

**МОСКАЛЕНКО В. В.,**  
студент III курсу  
(Навчально-науковий інститут права  
Сумського державного університету)

**КИСЕЛЬОВА О. І.,**  
доктор юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри адміністративного,  
господарського права та фінансово-  
економічної безпеки  
(Навчально-науковий інститут права  
Сумського державного університету)

УДК 341.96:349.2

### МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ УКРАЇНЦІВ, ЩО ПРАЦЮЮТЬ ЗА КОРДОНОМ

У статті проаналізовано питання міжнародно-правового регулювання праці українців, що працюють за кордоном. Норми національного законодавства не регулюють дані відносини, а міжнародні договори, такі як конвенції та декларації, не передбачають механізму реалізації норм, які містяться в цих актах.

**Ключові слова:** міжнародно-правове регулювання, українці за кордоном, працівники, Україна, міжнародні двосторонні угоди.

В статье проанализирован вопрос международно-правового регулирования труда украинцев, работающих за рубежом. Нормы национального законодательства не регулируют данные отношения, а международные договоры, такие как конвенции и декларации, не предусматривают механизма реализации норм, содержащихся в этих актах.

**Ключевые слова:** международно-правовое регулирование, украинцы за рубежом, работники, Украина, международные двусторонние соглашения.

The article analyzes the issue of international legal regulation of labor of Ukrainians working abroad. The norms of national legislation don't regulate these relations, and international treaties such as conventions and declarations don't provide for a mechanism for implementing the norms contained in these acts.

**Key words:** international legal regulation, Ukrainians abroad, workers, Ukraine, international bilateral agreements.

**Вступ.** Україна займає не останнє місце у системі міжнародного співробітництва. З моменту проголошення України незалежною державою відбувається процес визнання чинності міжнародних договорів, які було укладено колишньою УРСР. У національному законодавстві чітко простежується прагнення до активної міжнародної співпраці з іншими країнами та міжнародними організаціями [1]. На сучасному етапі суспільного розвитку очевидним є посилення процесів глобалізації, міжнародної інтеграції з питань праці та охорони прав і свобод працівників. Міжнародні договори відіграють основну роль у розбудові та покращенні українського національного законодавства в сфері праці, зокрема:



- 1) показують міжнародний досвід та досвід інших держав правового регулювання трудового права, який можна вважати досконалим та сучасним, адже такий досвід має значну практику застосування;
- 2) сприяють правильній імплементації міжнародних соціальних стандартів та гарантій із питань, що стосуються праці;
- 3) дозволяють знайти та показати певні напрями розвитку трудового законодавства, які мають проміжні етапи становлення, їх необхідну кодифікацію;
- 4) дають змогу Україні дотримуватися та виконувати міжнародні зобов'язання з питань праці на рівні провідних іноземних держав;
- 5) є невід'ємною частиною національного законодавства України.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження міжнародно-правового регулювання праці українців, що працюють за кордоном.

**Результати дослідження.** Права українського працівника, який працює за кордоном, важко назвати цілком захищеними: більшість країн ЄС не бажають співпрацювати в даній сфері з Україною. Це чітко видно з міжнародних двосторонніх угод, які ці держави уклали з Україною, і в яких ідеться лише про наукову співпрацю, а не про працевлаштування наших громадян. У цій статті містяться результати дослідження міжнародних двосторонніх угод у даній сфері, суб'єктами яких виступає Україна і держави СНД. Країни цієї організації є більш привабливими для працевлаштування українців, оскільки в них визнаються українські дипломи, нараховується стаж, іноді українці мають такі ж трудові та соціальні права, як і громадяни іншої держави.

Згідно з Конституцією України, невід'ємною складовою частиною внутрішнього законодавства держави є міжнародні договори, які ратифіковані парламентом України. Підписання міжнародних договорів, норми яких суперечать положенням Конституції України, можливе тільки після внесення відповідних змін до Головного Закону України з даного питання (ст. 9) [2]. Одним із видів таких міжнародних договорів є двосторонні угоди, однією зі сторін яких виступає Україна. Саме вони відіграють основну роль у захисті прав і свобод українців, що працюють за кордоном; міжнародні акти ООН та МОП, Кодекс законів про працю України такого впливу не мають. В актах ООН та МОП більшість норм спрямована на регулювання відносин у сфері праці не в кожній окремій країні чи регіоні, а в усіх державах-членах загалом. Дані акти містять основні поняття, притаманні всім країнам. Головним принципом, якого дотримуються в прийнятті актів даних організацій, є принцип трипартизму. Провідну роль у вирішенні питань у даній сфері відіграють диспозитивні норми, тобто норми, що встановлені за домовленістю. Здебільшого українці не мають ніякого права голосу і майже не беруть участі в даному процесі обговорення нормативів роботи, інакше вони отримають відмову від іноземного роботодавця. Захистити свої права в даному разі неможливо, оскільки роботодавець не зобов'язаний повідомляти про причину відмови українцю. Це – один із прикладів того, що в теоретичному плані міжнародні акти МОП та ООН пропагують рівність всіх людей, незалежно від національності, але на практиці не передбачають механізму реалізації даного принципу і не можуть забезпечити відсутність дискримінації за національною ознакою.

