фізичної особи під час працевлаштування за межами країни громадянства чи постійного мешкання. Робиться висновок про те, що правові механізми працевлаштування працівників-мігрантів в Україні не розв'язує проблеми захисту їх соціальних прав, потребує подальшого вдосконалення.

Ключові слова: *процедурні правовідносини, міжнародне трудове право, працівник-мігрант, роботодавець, центр зайнятості.*

В статье анализируются процедурные правоотношения, которые возникают между трудящимся-мигрантом и работодателем, службами трудоустройства, компетентными органами власти по поводу реализации и защиты принадлежащих человеку права на труд и других социальных прав. Определяются характерные признаки таких правоотношений в международном трудовом праве и основные права физического лица при трудоустройстве за пределами страны гражданства или постоянного проживания. Делается вывод о том, что правовые механизмы трудоустройства трудящихся-мигрантов в Украине не решают проблемы защиты их социальных прав, требуют дальнейшего совершенствования.

Ключевые слова: *процедурные правоотношения, международное трудовое право, трудящийся-мигрант, работодатель, центр занятости.*

The article analyzes procedural legal relations arising between workers-migrant and employers, employment agencies, competent authorities on implementation and protection of proper labor rights and other social ones. Characteristic features of such relations in international labor law and fundamental rights of an individual during employment outside country of citizenship or permanent residence are identified. It is concluded that legal mechanisms of employment of workers-migrant in Ukraine do not solve problem of protection of social rights and needs further improvement.

Key words: *procedural legal relations, international labor law, worker-migrant, employer, employment agency.*



Вступ. Національні механізми захисту соціальних прав й інтересів працівників-мігрантів закріплені в нормативно-правових актах країн. Їх застосовують щодо осіб, які легально перебувають на території країни працевлаштування та мають статус працівника-мігранта. Цей статус особа, яка бажає працевлаштуватися не в країні свого мешкання, може отримати лише після проходження певних процедур, що гарантує їй не тільки надання певних соціальних прав, а й застосування національних механізмів захисту соціальних прав та інтересів у разі їх порушення. Матеріальні трудово-правові норми, які регламентують суспільні відносини у сфері міжнародної праці, можуть бути реалізовані лише за допомогою юридично значимої діяльності суб'єктів таких правовідносин. Розгляд процедурних особливостей механізму захисту на національному рівні має важливе значення для розуміння процесу вирішення спорів в окремих країнах.

Постановка завдання. Наукові підходи до розуміння процедурних правовідносин характеризуються, перш за все, відсутністю однотайності у розмінні цієї категорії. Різні аспекти досліджуваної проблеми розглядали: В.Б. Аверьянов, С.С. Алексєєв, А.П. Гетьман, Д.В. Ковальський, О.В. Кузьменко, В.М. Протасов, П.М. Рабінович, Н.В. Рабінович, В.П. Тимошук, О.І. Харитонова та інші.

З'ясуванням суті процедурних і процесуальних правовідносин у трудовому праві та праві соціального забезпечення займалися Ю.М. Грищенко, С.І. Запара, І.В. Лагутіна, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, В.Ю. Нікіфоров, В.Н. Скобелкін, О.Є. Сонін, М.П. Стадник, Н.М. Стаховська.

Враховуючи дискусійність та широкомасштабність проблеми, в нашому дослідженні ми поставили за мету дослідити особливості процедурних правовідносин у міжнародному трудовому праві.

Результати дослідження. У юридичній літературі використовують терміни «процедурні правовідносини» і «процесуальні правовідносини» з різним змістовим наповненням, що пов'язано з різним тлумаченням термінів «процедура» та «процес». Слово «процедура» означає «...просування, проходження; офіційно встановлений чи прийнятий за звичаєм порядок, послідовність дій для здійснення або оформлення будь-яких справ» [1, с. 574]. Слово «процес» означає проходження, просування вперед. Одним із його визначень є «...порядок розгляду справ у суді, судочинство, судова справа» [1, с. 574]. Терміни «процес» і «процедура» є синонімічними, про що свідчить їх переклад. Однак у науковому обігу їх прийнято застосовувати щодо різних явищ. У процесуальній формі здійснюють судочинство щодо порушених прав, а процедурні правила застосовують у позасудовому порядку. Тому на підставі норм матеріального права можуть виникнути процедурно-правові відносини.

