



Л. С. Крупка\*

## ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСІВ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇНАХ

Розвиток сучасного світу супроводжується всепоглинаючими процесами глобалізації, які є суттєвими чинниками, що впливають на зміну умов існування держав. Одним із наслідків такого „стирання” кордонів є виникнення великої кількості трудящих-мігрантів. Однак праця цієї категорії осіб зазвичай характеризується важкими умовами, що свідчить якщо не про недостатність їх правового захисту, то, в багатьох випадках, про відсутність реальної можливості реалізувати надані їм права. Відповідно до оцінок МОП, на початок ХХІ ст. в світі нараховувалося від 36 до 42 млн. трудящих-мігрантів<sup>1</sup>.

Окремі аспекти проблеми трудящих-мігрантів висвітлювалися в загальних роботах з міжнародного права Е. М. Аметистова, А. С. Довгерта, Л. А. Лунца, В. Г. Батюка. В 90-ті роки минулого століття з’являються актуальні наукові розробки з цього напрямку таких дослідників, як В. Г. Буткевича, Ю. І. Римаренка, І. І. Лукашука, С. Б. Чеховича, О. М. Ярошенко, В. І. Комарницького, О. М. Камінського, Я. В. Самборської.

*Мета дослідження* полягає у розкритті трудових відносин у сфері трудової міграції через аналіз основних засад законодавчого забезпечення цього процесу в економічно розвинутих європейських країнах.

У зв’язку з інтеграційними процесами в економіці, що мають місце в наш час у більшості країн світу, все поширенішою стає трудова міграція та породжені нею трудові відносини, пов’язані більше, ніж з одним правопорядком. Через надзвичайно масштабні транскордонні переміщення товарів, послуг, інтернаціоналізацію виробництва, науково-технічний прогрес, залучення іноземного капіталу, створення транснаціональних корпорацій, спільних підприємств тощо, міждержавна трудова міграція характеризується залученням до неї значного числа осіб. На збільшення обсягів трудової міграції впливають, зокрема і політичні чинники: розпад одних держав і створення інших, зміни в характері політичного устрою, міжнародні та міжетнічні конфлікти, війни тощо. Результатом цього на сьогодні є існування в більшості розвинутих країн світу певного прошарку осіб, які на законних (чи не зовсім) підставах, постійно, тимчасово, з метою працевлаштування перебувають на їх території.

Могутнім поштовхом щодо масової міграції робочої сили стали великі географічні відкриття та розвиток економіки. З кінця ХV ст., після відкриття Америки, морського шляху в Індію, островів Тихого океану та інших, раніше не відомих територій, на нові землі вирушив потік переселенців. Період масової міграції робочої сили з кінця ХV ст. до 60-х років ХІХ ст. прийнято вважати періодом першопочаткової, або “старої” міграції. Цей період характеризується тим, що міжнародна міграція робочої сили мала два основних напрями. Перший з них був спрямований із Африки до Північної та Південної Америки і Вест-Індії. Основними імпортерами робочої сили в межах цього періоду були колонії Іспанії, Португалії, Франції, Великобританії, Данії, а також колонії в Західній півкулі, а з кінця ХVІІІ — початку ХХ ст. ст., — нові незалежні держави, в першу чергу, США і Бразилія. Основними експортерами робочої сили виступали



колонії європейських держав. Цей потік мав примусовий характер. Другий потік трудової міграції цього періоду прямував із Європи до нових відкритих земель.

Наступний період міжнародної міграції робочої сили — з 60-х рр. XIX ст. до початку Другої світової війни. Важливими подіями, що спричинилися до її початку, були Громадянська війна в США 1861-1865 рр., об'єднання Німеччини 1866-1871 рр., Італії 1860-1870 рр., утворення Австро-Угорської імперії, селянська реформа в Російській імперії 1861 р. Саме в цей час було відмінено кріпосне право в цілому ряді держав, що дозволило скоротити “вивіз-ввіз” робочої сили. Зазнав суттєвих змін і склад переселенців. У загальній масі більшість склали селяни, тому що в структурі населення вони займали значну питому вагу. Ще однією особливістю тогочасної трудової міграції була національна приналежність. Це, насамперед, стосується мігрантів із Росії та Австро-Угорщини, звідки значні групи людей виїжджали в Америку та Австралію. Так, із Російської імперії в першу чергу виїжджали поляки, українці, фіни, вірмени, євреї. Із Австро-Угорщини — українці, чехи, словаки, серби, хорвати. З початку XX ст. виникає новий міграційний потік — із “колоній — в метрополію” на противагу із “метрополії — в колонії”. Як правило, робоча сила із колоній використовувалася для найбільш трудомістких, низькокваліфікованих та малооплачуваних робіт.

