

**ПИТАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА
ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

ВІСЬТАК М. Я.,
кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового,
аграрного та екологічного права
юридичного факультету
(Львівський національний університет
імені Івана Франка)

УДК 349.22

**ДВОСТОРОННІ МІЖДЕРЖАВНІ ДОГОВОРИ УКРАЇНИ
ТА ЇХ ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

У статті проаналізовані двосторонні міждержавні договори України, які в частині регулювання трудових відносин належать до джерел трудового права. Автор наводить їх детальну характеристику. Особлива увага приділяється значенню міждержавних договорів в регулюванні трудових відносин в Україні.

Ключові слова: міжнародно-правове регулювання, міжнародний договір, двосторонній міждержавний договір, джерела трудового права, трудові відносини.

В статье проанализированы двусторонние межгосударственные договора, которые, в части регулирования трудовых отношений, относятся к источникам трудового права. Автор приводит их подробную характеристику. Особое внимание уделяется значению межгосударственных договоров в регулировании трудовых отношений в Украине.

Ключевые слова: международно-правовое регулирование, международный договор, двусторонний межгосударственный договор, источники трудового права, трудовые отношения.

The article deals with the analyses of bilateral interstate agreements, which can be referred as the labor law sources. The author gives its detailed description. Particular attention is paid to the bilateral interstate agreements significance in the legal regulation of labor relations in Ukraine.

Key words: international legal regulation, international agreement, bilateral interstate agreements, sources of labor law, labor relations.

Вступ. Формування єдиного економічного простору зумовлює розширення міждержавного співробітництва, яке сприяє вирішенню глобальних проблем людства, а також ефективнішому захисту прав та свобод людини і громадянина. Міжнародно-правове регулювання перетворилося на важливий чинник, що характеризує соціальні реалії сучасного світу, що і зумовлює **актуальність** обраної тематики дослідження.

Постановка завдання. Україна, як демократична правова держава, визнає пріоритет міжнародного права над національним і як суб'єкт міжнародних відносин вона зобов'язана дотримуватись норм і принципів міжнародного права. Зокрема, у статті 9 Конституції України передбачено, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України [1]. Стаття 8-1 Кодексу законів про працю Украї-



ни містить вже більш розгорнуте положення, ніж передбачено Основним Законом. Так, у ній передбачено те, що коли міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди [2].

Вагомий внесок у дослідження належності міжнародних договорів до джерел національного права зробили такі відомі вчені-правники, як Александров Н. Г., Алексеев С. С., Гавердовський А. С., Кісельов І.Я., Лукашук І. І., Луць Л. А., Лушніков А.М., Лютов Н. Л., Малкеров В. Б., Міронов В. І., Рабінович П. М., Тихомиров Ю. А., Черняєва Д. В. та ін. Деякі аспекти належності міжнародно-правових актів до джерел трудового права України досліджували представники науки трудового права. Це, зокрема, Болотіна Н. Б., Венедиктов В. С., Жернаков, Козак З. Я., Кондратьєв Р. І., Мацюк А.Р., Пилипенко П., Чанишева Г. І., Хуторян Н. М., Ярошенко О. М., Якушев І. М. та ін.

Чільне місце з-поміж міжнародно-правових актів, що є джерелами трудового права України, належить міжнародним договорам. Так, Порядок укладення, виконання та припинення чинності міжнародних договорів України визначається Законом України «Про міжнародні договори України» від 29 червня 2004 р. [3]. Згідно зі ст. 1 цього Закону, його положення застосовуються до всіх міжнародних договорів держави, регульованих нормами міжнародного права й укладених відповідно до її Конституції й вимог цього правового акта. За своєю природою міжнародні договори не є однорідними. Відповідно до ст. 3 Закону України «Про міжнародні договори України» вони укладаються від імені України, уряду, міністерств та інших центральних органів виконавчої влади й державних органів. Як наслідок, усі міжнародні договори нашої країни можна умовно поділити на міждержавні, міжурядові й міжвідомчі.

Від імені України укладаються політичні, територіальні, мирні договори, ті, що стосуються прав та свобод людини, про громадянство, про участь в міждержавних союзах і міждержавних об'єднаннях, організаціях тощо. Кабінет Міністрів України укладає міжнародні договори з економічних, торговельних, науково-технічних, гуманітарних та інших питань, що належать до його компетенції. Міжвідомчими вважаються міжнародні договори з питань, віднесених до відання міністерств та інших центральних органів виконавчої влади. Вони не повинні суперечити міждержавним міжнародним договорам, зумовлені компетенцією уряду, відповідних міністерств і відомств, визначеною національними законами й відповідними міжнародними договорами, а також мають встановлювати права й обов'язки громадян, у тому числі й у сфері трудового права, відповідно до вимог законодавства [3].