Традиційно дослідники вважають, що матеріальні правовідносини є головними, а процедурні – допоміжними щодо перших. Допоміжні правовідносини поділяють на дві групи. Перша група правовідносин виникає на підставі регулятивних норм із приводу встановлення юридичних фактів або реалізації права. Друга група правовідносин виникає на підставі охоронних норм із приводу вирішення спору щодо трудових, соціальних й інших відносин, вони є обов'язковими під час реалізації норм матеріального права. Першу групу правовідносин називають процедурними, другу – процесуальними [2, с. 285].

Процедурні правовідносини – це відносини, що виникають з приводу встановлення юридичних фактів або реалізації певного соціального права на підставі волевиявлення громадянина, який має права вимоги, а компетентний орган юридично зобов'язаний на підставі оцінки фактичних обставин прийняти рішення в установлені законом строки про застосування норми права. Вони виникають при здійсненні певної правової процедури, яка визначається як особливий, нормативно встановлений порядок здійснення юридичної діяльності, що забезпечує реалізацію матеріальних норм права, заснованих на них матеріальних і нематеріальних правовідносин, заохочувальних процедур [3, с. 139].

Сутність правової процедури зумовлена характером матеріально-правових відносин, для реалізації яких вона слугує. Особливість її в тому, що вона застосовується у сфері права [4, с. 185–186]. На думку С.С. Алексєєва «не всяка урегульована правом процедура здійс-



нення юридичних дій може бути визнана процесом у тому спеціальному юридичному сенсі, який історично склався і прийнятий у законодавстві, на практиці, в науці... Об'єднання всіх видів юридичних процедур під рубрикою «процес» призводить до знекровлення, вихолощування цього багатого і змістовного поняття. Ретельна і суворя регламентація процедури здійснення юридичних дій – актуальне завдання в багатьох галузях права. З цієї точки зору цілком обґрунтоване конструювання узагальнюючої теоретичної категорії «юридична процедура», що охоплює всі види правової регламентації, які тривають у часі «юридичних дій». При цьому юридичний процес розглядається не просто як процедура, що тривають, розтягнуті в часі юридичні відносини, а особлива процедура, яка є виразом специфічних юридичних режимів застосування права» [5, с. 122–123].

Отже, до процедурних правовідносин належать суспільні відносини, що формуються на підставі процедурних норм міжнародного трудового права між фізичною особою, з одного боку, та роботодавцем, службами працевлаштування, компетентними органами влади, з іншого, з приводу реалізації та захисту належного людині права на працю й інших соціальних прав.

Серед визначальних ознак процедурних правовідносин слід виокремити такі:

– вони виникають у сфері міжнародних трудових відносин і щодо реалізації права фізичних осіб на працю. Специфіка норм матеріального права визначає особливості процедурних правовідносин у цій сфері;

– є похідними щодо матеріальних правовідносин, мають підпорядкований службовий характер, їх функціональне призначення полягає в забезпеченні реалізації матеріальних правовідносин. Вони є певною мірою самостійними, оскільки з їх допомогою не завжди реалізуються норми матеріального права;

– існують, переважно, у правовій формі, виникають, змінюються та припиняються відповідно до норм процедурного права;

– мають подвійну юридичну природу, опосередковують процес реалізації норм матеріального права та є результатом реалізації норм процедурного права;

– охоплюють чимало процедурних правовідносин, які в сукупності надають можливість реалізувати конкретне матеріальне право у сфері міжнародної праці;

– їх здійснюють у чіткій послідовності відповідно до стадій: спочатку виникають процедурні правовідносини з приводу звернення до відповідного органу, який дає дозвіл на працевлаштування фізичній особі не у країні проживання, а потім у зв'язку із трудовими відносинами;

– є однією з правових гарантій забезпечення реалізації матеріального права на працю.

Норми права, які регулюють процедурні правовідносини у міжнародному трудовому праві, забезпечують, опосередковують здійснення державного управління у сфері міжнародної праці. Їх можна класифікувати в залежності від змісту процедурних дій. Доцільно розрізняти процедурні норми, які опосередковують процедуру:

– надання дозволу на працевлаштування;

– укладання трудового договору;

– в'їзду в країну працевлаштування;

– забезпечення соціального захисту і соціального забезпечення працівника-мігранта;

– звернення в державні компетентні органи щодо захисту своїх прав та інтересів;

– сплати внесків, відрахувань, податків та інших зборів.