Початок сучасного етапу міжнародної міграції робочої сили пов'язаний із закінченням Другої світової війни. У той час домінуюче економічне та політичне становище США ще більше посилилося, відповідно виросла їх привабливість для значної кількості емігрантів, що зробило цю державу основним світовим імпортером робочої сили. В середині минулого століття основними експортерами робочої сили в США стали європейські країни, а наприкінці століття — країни Латинської Америки. Особливостями цього періоду трудової міграції є її масовість (декілька мільйонів щорічно), сезонність (приїжджають на сезонні роботи) та нелегальність. Значний відсоток латиноамериканців, котрі приїжджають у США в пошуках роботи, призвів до значних змін у демографічній ситуації. Вже нині вихідці з цих регіонів складають більшість населення таких міст, як Лос-Анджелес, Маямі та інші.

Слід відзначити, що до Сполучених Штатів Америки практично експортують робочу силу всі країни світу. Поряд із США важливим регіоном, що імпортує робочу силу, є Західна Європа, а серед країн регіону основним імпортером робочої сили є Німеччина, в якій нині працює майже 10 млн. іноземних громадян.

Основними факторами, що так приваблюють сюди іноземних працівників, є політична стабільність, високий рівень соціального захисту і один із найвищих у світі рівнів оплати праці. За витратами на робочу силу (годинна зарплата плюс додаткові виплати персоналу) в даний момент Німеччина посідає перше місце серед високорозвинутих індустріальних країн.

Окрім Німеччини, значними імпортерами робочої сили є Франція, Великобританія та Швеція. Разом із тим слід пам'ятати, що сучасний період формування трудової міграції характеризується розвитком нових регіональних центрів. Насамперед, це країни Південно-Східної Азії, Перської затоки, Далекого Сходу.

Відмінною особливістю сучасного періоду трудової міграції є диверсифікація її якісного складу. Поряд із основною частиною іноземних працівників низької кваліфікації, види діяльності яких пов'язані з тяжкою фізичною працею, монотонністю її характеру, шкідливими для здоров'я умовами, в останній період посилилася міграція працівників високої кваліфікації, так званий “відтік інтелекту”.

Головними імпортерами робочої сили високої кваліфікації сьогодні є США, Німеччина, Великобританія та Франція.

Для правового регулювання трудових відносин національне право різних країн містить відповідні правові норми у конституціях, кодексах, законах, трудових договорах тощо. Так, трудове право країн континентальної Європи



характеризується значною питомою вагою законодавчих актів і колективних договорів, що є головними джерелами трудового права. Судова практика та судові рішення тут не визнаються джерелами права. У країнах англосаксонської моделі права значне місце посідають колективні договори та рішення судів, що мають силу джерел права. На законодавчому рівні регулюються лише окремі питання, що стосуються, зокрема, діяльності профспілок, страйків тощо.

Багатьма фахівцями визнається, що об'єктивно склалася диференціація трудового права між національними системами, типовими різновидами трудового права, унітарними і федеративними державами тощо. Диференціацію трудового права різних країн пов'язують із специфікою економічного та політичного устрою, правовими, соціальними, виробничими особливостями, історичним розвитком, культурними, побутовими традиціями, активністю профспілкового руху тощо<sup>2</sup>.

У міжнародному трудовому праві особливо важливим регулятором виступають імперативні норми, покликані захищати інтереси працівника, незважаючи на норми обраного сторонами правопорядку. До їх переліку включають, зокрема, ті, що спрямовані на захист найманих працівників від необґрунтованого звільнення, захист прав вагітних жінок і матерів, визначають тривалість термінів розірвання трудового договору тощо, що є більш прийнятним для працівника порівняно з нормами правопорядку, обраного сторонами трудових відносин (принцип зіставлення правових режимів з точки зору їх сприяння найманам працівникам).