Щодо Кодексу законів про працю, то більшість норм національного законодавства України не лише не діють в інших державах, а й навіть не застосовуються в міжнародних двосторонніх договорах України. Влада поступається своїми національними принципами на користь принципів держави-члена ЄС та Європейського Союзу загалом. Тому говорити про Кодекс законів про працю в питанні правового регулювання прав і свобод українських працівників-емігрантів немає сенсу, оскільки, підписуючи двосторонні домовленості, влада України нехтує нормами національного трудового права.

Щоб об'єктивно оцінити права та свободи українських працівників за кордоном, слід ознайомитися із двосторонніми домовленостями між Україною та іноземними державами. Лише в цих актах можна побачити механізм реалізації цих прав і відповідальність за їх порушення. Нами було обрано та проаналізовано двосторонні угоди України в сфері праці з



такими державами: Російська Федерація, Республіка Білорусь, Республіка Вірменія, Чеська Республіка, Словацька Республіка, Іспанія та Королівство Бельгія. Такий вибір є не випадковим, оскільки ми залучили до аналізу країни, які належать і до СНД, і до ЄС, тобто паралельно розглянемо партнерство України з державами, що мають різну ідеологію.

Отже, проаналізувавши Угоду між Урядом України й Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії [3], які працюють за межами кордонів своїх країн, можна зробити висновки, що дана угода є взаємовигідною як для сторін, що її уклали, так і для громадян кожної держави, оскільки на території іншої держави українські працівники мають такі ж права та свободи в сфері праці, як і громадяни Росії: мають право працювати за спеціальністю за українським дипломом, ведеться відповідний стаж роботи задля подальшого пенсійного забезпечення як на території України, так і на території Російської Федерації.

Наступною угодою, яку було детально розглянуто, стала Угода між Урядом України та Урядом Республіки Білорусь про трудову діяльність та соціальний захист громадян України та Республіки Білорусь, які працюють за межами своїх держав [4]. Український диплом у Республіці Білорусь визнається, але його необхідно перекласти на білоруську або російську мови. Також під час праці в Білорусі обраховується і стаж роботи, отже, українці не втрачають можливість отримання пенсійного забезпечення.

Наступною угодою є Угода між Урядом України та Урядом Республіки Вірменія про трудову діяльність та соціальний захист громадян України та Республіки Вірменія, які працюють за межами своїх держав [5]. Дана угода за змістом є досить схожою до угоди з Республікою Білорусь. Ці два договори були підписані упродовж 1 місяця, тобто були складені за одним зразком, актуальним на той час. Тому необхідності детального опису немає, але необхідно звернути увагу на одну суттєву відмінність, що закріплена в ст. 4 Угоди: «Дозвіл на працевлаштування видається на термін виконання роботи у визначеного роботодавця» [5].

Аналізуючи Угоду між Урядом України та Урядом Чеської Республіки про взаємне працевлаштування громадян України та громадян Чеської Республіки [6], слід враховувати, що Чехія є державою-членом ЄС, яка доброзичливо ставиться до українців і України загалом та містить одну з найбільших українських діаспор в Європі. Однак права українських працівників є суттєво обмеженими:

- 1) Чеська Республіка самостійно вирішує граничну кількість українців, що можуть працювати протягом календарного року;
- 2) максимальний термін роботи становить 1 рік;
- 3) необхідно отримувати дозвіл на працевлаштування від компетентних органів державної влади Чехії.

Водночас, українські дипломи визнаються у Чехії за умови їх перекладу та завіреності відповідними органами. Також відбувається обрахування стажу роботи, тобто існує можливість пенсійного забезпечення. Нічого не сказано про неможливість зміни роботи протягом дії дозволу на роботу, отже, українець має право змінити місце роботи, не втрачаючи дозволу на роботу протягом 1 календарного року.

Угоду між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством праці, соціальних справ і сім'ї Словацької Республіки про співробітництво у сфері праці, зайнятості та соціальної політики [7], беззаперечно, можна назвати однією з найгірших у сфері захисту прав українських працівників. Працевлаштування українців у Словаччині є досить складним, оскільки акти МОП та ООН не передбачають механізму реалізації захисту прав та свобод для окремої держави, тож українці не зможуть захистити свої права в разі виникнення форс-мажорної ситуації.

