

СКЛЕМА Т. Ю.,

аспірант кафедри трудового

та господарського права

факультету № 2

*(Харківський національний університет**внутрішніх справ)*

викладач кафедри цивільного

та господарського права

*(Донецький юридичний інститут**Міністерства внутрішніх**справ України)*

УДК 349.23/24

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2020.6.2.2.6>**ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІВ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ НА ТРУДОВУ ДІЯЛЬНІСТЬ ЗА КОРДОНОМ**

У статті розглянуто проблему юридичних гарантів реалізації прав громадян України на трудову діяльність за кордоном. Протягом останніх років виїзд громадян України за кордон з метою працевлаштування набув масового характеру. Охарактеризовано поняття та правову природу прав громадян України на трудову діяльність за кордоном, оскільки юридичні гарантії є невід'ємною складовою частиною гарантій прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина. Крім того, детально проаналізовано нормативно-правові акти, що регулюють правовий статус українських працівників-мігрантів за кордоном.

До прав робітників-мігрантів відносять умови праці, заробітну плату, відпочинок та соціальний захист, які регулюються державним законодавством, що підтверджується міжнародними договорами України, затвердженими Верховною Радою України. У вітчизняному законодавстві визначено, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та виду роботи, реалізує програми професійного навчання, підготовки та перепідготовки відповідно до соціальних потреб громадян.

Однак головною метою є реалізація правових норм, які сприяють упорядкуванню та регулюванню трудової міграції, та посилення трудового і соціального захисту громадян, які працюють за кордоном. Також визначено класифікацію юридичних гарантій реалізації права громадян України на трудову діяльність за кордоном. Виконано аналіз змін вітчизняного та міжнародного законодавства, що регулює трудові правовідносини громадян України за кордоном. На жаль, нині потребують удосконалення механізми реалізації правових норм захисту прав трудящих-мігрантів українців у приймаючій країні.

Ключові слова: *трудова діяльність, громадяни України, трудова міграція, юридичні гарантії, правове регулювання.*

Sklema T. Yu. General characteristics of legal guarantors of realization of the rights of citizens of Ukraine to work abroad

This article addresses the problem of legal guarantees of the right of Ukrainian citizens to work abroad. In recent years, the movement of Ukrainians abroad for employment purposes has become widespread. The concepts and legal nature



of the rights of Ukrainian citizens to work abroad are described. Legal guarantees are an integral part of guarantees of the rights, freedoms and legitimate interests of individuals and citizens. In addition, the legal acts regulating the legal status of Ukrainian migrant workers abroad have been analysed in detail.

Migrant workers' rights include working conditions, wages, rest and social protection, which are regulated by national legislation, as confirmed by the international treaties of Ukraine approved by the Verkhovna Rada. National legislation stipulates that the State creates conditions for the full exercise of the right to work by citizens, guarantees equal opportunities in the choice of profession and type of work, and implements vocational training programmes, Training and retraining in accordance with the social needs of citizens.

However, the main aim is to implement the legal provisions that facilitate the regularization and regulation of labour migration and to strengthen the labour and social protection of citizens working abroad. The classification of legal guarantees for the exercise of the right of Ukrainian citizens to work abroad has also been defined. An analysis has been made of changes in domestic and international legislation governing the labour relations of Ukrainian citizens abroad. Unfortunately, the mechanisms for the implementation of legal standards for the protection of the rights of migrant workers in the Ukrainian host country must be improved.

Key words: *work, Ukrainian citizens, labour migration, legal guarantees, legal regulation.*

Вступ. Питання трудової міграції на сучасному етапі розвитку України дуже актуальні. Адже щороку громадяни України, яких не влаштовує рівень заробітної плати, умови праці, пропонувані вакансії, намагаються виїхати на заробітки в інші країни. Крім того, останнім часом все більш популярним стає релокейт, коли міжнародні компанії залучають спеціалістів, які готові працювати за умови переїзду (здебільшого тимчасового характеру) або так званих відряджень. У контексті цього питання юридичних гарантів реалізації прав громадян України на трудову діяльність за кордоном видається особливо актуальним та важливим.

Аналіз публікацій. Нині розгляд окремих аспектів цієї теми не набув широких масштабів у вітчизняній історіографії. Водночас не існує спеціального комплексного дослідження цієї проблеми, що має негативне значення для її розгляду. Загалом ця проблема не набула достатнього рівня дослідження, що значно ускладнює її розгляд. Проте все ж існує певний доробок, який складається з праць науковців.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження юридичних гарантів реалізації прав громадян України на трудову діяльність за кордоном.