Важливою колізійною прив'язкою, яку часто називають основною, є прив'язка до закону місця роботи (*lex loci laboris*), що закріплена у законодавствах таких країн, як Австрія, Німеччина, Угорщина, Румунія, Канада, Ліхтенштейн, Туніс, Чехія, Швейцарія. Найчастіше ця норма застосовується, якщо сторони не здійснили вибір права. Цю прив'язку в доктрині та законодавстві також називають інколи прив'язкою до: права країни місця звичайного виконання працівником своєї трудової діяльності; закону країни місця розміщення підприємства, де працює особа; закону місця виконання роботи; закону країни, в якій працівник звичайно виконує свої трудові обов'язки; закону країни, в якій робітник звичайно виконує роботу; права країни звичайного виконання роботи за договором; закону країни, в якій (повністю або переважно) виконується робота; права місця здійснення трудової функції<sup>3</sup>.

Теоретичним обґрунтуванням застосування такої прив'язки є:

- дана колізійна прив'язка стосується більшості відносин, що регулюються трудовим правом, зокрема індивідуальних і колективних відносин;
- праця виконує свої економічні та інші функції головним чином у країні, де вона здійснюється;
- зазвичай саме на місці роботи працівник інтегрується у трудовий колектив і звернення до закону цього місця дозволяє, з одного боку, створити рівні умови праці для всіх працівників одного підприємства, а з іншого — забезпечити цілісність та послідовну систему правового регулювання, враховуючи дію імперативних правил праці у даному місці;
- місце роботи часто є також і місцем судового розгляду конфліктів;
- сторони трудового договору краще ознайомлені з чинним правом місця роботи;
- для застосування даної прив'язки має значення також те, що в цьому місці виконується трудовий договір<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник. — М.: Дело, 1999. — С. 75-76.

<sup>3</sup> Довгерт А. С. Правове регулювання міжнародних трудових відносин: Навч. посібник. — К.: НМК ВО, 1992. — С. 54-55.

<sup>4</sup> Scaszy I. International Labour Law. — P. 113-115.



Прив'язка до *lex loci laboris* у певних країнах не застосовується. Замість неї встановлюються прив'язки до особистого закону сторін (громадянства, місцезнаходження), місця підприємницької діяльності наймача та інші колізійні начала.

Досить часто мають місце ситуації, коли за наведеними загальними формулами прикріплення місце виконання роботи через особливості конкретних відносин встановити не так просто (у випадках відряджень, виконання роботи в кількох країнах, виконання роботи на судах водного і повітряного транспорту, на фіксованих морських установках із видобутку корисних копалин тощо). Для цього у законодавствах досить часто фіксуються так звані спеціальні колізійні норми з власними колізійними прив'язками. Так, прив'язка до “закону прапора” — *lex banderae* (*lex flagi*) — застосовується для регламентації праці особи на водному чи повітряному транспорті й відсилає до закону країни реєстрації транспортного засобу або до держави, під прапором чи розпізнавальним знаком якої пересувається даний транспортний засіб (Угорщина, Чехія, Фінляндія). Так, згідно з параграфом 16 Закону Чехії про міжнародне приватне право, трудові відносини на річковому і повітряному транспорті регулюються правом місця реєстрації, а на морському транспорті — правом держави, під прапором якої транспортний засіб використовується. Хоча у деяких країнах (наприклад, у Німеччині) для регулювання праці на повітряному та морському транспорті спеціальних колізійних норм не передбачено, а прив'язки до *lex banderae* і права країни місцезнаходження наймача є спірними у доктрині.

Прив'язка до *lex delegationis* застосовується щодо працівників, яких направлено на роботу в закордонні відрядження, і означає застосування права країни місцезнаходження установи чи організації, яка направила працівника для виконання певних завдань за кордоном. Прив'язка до особистого закону наймача найчастіше застосовується при виконанні роботи у кількох країнах (Австрія, Угорщина, Німеччина, Ліхтенштейн, Румунія). Так, відповідно до ч. 2 ст. 48 Закону Ліхтенштейну 1996 р. про міжнародне приватне право, якщо працівник виконує свою роботу більш як в одній країні чи якщо він не має постійного місця роботи, то визначальним є законодавство тієї країни, в якій роботодавець має своє звичайне місцезнаходження (свій офіс).