Чільне місце з-поміж міжнародно-правових актів, які регулюють трудові та тісно пов'язані з ними відносини, належить двостороннім міжнародним договорам України. Прагнучи до всебічного розвитку співробітництва у сфері трудової діяльності та соціального захисту громадян України, інших держав, які працюють за межами своєї країни, наша держава укладає різноманітні міжнародні угоди. Саме тому метою цього дослідження є визначення належності зазначених актів до джерел трудового права України та з'ясування їх значення для правового регулювання трудових відносин.

Результати дослідження. Окрім багатосторонніх міжнародних договорів, відносини у сфері трудової діяльності, регулюють і двосторонні міжнародні договори. Хоча їх роль нерідко недооцінюють. Наприклад, проф. Н. Б. Болотіна у своєму курсі Трудового права України у Главі 6 Міжнародно-правове регулювання праці двосторонні міжнародні договори не згадує [4, с. 209]. Так само вони не зазначаються у посібнику Д.В. Черняєвої «Международные стандарты труда» [5].

Для прикладу, відповідно до схваленої 24 жовтня 1994 р. канадської програми співробітництва у сфері праці 30 липня 1998 р., було прийнято Меморандум про співробітництво між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством розвитку людських ресурсів Канади у сфері праці та соціального захисту [6]. У ньому визначено, зокрема, галузі та форми співробітництва щодо зайнятості громадян договірних держав.

Крім цього, було укладено Угоди про працевлаштування і соціальний захист громадян із Молдовою 1993 р. [7], Росією 1993 р. [8], Білоруссю 1995 р. [9], Вірменією 1995 р. [10], Латвією 1997



р. [11], про взаємне працевлаштування працівників з Польщею 1994 р. [12], Протокол із Чехією 1997 р. [13], угода з Литвою 1997 р. [14] Ці угоди поширюються на осіб (далі – працівники) та членів їхніх сімей, які є громадянами або постійно проживають на території однієї з договірних держав та здійснюють свою трудову діяльність на умовах наймання на підприємствах, в організаціях, установах усіх форм власності (далі – працедавці) іншої держави.

Реалізації зазначених угод сприяють центральні органи з питань праці договірних держав. Вони, зокрема, обмінюються інформацією про національне законодавство та інші нормативні акти в галузі праці, зайнятості, еміграції та імміграції, в т. ч. про умови життя працівників; стан національних ринків праці та зміну ситуації на них; причини обмежень прийняття на роботу працівників іншої держави. Кожна особа, яка проживає на території однієї держави, може звернутися безпосередньо або через компетентний орган за місцем проживання до компетентного органу іншої держави по допомогу у вирішенні питань, які виникають із трудових правовідносин. Компетентні органи однієї договірної держави надають компетентним органам іншої держави за їх запитом документи та архівні матеріали, необхідні для призначення та виплати допомог.

Відповідно до зазначених угод працівники можуть здійснювати трудову діяльність на території іноземної держави на підставі: а) трудового договору (контракту), укладеного між працедавцем і працівником на визначений термін або договору, укладеного між суб'єктами господарської діяльності обох держав, метою якого є виконання визначеного обсягу робіт або послуг на території держави працевлаштування.

За загальним правилом для одержання роботи особою необхідний дозвіл на працевлаштування, виданий компетентним органом держави працевлаштування, у порядку та на умовах, установлених законодавством цієї держави. Дозвіл видається на час виконання роботи у визначеного працедавця. Працівник не повинен виконувати ніякої іншої оплачуваної роботи, крім тієї, на яку видано дозвіл. Якщо ж буде встановлено, що працівник виконував іншу оплачувану роботу або самовільно змінив працедавця, дозвіл анулюється. Для продовження трудових відносин із працівником працедавцеві необхідно вирішити питання про продовження дозволу на працевлаштування не пізніше 1 місяця до закінчення терміну його дії.

Зауважимо, що в угодах про трудову діяльність і соціальний захист громадян передбачаються й колізійні норми, зокрема з прив'язкою до законодавства держави місця працевлаштування. Так, за цим законодавством регулюється оформлення трудового договору (контракту); вік, з якого допускається прийняття на роботу; обсяг прав та обов'язків сторін за договором (контрактом); в'їзд працівників і членів їхніх сімей на територію держави працевлаштування, перебування та виїзд із неї; соціальне, в т. ч. пенсійне, забезпечення.