Результати дослідження. Щодо законодавчих змін у сфері трудової міграції в листопаді 2015 року Президент України підписав Закон України «Про зовнішню трудову міграцію». Основна мета прийняття закону – встановлення правових норм і організаційних основ для пересування, працевлаштування та соціального захисту громадян України, які працюють за кордоном, і членів їхніх сімей.

Таким чином, документ встановлює, що права трудових мігрантів, зокрема на належні умови праці, оплату праці, відпочинок і соціальний захист, регулюються законодавством держави, що підтверджується і міжнародними договорами України, ратифікація яких була надана Верховною Радою України. Треба сказати, що закон дійсно вносить певну ясність у питання трудової міграції, але далеко не повністю вирішує всі її проблемні питання.

Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» є нормативно-правовим актом, що регулює сферу зовнішньої трудової міграції [5]. Згідно з його положеннями, зовнішня трудова міграція – це переміщення громадян України, пов'язане з перетином державного кордону для здійснення оплачуваної діяльності в приймаючій країні. Стаття 4 цього Закону



передбачає, що державна політика у сфері зовнішньої трудової міграції базується на принципах забезпечення прав та законних інтересів трудящих-мігрантів та членів їхніх сімей.

Права робітників-мігрантів, зокрема належні умови праці, заробітна плата, відпочинок та соціальний захист, регулюються державним законодавством, що підтверджується міжнародними договорами України, затвердженими Верховною Радою України.

Право трудящих-мігрантів на компенсацію шкоди, заподіяної під час роботи в приймаючій державі (травма, професійне захворювання або інший збиток здоров'ю), регулюється законодавством приймаючої держави та умовами трудового договору (контракту) [14].

Прийнятий закон зазнав серйозної критики як у стінах парламенту, так і за його межами. По суті, все зводилося до такого: текст Закону в основному декларативний; не пропонує норм прямої дії, але містить в основному посилання на чинне законодавство України або міжнародні договори (11 з 21 статті Закону містять такі посилання), немає механізмів реалізації заявлених норм, що робить їх реалізацію залежною від прийняття в майбутньому підзаконних актів; декларативність і відсутність конкретики вказують на спробу формального виконання відповідної вимоги Плану дій щодо лібералізації візового режиму, а не на спробу врегулювання конкретних публічно-правових відносин. Водночас не можна недооцінювати значення прийняття Закону «Про зовнішню трудову міграцію» [5]. Фактично вперше держава подала сигнал своїм громадянам за кордоном про свою готовність захищати їхні інтереси, запевнила їх у зацікавленості у співпраці з ними і їх поверненні на батьківщину. Після тривалих обговорень у Закон була включена низка положень, які були висунуті асоціаціями мігрантів і необхідність яких була підтверджена експертами. Серед них варто відзначити такі. Дія Закону поширюється на всіх трудових мігрантів (ст. 2), у тому числі і для тих, хто працює неформально, а не тільки для тих, хто працює за трудовим договором/контактом (як це було у версії, прийнятій у першому читанні). Серед напрямів державної політики в сфері трудової міграції (крім вже загальноновизнаного захисту прав, укладення міжнародних договорів або протидії нелегальній міграції) ми знаходимо «створення умов для повернення в Україну і реінтеграції в суспільство мігрантів та їхніх родин». Реінтеграція є предметом статті Закону (ст. 14), визначено центральний орган виконавчої влади, який відповідає за реінтеграцію трудових мігрантів. До прийняття цього закону відповідне питання в українському законодавстві взагалі не згадувалося. Відповідно до Закону держава зобов'язується сприяти задоволенню національних, культурних, освітніх і мовних потреб трудових мігрантів, забезпечує реалізацію конституційного права на обов'язкову загальну середню освіту для трудових мігрантів і членів їхніх сімей. Окрема стаття присвячена державним гарантіям консульської допомоги трудовим мігрантам, на які вони постійно звертали увагу. Дипломатичні установи України за кордоном зобов'язуються вживати заходів щодо забезпечення реалізації прав, що належать мігрантам, надавати безкоштовні юридичні консультації. У Законі також є стаття, присвячена діяльності громадських об'єднань трудових мігрантів, створених за кордоном. Їм надається право діяти відповідно до законодавства на території України, співпрацювати з центральними і місцевими органами влади та неурядовими організаціями, тим самим держава визнає важливу роль самоорганізації мігрантів і демонструє свою готовність до продуктивного діалогу зі своїми асоціаціями. Відповідно до Закону, держава сприяє створенню умов для здійснення грошових переказів трудових мігрантів на батьківщину, зокрема в частині відкриття кореспондентських рахунків українських банків в іноземних банках, консультацій з найбільшими міжнародними платіжними системами з метою зменшення вартості трансферів [10].