До головних процедурних прав фізичної особи під час працевлаштування за межами країни громадянства чи постійного мешкання належать такі: 1) звертатися до служб зайнятості чи безпосередньо до роботодавця з метою працевлаштування; 2) робити запити щодо інформації про мешкання, умови та можливості возз'єднання з родиною, характер роботи, можливості укладення нового трудового договору після закінчення строку першого, умови праці та життя (зокрема вартість проживання), винагороду, соціальне забезпечення, житло, харчування, переказ заощаджень, про відрахування, що здійснюють із заробітної плати у зв'язку із внесками на соціальний захист і соціальне забезпечення, податками й іншими



зборами тощо; 3) вимагати укладення трудового договору та надання інформації мовою, яку працівник-мігрант розуміє; 4) звертатися в компетентні суди й адміністративні органи щодо захисту своїх прав та інтересів тощо.

Таким чином, під процедурними нормами у міжнародному трудовому праві слід розуміти формально-обов'язкове правило поведінки, яке встановлюється та забезпечується державою з метою регулювання суспільних відносин з приводу реалізації та захисту належного людині права на працю.

Процедуру в'їзду в іноземну країну з метою працевлаштування регулює законодавство цієї держави. Низка держав обмежує в'їзд. Допуск іноземця у країну залежить від отримання ним дозволу на працевлаштування. Ці дозволи вимагають згідно із законодавством Франції, Швейцарії, США, Австрії та інших держав.

У Кодексі праці Франції міститься спеціальний розділ «Іноземна робоча сила та захист інтересів національної робочої сили». Норми цього розділу регламентують доступ іноземців до праці у Франції [6]. Згідно зі

ст. 341-2 цього Кодексу, для в'їзду у країну з метою працевлаштування за наймом іноземець, крім необхідних документів і віз, має надати трудовий договір, завізований адміністративними органами, або дозвіл на працю та медичний сертифікат. У цьому самому розділі передбачено охорону прав іноземця, найнятого з порушенням установлених правил; порядок стягнення штрафів з роботодавця, який порушив установлений порядок прийому іноземця, заборону здійснювати незаконні стягнення з іноземних працівників на користь наймача.

За законодавством України іноземці, які іммігрували в Україну для працевлаштування на певний термін, можуть здійснювати трудову діяльність на підставі отриманого в установленому порядку дозволу на працевлаштування, який затверджений постановою КМУ від 27 травня 2013 р. № 437 [7].

Іноземці, які прибули в Україну з метою здійснення трудової діяльності, можуть працювати за наймом на території України лише за умови браку власних фахівців із цього виду діяльності або за наявності досить обґрунтованої доцільності використання праці іноземців.

Дозвіл на працевлаштування не потрібний: 1) іноземцям, які постійно мешкають в Україні; 2) іноземцям, найнятим інвестором у межах і за посадами (фахом), визначеними угодою про розподіл продукції [8]; 3) іноземцям, які оформили свої правовідносини з роботодавцями на підставі цивільно-правових договорів [9].

Укладення трудового договору в Україні з іноземцями чи особами без громадянства має істотні особливості.

Відповідно до ЗУ «Про правовий статус іноземців й осіб без громадянства» [10], іноземців не можуть призначати на окремі посади або вони не можуть здійснювати певну трудову діяльність, якщо за законодавством України призначення на ці посади або здійснення цієї діяльності пов'язані з належністю до громадянства України.

Обов'язок отримання дозволу на працевлаштування для іноземних працівників покладено на роботодавців. Цей дозвіл видають Державний центр зайнятості Міністерства праці України або за його дорученням – відповідні центри зайнятості Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва та Севастополя для роботи на підприємстві, в установі, організації, які запросили іноземця на певну посаду за фахом.

Відповідно до порядку видання, подовження строку дії та анулювання дозволів на використання праці іноземців й осіб без громадянства [7], передбачено перелік документів, які необхідно надати для отримання цього дозволу.

Для розгляду поданих роботодавцем документів і надання відповідних рекомендацій при центрі зайнятості утворюють комісію, до складу якої входять представники територіальних органів Державної митної служби України, Служби безпеки України, Державної прикордонної та Державної податкової служб України, а також інших зацікавлених органів.

Рішення про надання дозволу на працевлаштування чи відмову в його наданні приймають протягом тридцяти днів від дня отримання зазначених вище документів. Відмову у



виданні дозволу на працевлаштування може оскаржити роботодавець у Державному центрі зайнятості або суді.