Водночас в Угоді про трудову діяльність і соціальний захист громадян, укладеній з Республікою Білорусь, зазначається, що всі види допомог і виплат, які надаються працівникам за рахунок коштів соціального страхування, здійснюються на основі законодавства і за рахунок договірної держави, якою вносяться страхові внески, незалежно від місця проживання одержувача допомоги. Інші види допомог, виплат і компенсацій, які проводяться за рахунок коштів інших джерел (місцевих бюджетів), виплачуються органами держави, де постійно проживає сім'я одержувача допомоги, і згідно з її національним законодавством [9].

Зазвичай саме відповідно до законодавства договірних держав вирішується питання про ввіз працівниками та членами їхніх сімей особистого майна, необхідних робочих інструментів та обладнання на територію держави працевлаштування, а за повернення – на територію держави виїзду, а також вивіз товарів, придбаних працівниками та членами їхніх сімей на трудові доходи в державі працевлаштування.

Переважно, кожна з договірних держав визнає без легалізації документи, необхідні для здійснення трудової діяльності. Тут йдеться про дипломи, свідоцтва про освіту, відповідні документи про присвоєння звання, розряду, кваліфікації та ін. Ці документи повинні бути перекладені державною мовою країни працевлаштування або російською та завірені в установленому порядку на території держави виїзду. Як правило, за місцем постійного проживання працівникові надається



право на працевлаштування на загальних підставах. Допомога з безробіття призначається та виплачується згідно з законодавством і за рахунок держави виїзду.

В угодах також передбачається, що договірні держави не несуть відповідальності за часткове або повне невиконання зобов'язань працівниками внаслідок стихійного лиха, погіршення політичної ситуації (воєнні дії, розрвання дипломатичних відносин), які роблять неможливим або не вигідним виконання договірних зобов'язань. У разі несвоєчасного виконання зобов'язань із зазначених причин вони можуть анулюватися. Відтак, сторона для якої виконання зобов'язань стає неможливим, повинна сповістити про це іншу з відповідною аргументацією.

Окрім цього, Угоди можуть містити норми про відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, що пов'язане з виконанням працівником трудових обов'язків.

Україна, як і багато інших держав, розвиваючи двостороннє співробітництво в різних напрямках здійснення соціальної політики, не могла залишити поза увагою галузь соціального забезпечення. Так, до двосторонніх договорів в сфері соціального забезпечення належать: Договір між Україною та Республікою Болгарія про соціальне забезпечення [15] та Угода між Міністерством праці та соціальної політики України та Національним інститутом страхування Республіки Болгарія про його застосування [16], Договір між Україною та Литовською Республікою про соціальне забезпечення [17] та Угода між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством соціальної охорони і праці Литовської Республіки про порядок його реалізації [18], Договір між Урядом України і Урядом Естонської Республіки про співробітництво в галузі соціального забезпечення [19], Угода між Міністерством праці та соціального розвитку Російської Федерації про співробітництво в соціально-трудої сфері [20] та ін.

Ці договори та угоди були прийняті з метою розвинути співробітництво в галузі соціального забезпечення. Договір між Урядом України і Урядом Естонської Республіки про співробітництво в галузі соціального забезпечення від містить положення щодо допомоги по тимчасовій непрацездатності та материнству, медичних послуг, пенсій за віком, по інвалідності, в зв'язку з втратою годувальника, допомог на поховання, безробіття та сімейних допомог, а також положення щодо форм їх виплати. Договором визначено в яких випадках застосовується законодавство України, а в яких Естонської Республіки. Подібна структура і зміст Договору між Україною та Республікою Болгарія про соціальне забезпечення. Він містить загальні положення щодо застосування законодавства обох держав. У договорі передбачені спеціальні положення щодо допомог по тимчасовій непрацездатності та материнству, пенсій та відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, допомог по безробіттю та похованню тощо.

Зважаючи на специфіку відносин, окрім цих двосторонніх договорів держави уклали Угоди про їх застосування та реалізацію. Ці угоди визначають загальні засади такої реалізації, компетентні органи, які її здійснюють, а також порядок реалізації договорів щодо кожного, зазначеного в Договорі, виду соціального забезпечення. Так, стаття 6 Угоди між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством соціальної охорони і праці Литовської Республіки про порядок реалізації Договору між Україною та Литовською Республікою про соціальне забезпечення визначає, що особа, яка має право на призначення пенсії згідно з Договором, може подати заяву до компетентної установи сторони, на території якої вона проживає, а саме: в Україні до органів Пенсійного фонду, в Литовській Республіці – до Служби закордонних виплат Управління фонду державного соціального страхування. Як вбачається з наведеного, метою цих Угод про реалізацію є втілення основних Договорів про соціальне забезпечення та надання громадян обох держав реального способу одержання визначених видів соціального забезпечення.