Характерний захист прав громадян України, які працюють за кордоном: вони поширюються лише на громадян України; вони поширюються не на всіх громадян України, а лише на тих, хто працює за трудовим договором за кордоном, враховуючи проблеми нелегальної трудової міграції, а також поширення визнання прав нелегальних трудових мігрантів, гарантії захисту прав громадян України слід поширити на тих працівників, які нелегально працюють за кордоном; обов'язок держави полягає у створенні відповідних соціально-еко-



номічних, правових, духовних та інших умов, за яких, по-перше, можлива реалізація прав і свобод громадян, а по-друге, можливий захист цих прав; діяльність міжнародних та державних організацій із захисту прав людини [9, с. 13].

Стаття 8 Трудового кодексу України [1] свідчить, що «трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, регулюються відповідно до Закону України «Про міжнародне приватне право». Відповідно до загального принципу, закріпленого в цьому акті, праця цих категорій працівників регулюється законодавством країни-учасниці трудового договору та міжнародними договорами України, тому норми ст. 8 КЗпП України [1] застосовуються з урахуванням положень ст. 52 Закону «Про міжнародне приватне право» [6].

Тобто для трудових відносин за кордоном з іноземним роботодавцем діють умови ст. 52 Закону «Про міжнародне приватне право» [6]: трудові відносини повинні регулюватися в тому місці (державі), в якому виконується робота.

Відповідно до ст. 10 Закону «Про зайнятість населення» [4], громадяни України на період тимчасового перебування за кордоном мають право займатися трудовою діяльністю, якщо це не суперечить чинному законодавству України та держави перебування. При цьому інтереси громадян України, які тимчасово працюють за кордоном, захищаються двосторонніми та багатосторонніми угодами, укладеними Україною з іншими державами. Метою цих угод є забезпечення статусу українських громадян, які законно працюють на території держави-члена, недопущення будь-якої дискримінації за ознакою громадянства в умовах праці, оплати праці або звільнення з роботи порівняно з власними громадянами [12].

Згідно з міжнародним регулюванням у цій сфері, незважаючи на наявність низки ратифікованих міжнародних конвенцій про права трудящих-мігрантів, Україна не змогла прийняти такий важливий міжнародний документ, як Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) № 97 від 01.07.1949 «Про працівників-мігрантів» [2]. Ця Конвенція особливо важлива для захисту прав робітників-мігрантів, які офіційно не зареєстровані. Що стосується заходів щодо забезпечення виконання положень Європейської соціальної хартії (в редакції) на 2015–2019 роки, то ратифікація Конвенції розрахована тільки на 2018 рік [13].

У цих умовах Україна стикається з проблемою забезпечення адекватного захисту своїх громадян, які хочуть працювати за межами її кордонів. Зокрема, невирішеною проблемою є наявність українських трудових мігрантів, які працюють за кордоном нелегально, а не реєструються у відповідних державних установах. Це призводить до порушення їхніх прав і невідповідності умов праці нормам, встановленим як на їхній батьківщині, так і в країні перебування. За неофіційними даними, близько 85% всіх українських трудових мігрантів виїжджають за кордон за туристичними візами, в основному короткостроковими.

У результаті українці часто скаржаться на недотримання іноземним роботодавцем заходів безпеки і небезпечну для здоров'я роботу, ненормований робочий день, несвоєчасну та/або неповну виплату заробітної плати тощо. Хоча трудові мігранти, як правило, свідомо погоджуються працювати понаднормово, щоб заробити якомога більше, і погоджуються жити в незручних умовах, щоб мінімізувати свої витрати. Окреме болюче питання стосується торгівлі людьми та сексуального рабства.

Надання посередницьких послуг під час працевлаштування за кордоном регулюється статтею 38 Закону України «Про зайнятість населення» [4]. Діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, підлягає ліцензуванню і регулюється законами України «Про ліцензування окремих видів економічної діяльності», «Про зовнішньоекономічну діяльність», «Про працевлаштування» та іншими законодавчими актами України.