Якщо за допомогою подібних колізійних прив'язок не вдається відшукати статут трудових відносин, деякі законодавства пропонують застосовувати принцип найбільш тісного зв'язку (Німеччина, Румунія, Туніс). Так, згідно з ч. 2 ст. 67 Кодексу міжнародного приватного права Тунісу, якщо працівник виконує свою роботу в кількох державах, трудовий договір регулюється сукупністю законів держави роботодавця, якщо тільки з усіх обставин справи не впливає, що трудовий договір має тісніші зв'язки з іншою державою. Норма про тісний зв'язок застосовується у виключних випадках, коли із сукупності обставин впливає, що трудовий договір чи трудові відносини мають значно тісніший зв'язок з іншою державою, що явно переважає принцип основної прив'язки<sup>5</sup>.

Суперечливим у доктрині є питання про застосування колізійної прив'язки щодо формальних умов трудового контракту. Так, деякі колізіоністи, а також практика і законодавства вирішують колізійні питання формальних умов трудових контрактів на користь прив'язки *locus regit actum*, тобто закону місця вчинення акту. Однак є й інша точка зору, яка заснована на тому, що для формальних умов трудових контрактів слід застосовувати право, яке застосовується для регулювання його змісту.

<sup>5</sup> Кох Х., Магнус У., Винклер фон Маренфельдс П. Международное частное право и сравнительное правоведение / Пер. с нем. — М.: Междунар. отношения, 2001. — С. 237.



Стосовно трудової право- і дієздатності сучасні законодавства в основному не встановлюють будь-яких спеціальних колізійних норм, поширюючи на ці питання загальні цивільно-правові начала і загальні колізійні норми міжнародного приватного права (закон громадянства і місця проживання для фізичних осіб, а також закон інкорпорації для юридичних осіб). Така позиція відповідає у тому числі й вітчизняній доктрині.

У сфері міжнародної праці діє значна кількість міжнародно-правових актів багатостороннього і двостороннього характеру, спрямованих на визначення загального статусу працівника.

Основоположне значення у цій сфері належить Загальній декларації прав людини 1948 р., яка у ст. 23 встановлює право кожної людини на працю, на вільний вибір роботи, на справедливий і сприятливий умови праці і на захист від безробіття; право кожного на рівну оплату за рівну працю, справедливу і задовільну винагороду. І хоча юридично Загальна декларація прав людини не має обов'язкового характеру, однак її моральний авторитет дозволяє впливати на інші міжнародно-правові документи<sup>6</sup>.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. визнає право на працю, що включає право кожної людини мати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується. Для цього держави-учасниці Пакту повинні вжити заходів щодо програм професійно-технічного навчання і підготовки, забезпечення зайнятості (ст. 6). Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема, винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: справедливу зарплату й однакову винагороду за працю однакової цінності без будь-якої різниці; умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; однакову для всіх можливість просування по роботі на більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; відпочинок, дозвілля та розумне обмеження робочого часу, оплачувану періодичну відпустку та винагороду за святкові дні (ст. 7). Ст. 10 Пакту закріплює обов'язок надавати оплачувану відпустку з достатньою допомогою по соціальному забезпеченню матерям протягом розумного періоду до і після пологів, а також гарантії для захисту від економічної та соціальної експлуатації дітей і підлітків і встановлення державами межі віку, нижче яких користування платною дитячою працею забороняється і карається законом.

Міжнародна Конвенція ООН про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей 1990 р. встановлює у ст. 8 норму, згідно з якою трудящі-мігранти і члени їх сімей можуть вільно залишати будь-яку країну, включаючи державу свого походження. Трудящим-мігрантам повинно забезпечуватися не менш сприятливе ставлення, ніж те, що застосовується до громадян держави у питаннях роботи за наймом, винагороди та інших умов праці й зайнятості (ст. 25). Трудящі-мігранти і члени їх сімей користуються правом вільного переміщення територією держави, де працюють за наймом і вільного вибору місця проживання в ній (ст. 39). Напрікінці свого перебування у країні місця роботи за наймом трудящі-мігранти мають право переводити свої зароблені заощадження у державу свого походження чи іншу державу (ст. 47). Трудящі-мігранти мають право вільно обирати оплачувану діяльність (ст. 52), їм також надається національний режим у питаннях захисту проти звільнення, виплат у випадку безробіття (ст. 54) тощо.