Висновки. Підсумовуючи викладене, хочу звернути увагу, що відносини в сфері соціального забезпечення регулюються як багатосторонніми так і двосторонніми міжнародними договорами.

Також, зважаючи на актуальність питань, пов'язаних з врегулюванням відносин зайнятості та працевлаштування, доцільно все ж звернути увагу на співробітництво України з іншими державами саме в цій сфері, зокрема аналізуючи двосторонні міжнародні договори. Усі договори у сфері зайнятості та працевлаштування можна виокремити у дві групи. До першої групи належать



договори, що визначають лише основні засади співробітництва у сфері зайнятості, зокрема Угода між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством праці та соціального захисту населення Азербайджанської Республіки про співробітництво у галузі праці, зайнятості та соціального захисту [21], Угода між Урядом України та Урядом Латвійської Республіки про трудову діяльність та соціальний захист осіб, які постійно проживають в Україні та Латвії і працюють на територіях обох держав [11], 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 [9], Угода між Урядом України та Урядом Республіки Молдова про трудову діяльність та соціальний захист громадян України та Республіки Молдова, які працюють за межами своїх держав [7]. До другої належать договори, що більш конкретно регулюють ці відносини. Ними можуть бути Угода між Урядом України та Урядом Литовської Республіки про взаємне працевлаштування громадян [14], Угода між Урядом України та Урядом Республіки Польща про взаємне працевлаштування громадян [12].

Першій групі договорів властиве визначення основних напрямків співробітництва між двома країнами у сфері зайнятості та працевлаштування, зазначаються можливі форми співробітництва, а також заходи, які країни будуть вживати в майбутньому тощо. Так, у статті 3 Угоди між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством праці та соціального захисту населення Азербайджанської Республіки про співробітництво у галузі праці, зайнятості та соціального захисту передбачені наступні форми співробітництва: обмін законодавчими і нормативними документами, консультації між експертами сторін, їх участь у конференціях, семінарах та ін., стажування в державних установах іншої сторони. Навчальні поїздки спеціалістів на територію держави іншої сторони, взаємна підтримка на міжнародних форумах із питань праці. Як бачимо, сторони не конкретизують своїх зобов'язань щодо працевлаштування громадян одне одного. Можна стверджувати, що ці угоди мають лише формальне значення, тобто фактично не впливають на сприяння забезпечення повній зайнятості, а також не забезпечують ефективного захисту трудових прав громадян однієї держави в іншій. Однак, на нашу думку, ці угоди є першим кроком для подальшого детального врегулювання відносин зайнятості та працевлаштування між державами.

Друга група договорів характеризується конкретизацією своїх положень щодо працевлаштування громадян держав-сторін. Наприклад, у статті 3 Угоди між Урядом України та Урядом Литовської Республіки про взаємне працевлаштування громадян, передбачено те, що працівникам дозвіл на роботу видається на строк до 12 місяців у порядку встановленому законодавством держави, на території якої здійснюється трудова діяльність, також у статті 7 визначено, що працівник не може виконувати іншу роботу за винагороду крім тієї, на яку виданий дозвіл. Крім цього, Угода містить положення щодо продовження дії дозволу, оподаткування трудових доходів, укладення трудового договору та ін.

Як вбачається з наведеного, двосторонні міжнародні договори відіграють важливу роль в регулюванні трудових відносин в нашій державі. На жаль, сьогодні такі договори укладені з невеликою кількістю країн, а зважаючи на міграційні процеси, які відбуваються в світі, їх наявність змогла б суттєво покращити умови праці працівників-мігрантів. Це стосується як громадян України, які масово виїжджають на заробітки за кордон, так і іноземців, які працюють в Україні.

Список використаних джерел:

1. Конституція України [Текст] : офіц текст станом на 1 квітня 2012 р. / Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141.
2. Кодекс законів про працю України [Текст] : офіц текст станом на 1 квітня 2012 р. / Відомості Верховної Ради України. – 17.12.1971. – № 50. – С. 375.
3. Закон України «Про міжнародні договори України» від 29.06.2004 р. [Текст] / Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2004. – № 50. – С. 540.
4. Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І. Трудове право України : [підруч. для студ. вищ. навч. закл.] / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – К. : «Знання», 2000. – 564 с.