Дозвіл на працевлаштування видають, здебільшого, на строк до року. Водночас цей термін може бути подовжено. Порядок прийняття та розгляду клопотання щодо подовження терміну перебування в Україні іноземців установлено Порядком розгляду заяв іноземців та осіб без громадянства про продовження строку перебування на території України [11]. Максимальний строк безперервного перебування іноземця в Україні на підставі отриманих дозволів на працевлаштування не може перевищувати чотирьох років. Перерви між працевлаштуваннями після закінчення чотирьох років мають бути не менше шести місяців. Дозвіл на працевлаштування є підставою для видання іноземцю візи типу ІМ-1.

Роботодавець протягом трьох робочих днів із моменту початку та припинення роботи іноземця письмово повідомляє про це відповідний центр зайнятості та забезпечує реєстрацію паспортного документа іноземця у відповідному органі внутрішніх справ.

Дострокове розірвання контракту з роботодавцем, зазначеним у дозволі на працевлаштування, з його ініціативи, а також з ініціативи або з вини іноземця, установлення факту повідомлення ними неправдивих відомостей у документах на отримання дозволу, визнання особи відповідно до законодавства небажаною для перебування в Україні тягне за собою анулювання дозволу на працевлаштування. Про дострокове розірвання контракту роботодавець протягом трьох робочих днів має повідомити відповідний центр зайнятості й орган внутрішніх справ.

Якщо іноземець не став до роботи в передбачений контрактом термін з причин, які відповідно до законодавства не є поважними, роботодавець також протягом трьох робочих днів має письмово повідомити про це відповідні центр зайнятості й орган внутрішніх справ. У цьому разі іноземець підлягає депортації з України.

Висновки. Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити висновок про те, що на національному рівні трудові та соціальні права працівників-мігрантів забезпечуються відповідними процедурними нормами міжнародного трудового права, що регулюють нематеріальні трудові правовідносини між фізичною особою, з одного боку, та роботодавцем, службами працевлаштування, компетентними органами влади, з іншого, з приводу реалізації та захисту належного людині права на працю й інших соціальних прав.

Діючим законодавством України закріплений порядок працевлаштування іноземців на території держави: розроблено низку правових механізмів, що надають можливість забезпечити роботою українських працівників і залучити до роботи на українських підприємствах іноземних спеціалістів. Ускладнення процедури працевлаштування іноземців в Україні не розв'язує проблеми захисту їх прав, а призводить до протилежних негативних наслідків – нелегального працевлаштування.

Вважаємо, що це питання потребує подальшого вирішення. Оптимізація кількості документів, установлення оплати не за розгляд документів, а за надання дозволу на працевлаштування, на нашу думку, може сприяти забезпеченню прав працівників-мігрантів.

Список використаних джерел:

1. Словарь иностранных слов / под ред. И.В. Лехина и Ф.Н. Петрова. – [5-е изд., стер.]. – М. : Гос. изд-во иностранных и нац. слов., 1955. – 853 с.
2. Сташків Б.І. Теорія права соціального забезпечення : [навч. посіб.] / Сташків Б.І. – К. : Знання, 2005. – 405 с.
3. Трудовое процедурно-процессуальное право : Учебное пособие / Под ред. В.Н. Скобелкина. – Воронеж : Изд-во Воронежского государственного университета, 2002. – 504 с.
4. Бориславський Л.В. Процедура // Юридична енциклопедія : в 6 т. / Редкол. : Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : Укр. енцикл., 1998. – Т. 4. – 720 с.
5. Алексеев С.С. Социальная ценность права в советском обществе / С.С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1971. – 221 с.
6. Code du travail : Dernière modification du texte le 25 septembre 2015 – Document gйnйral le 24 septembre 2015 – Copyright (C) 2007–2015 Legifrance. – [Електронний ресурс]. –



Режим доступу : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=vig>.

7. Про затвердження Порядку видачі, продовження дії та анулювання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства : Постанова Кабінету Міністрів України від 27 трав. 2013 р. № 437 // Урядовий кур'єр. – 2013. – № 126. – 17 лип.

8. Про угоди про розподіл продукції : Закон України від 14 верес. 1999 р. № 1039-XIV. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.

9. Щодо використання роботодавцями найманої праці іноземних громадян та осіб без громадянства : лист Інспекції по контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення Державного центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України від 24 берез. 2006 р. № ДЦ-12-1556/0/6-06. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.

10. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства : Закон України від 22 верес. 2011 р. №3773-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 19–20. – Ст. 179.

11. Порядок розгляду заяв іноземців та осіб без громадянства про продовження строку перебування на території України : затв. наказом МВС України від 25 квіт. 2012 р. № 363. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/RE21091.html.