Передостанньою є угода між Україною та Іспанією щодо врегулювання та упорядкування трудових міграційних потоків між двома державами [8]. Дану угоду можна вважати досить вигідною для українців, оскільки Іспанія є однією з країн-лідерів Європейського Союзу та не передбачає певних обмежень прав у сфері праці. Зокрема, в договорі міститься розподіл працівників за певними ознаками, передбаченими в ст. 2:



- 1) постійні працівники – на початковий період, не менше 1 року, у кількості, що визначатиметься відповідно до наявних пропозицій із працевлаштування;
- 2) сезонні працівники – на період, що не перевищує 9 місяців на рік, у кількості, що визначатиметься відповідно до наявних пропозицій із працевлаштування;
- 3) стажери – працівники віком від 18 до 35 років, які вдосконалюють свою професійну та мовну кваліфікацію, на період до 12 місяців, який може бути продовжений на термін до 6 місяців. [8].

Також передбачена боротьба з дискримінацією, чого не було виявлено в попередніх договорах. Дане положення закріплено в ст. 6 даної Угоди: «Не допускається жодна форма дискримінації за ознакою раси, статі, сексуальної орієнтації, сімейного стану, релігії, переконань, профспілкової належності, походження або соціального стану» [8].

Останньою є Угода між Міністерством праці та соціальної політики України та Федеральною державною службою соціального забезпечення Королівства Бельгія про співробітництво у сфері соціального забезпечення [9]. Проаналізувавши дану угоду, можна зробити висновок, що вона є абсолютно ідентичною з Угодою зі Словацькою Республікою, тобто описувати її зміст вже немає сенсу.

Таким чином, можна дійти висновку, що найкращими іноземними державами у досліджуваному аспекті є Російська Федерація, Республіка Вірменія та Іспанія, а найгіршими – Словацька Республіка та Королівство Бельгія. Співпраця України з країнами СНД є більш продуктивною, ніж із більшістю країн ЄС.

**Висновки.** Отже, проаналізувавши вищезазначені міжнародно-правові акти та ситуацію, в якій зараз опинилася Україна щодо регулювання прав і свобод українців, що працюють за кордоном, ми зробили висновок про необхідність розвивати такі напрямки діяльності:

- 1) приєднання до міжнародноправових документів щодо захисту прав трудящих-мігрантів, які ще не ратифіковані Україною;
- 2) необхідно розширювати мережі представництв та їх штат, зокрема залучити спеціалістів у даній сфері, запровадити безкоштовні юридичні консультації, запровадити засоби інформування українських працівників за кордоном;
- 3) створення умов для повернення, зміни ситуації, що спонукала до виїзду за кордон;
- 4) приділення уваги реалізації прав українців на зв'язок із Україною, спілкування рідною мовою, культурне життя;
- 5) для зростання заробітної плати працівників необхідно підняти її частку у ВВП;
- 6) сприяння розвитку малого та середнього бізнесу;
- 7) стимулювання переказу або перевезення коштів українців-мігрантів додому;
- 8) забезпечити надійні та дешеві канали переказу валюти;
- 9) запровадження спеціального добровільного страхування від ризиків міграції перед виїздом;
- 10) необхідно прийняти закон щодо правового статусу громадян, працевлаштованих за кордоном;
- 11) регулювання імміграції іноземців і запобігання нелегальній міграції.

#### Список використаних джерел:

1. Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР: Постанова Верховної Ради України від 12 вересня 1991 р. № 1545-XII. Відомості Верховної Ради України. 1991. № 46. Ст. 621; Про дію міжнародних договорів на території України: Закон України від 10 грудня 1991 р. № 1953-XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 10. Ст. 137.
2. Конституція України: Конституція України від 28 червня 1996 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254>.
3. Угода між Урядом України і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами кордонів своїх країн. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/643\\_266](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/643_266).



4. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Білорусь про трудову діяльність та соціальний захист громадян України та Республіки Білорусь, які працюють за межами своїх держав. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/112\\_005](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/112_005).

5. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Вірменія про трудову діяльність та соціальний захист громадян України та Республіки Вірменія, які працюють за межами своїх держав. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/051\\_628](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/051_628).

6. Угода між Урядом України та Урядом Чеської Республіки про взаємне працевлаштування громадян України та громадян Чеської Республіки. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/203\\_684](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/203_684).

7. Угода між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством праці, соціальних справ і сім'ї Словацької Республіки про співробітництво у сфері праці, зайнятості та соціальної політики. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/703\\_068](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/703_068).

8. Угода між Україною та Іспанією щодо врегулювання та упорядкування трудових міграційних потоків між двома державами. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/724\\_024](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/724_024).

9. Угода між Міністерством праці та соціальної політики України та Федеральною державною службою соціального забезпечення Королівства Бельгія про співробітництво у сфері соціального забезпечення. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/056\\_015](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/056_015).