5. Черняева Д. В. Международные стандарты труда : [учебное пособие] / Д. В. Черняева. – М. : КНОРУС, 2010. – 232 с.
6. Меморандум про співробітництво між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством розвитку людських ресурсів Канади у сфері праці та соціального захисту [Текст] : офіц. текст станом на 30 липн. 1998 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/>.
7. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Молдова про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Молдова, які працюють за межами кордонів своїх держав [Текст] : офіц. текст станом на 13 груд. 1993 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>.
8. 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 [Текст] : офіц. текст станом на 14 січня 1993 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>.
9. 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. [Текст] : офіц. текст станом на від 17 чер. 1995 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>.
10. 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 [Текст] : офіц. текст станом на 17 червня 1995 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>.
11. Угода між Урядом України та Урядом Латвійської Республіки про трудову діяльність та соціальний захист осіб, які постійно проживають в Україні та Латвії і працюють на територіях обох держав [Текст : офіц. текст станом на 21 лист. 1995 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/428_016.
12. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Польща про взаємне працевлаштування працівників [Текст] : офіц. текст станом на 16 лют. 1994 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>.
13. Угода між Міністерством праці України та Міністерством праці і соціальних справ Чеської Республіки про співробітництво в галузі праці і зайнятості [Текст] : офіц. текст станом на 21 березня 1996 р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/203_016.
14. Угода між Урядом України та Урядом Литовської Республіки про взаємне працевлаштування громадян [Текст]: офіц. текст станом на 28 березня 1995 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>.
15. Договір між Україною та Республікою Болгарія про соціальне забезпечення [Текст] : офіц. текст станом на 04 вер. 2001 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>.
16. Угода між Міністерством праці та соціальної політики України та Національним інститутом страхування Республіки Болгарія про застосування Договору між Україною та Республікою Болгарія про соціальне забезпечення від 04.09.2001 р. [Текст] : офіц. текст станом на 4 вер. 2001 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>.
17. Договір між Україною та Литовською Республікою про соціальне забезпечення. [Текст] : офіц. текст станом на 23 квітня 2001 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/440_022.
18. Угода між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством соціальної охорони і праці Литовської Республіки про порядок реалізації Договору між Україною та Литовською Республікою про соціальне забезпечення. [Текст] : офіц. текст станом на від 09 грудня 2005 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>.



19. Договір між Урядом України і Урядом Естонської Республіки про співробітництво в галузі соціального забезпечення. [Текст] : офіц. текст станом на 20 лют. 1997 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>.

20. Угода між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством праці та соціального розвитку Російської Федерації про співробітництво в соціально-трудої сфері. [Текст] : офіц. текст станом на 07 бер. 2003 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>.

21. Угода між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством праці та соціального захисту населення Азербайджанської Республіки про співробітництво у галузі праці, зайнятості та соціального захисту [Текст] : офіц. текст станом на 19 травня 2000 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/031_034.

КЕРНЯКЕВИЧ-ТАНАСІЙЧУК Ю. В.,
кандидат юридичних наук, доцент кафедри
трудоого, екологічного та аграрного права
(Прикарпатський національний
університет імені Василя Стефаника)

УДК 349.22

ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ІНШУ РОБОТУ: БАГАТОЗНАЧНІСТЬ ПОНЯТТЯ

Стаття присвячена розгляду проблем переведення працівників на іншу роботу за законодавством України, а також виробленню пропозицій, спрямованих на їх вирішення. Визначено поняття «переведення працівників на іншу роботу», розкрито його багатоаспектний характер.

Ключові слова: зміна умов трудового договору, робота, обумовлена трудовим договором, переведення на іншу роботу.

Статья посвящена рассмотрению проблем перевода работников на другую работу по законодательству Украины, а также формированию предложений, направленных на их решение. В работе определено понятие «перевод работников на другую работу», раскрыт его многоаспектный характер.

Ключевые слова: изменение условий трудового договора, работа, обусловленная при заключении трудового договора, перевод на другую работу.

The article is devoted to the problems of employees transfer to another job legal regulation according to the legislation of Ukraine, as well as to creating propositions directed to their solving. The notion «employees transfer to another job» is determined, its multidimensional character is revealed.

Key words: the change of labour contract conditions, the work stipulated by labour contract, transfer to another job.

Вступ. Інтеграція України у світове співтовариство економічно розвинутих держав, перехід до ринкової економіки, яка передбачає вільний рух капіталу, послуг та робочої сили впливає на мобільність робочої сили, тягне за собою переведення та переміщення працівників з ціллю найбільш ефективного з економічної точки зору використання праці найманих працівників.