Останнім часом одним із кроків по правовому регулюванню іноземного працевлаштування громадян України в аспекті нормалізації роботи компаній, які наймають українських громадян за кордон, а також лібералізації процедур і правил роботи таких компаній стало розроблення закону «Про захист трудових мігрантів та боротьбі з шахрайством при працевлаштуванні за кордоном». Відповідний закон № 2365 зараз опрацьовується в Комітеті Верховної Ради України.



Законопроект забороняє компаніям, що працюють у сфері міжнародного працевлаштування, отримувати від потенційного здобувача кошти для працевлаштування за кордоном, в тому числі для консультацій. Всі витрати на пошук персоналу будуть оплачуватися роботодавцями посередникам, що буде стимулювати реальний пошук персоналу та відповідальність за його відповідність критеріям роботодавця. порушники будуть оштрафовані (від 2 до 5 тисяч неоподатковуваних мінімумів).

Серед основних нововведень законопроекту – скасування ліцензій для компаній-посередників: передбачається, що їх реєстрація буде відбуватися на підставі заявки. У пояснювальній записці до законопроекту говориться, що переклад реєстрації учасників ринку на декларативний принцип покликаний допомогти вивести його з тіні, в якій працює переважна кількість компаній. Щоб зареєструватися в якості рекрутингової компанії, агентству необхідно буде відправити лист у Міністерство соціальної політики, в якому воно заявляє про себе як про організацію, що займається набором кадрів для іноземних роботодавців. У декларації потрібно буде вказати дані про державну реєстрацію, місцезнаходження компанії і місце ведення бізнесу, а також дані керівника. Після цього компанія буде внесена у відкритий реєстр, де можна буде в будь-який момент перевірити її існування [11].

Юридичні гарантії є невід'ємною складовою частиною гарантій прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина. Взагалі більшість учених сходяться в тому, що усі гарантії поділяються на загальносуспільні та юридичні [7, с. 15].

Юридичні гарантії в трудовому праві – це система правових норм, передбачених трудовим законодавством, які встановлюють вимогу певної поведінки суб'єктів трудових правовідносин (шляхом встановлення прав і обов'язків), забезпечуються санкціями і спрямовані на безперешкодну реалізацію та захист трудових прав.

У теорії права до ознак юридичних гарантій відносять: нормативність (визначені виключно в текстах нормативно-правових актів), системність (всі юридичні гарантії утворюють собою певну систему), постійний характер їх дії, реальність (юридичні гарантії у всіх випадках у кінцевому рахунку повинні забезпечити людині реальне користування наданими Конституцією і законом благами), загальність (належність всім особам).

До цього переліку слід додати й те, що норми-гарантії, як і правові норми загалом, розраховані на регулювання поведінки людей через правовідносини. Норма як модель правовідносин у загальному вигляді визначає можливу поведінку однієї сторони майбутнього правовідношення та юридичний обов'язок будь-яких дій чи утримання від дій іншої сторони цього правовідношення [8, с. 189].

У юридичній науці гарантії поділяються на загальні та спеціальні. Юридичні гарантії за загальним критерієм класифікуються на загальногалузеві та міжгалузеві, за спеціалізованим критерієм виділяються фактичні галузеві гарантії, а за змістом суб'єктивного права виділяються загальні правові гарантії, які покликані здійснювати права та поширюються на всіх громадян. Необхідно забезпечити реальне здійснення права, наданого певним категоріям громадян.

Інші дослідники наукової проблеми правових гарантій у трудовому праві класифікують трудові правові гарантії за такими критеріями, як: юридична сила – конституційна, міжнародна та галузева; ступінь конкретизації – універсальний (стосується всіх трудових прав) та спеціальний (пов'язаний із забезпеченням реалізації конкретних трудових прав); сфера застосування – загальна (забезпечення трудових прав усіх працівників незалежно від правового статусу) та додаткова (передбачена для певної категорії працівників за статтю, віком, станом здоров'я тощо); форма вираження юридичних гарантій – гарантії-дозволи, гарантії-зобов'язання, гарантії-заборони, гарантії-обмеження; характер впливу – гарантії-санкції, гарантії-рекомендації, альтернативні гарантії.

Вищевказана класифікація правових гарантій дає змогу виявити та проаналізувати юридичні гарантії загалом та кожна з них зокрема, допомагає виявити ті правові гарантії, які потребують деталізації на галузевому рівні або які потребують посилення шляхом розширення сфери застосування чи зміни форми їх вираження. Це важливо для створення справді



ефективної системи правових гарантій трудових прав працівників під час внесення змін до вітчизняного трудового законодавства [15, с. 97–98].