Багато важливих міжнародних актів щодо питань регулювання праці було прийнято Міжнародною організацією праці (МОП). Вона була створена в 1919 р. відповідно до Версальського договору при Лізі Націй як Міжнародна комісія з

<sup>6</sup> Аметистов Э. М. Международное право и труд: Факторы имплементации международных норм о труде. — М.: Междунар. отношения, 1982. — С. 64-65.



розробки конвенцій і рекомендацій у питаннях трудового права і поліпшення умов праці. МОП діє як автономна спеціалізована установа, завданням якої є формулювання міжнародних норм у галузі праці та їх реалізація. Формою роботи МОП є Міжнародна конференція праці, що відбувається щорічно в Женеві. Результатом роботи МОП є низка міжнародних актів, які торкаються прав людини, заборони примусової чи обов'язкової праці, свободи асоціацій, ліквідації дискримінації у галузі праці й зайнятості, реалізації принципу однакової винагороди за однакову працю, безпеки та гігієни праці, відпочинку, відпусток тощо.

Зокрема, МОП прийняла Конвенцію № 97 про права трудящих-мігрантів. У цій Конвенції містяться норми, що зобов'язують держави надавати інформацію про політику, законодавство, спеціальні установи, заходи щодо трудової міграції. Держави повинні створювати компетентні та безкоштовні служби допомоги трудящим-мігрантам, вживати заходів проти пропаганди, що вводить в оману з питань міграції; заходи щодо полегшення від'їзду або переїзду трудящих-мігрантів; надання національного режиму в питаннях зарплати, допомоги, привілеїв за колективним договором, житлового, соціального забезпечення, податків і зборів, судочинства.

Конвенція МОП № 143 — про зловживання у сфері міграції і про забезпечення трудящим-мігрантам однакових можливостей і поведження від 1978 р. покладає обов'язок на держави-учасниці організації вживати заходів для припинення таємної міграції, незаконного найму, проти організаторів і наймачів незаконних мігрантів (ст. 3); виявлення незаконної зайнятості трудящих-мігрантів, застосування адміністративної, цивільної та кримінальної відповідальності щодо осіб, які незаконно використовують працю трудящих-мігрантів, організують міграцію трудящих з метою отримання роботи (ст. 6). Разом з тим, якщо підстави проживання є законними, держави повинні забезпечити рівність стосовно гарантій забезпечення зайнятості, надання роботи, тимчасової роботи, перепідготовки для трудящих-мігрантів (ст. 8). Держави повинні здійснювати національну політику, спрямовану на сприяння рівності можливостей і поведження, соціального забезпечення, профспілок, культурних прав, індивідуальних і колективних свобод трудящих-мігрантів і членів їх сімей, які перебувають у країні на законних підставах (ст. 9).

Згідно з Міжнародною конвенцією про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей від 1990 р., закріплюються права трудящих-мігрантів і членів їх сімей: на свободу пересування, особисту недоторканність, гуманне поведження, визнання правосуб'єктності, на об'єднання у профспілки, на соціальне забезпечення, медичну допомогу, на свободу слова, думки, совісті, віросповідання.

В останні десятиліття все більше економічно розвинутих європейських країн стикаються з феноменом трудової міграції та з тими наслідками, що приносить дане явище кожній країні. Саме тому, питання законодавчого забезпечення процесів трудової міграції сьогодні (і швидше за все у найближчій перспективі) перебуватимуть у полі зору багатьох європейських урядів. Необхідно прийняти цілу низку нових законодавчих актів, а існуючі докорінно вдосконалити, з метою більш повної регламентації усіх сторін життєдіяльності трудових мігрантів.

*Стаття рекомендована до друку кафедрою економічної безпеки  
Львівського національного університету імені Івана Франка  
(протокол № 10 від 20 квітня 2007 року)*