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та виду роботи, реалізує програми професійного навчання, підготовки та перепідготовки відповідно до соціальних потреб. Правове регулювання такої діяльності здійснюється на основі Закону України «Про зайнятість населення» (далі – Закон), який встановлює державні гарантії у сфері зайнятості. Так, ст. 5 Закону гарантує: вільний вибір місця роботи і виду діяльності, вільний вибір або зміну професії; отримання заробітної плати (винагороди) відповідно до закону; профорієнтацію з метою самовизначення та реалізації працездатності людини; професійне навчання відповідно до здібностей і з урахуванням потреб ринку праці; підтвердження результатів неформальної професійної освіти осіб за робітничими професіями; безкоштовну допомогу у працевлаштуванні, виборі підходящої роботи й отримання інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку; соціальний захист у разі безробіття; захист від дискримінації під час прийому на роботу, необґрунтованої відмови в прийомі на роботу і незаконного звільнення; додаткову допомогу у працевлаштуванні окремих категорій громадян. Регулювання діяльності агентств зайнятості відіграватиме дуже важливу роль у забезпеченні добробуту трудових мігрантів. Однак лише 20 країн ратифікували Конвенцію про приватні агентства зайнятості № 181 від 19.06.1997 [3], і серед них дуже мало країн, які є основними країнами походження мігрантів.

Висновки. Таким чином, права громадян України на трудову діяльність за кордоном регулюються вітчизняним, а також міжнародним законодавством. Варто відзначити, що останнім часом зроблені певні спроби врегулювати спірні питання, а також забезпечити статус українського працівника-мігранта за кордоном. У цьому контексті був прийнятий Закон України «Про зовнішню трудову міграцію», який було піддано шаленій критиці, проте він містив багато позитивних аспектів. У процесі дослідження нами були з'ясовані види юридичних гарантій у трудовому праві, які стосуються також і реалізації прав громадян України на трудову діяльність за кордоном.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України № 322-08 від 23.07.1996. *Верховна Рада України*. Дата оновлення: 25.10.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Конвенція про працівників-мігрантів (переглянута 1949 року) № 97 від 24.06.1975. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_159#Text
3. Конвенція про приватні агентства зайнятості № 181 від 19.06.1997. *ZakonOnline*. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/182344_182409
4. Про зайнятість населення : Закон України № 5067-VI від 05.07.2012. *Верховна Рада України*. Дата оновлення: 18.07.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
5. Про зовнішню трудову міграцію : Закон України № 761-VIII від 05.11.2015. *Верховна Рада України*. Дата оновлення: 27.12.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/761-VIII#Text>
6. Про міжнародне приватне право : Закон України № 2709-IV від 23.06.2005. *Верховна Рада України*. Дата оновлення: 20.10.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15#Text>
7. Андріїв В. М. Юридичні гарантії захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2011. № 4. С. 15–20.
8. Антон О. А. Юридичні гарантії в трудовому праві. *Університетські наукові записки*. 2005. № 3. С. 185–190.
9. Блюк Н. В. Захист трудових прав українських мігрантів. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: *Юридичні науки : збірник наукових праць*. 2015. № 813. С. 10–14.



10. Малиновська О. А. Щодо подальшого удосконалення законодавства України у сфері трудової міграції. *Аналitична записка. Національний інститут стратегічних досліджень*. URL: <http://old2.niss.gov.ua/articles/2123/>
11. Миськевич Т. Правове регулювання закордонного працевлаштування українських громадян. *Громадська думка про правотворення*. 2019. № 18 (183). С. 10–13.
12. Попко Г. Регулювання трудових відносин за межами держави. *HR-Лига*. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=20739>
13. Право на працю. *УГСПЛ*. 19.03.2016. URL: <https://helsinki.org.ua/pravo-na-pratsyu/>
14. Трудова міграція: нюанси та можливі ризики працевлаштування за кордоном. *Координаційний центр з надання правової допомоги*. 27.03.19. URL: <https://www.legalaid.gov.ua/povnyu/trudova-migratsiya-pyansy-ta-mozhlyvi-ryzyku-pratsevlashtuvannya-za-kordonom/>
15. Яцкевич І. І. Класифікація юридичних гарантій реалізації особою права на працю. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2014. Т. 155. С. 97–100.

