

СПІВВІДНОШЕННЯ МІЖНАРОДНОГО ПРИВАТНОГО І НАЦІОНАЛЬНОГО ПРАВА У СФЕРІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ-МІГРАНТІВ

Проблемам міжнародно-правового регулювання праці присвячено немало робіт. Але в усіх них вказаний загальновизнаний в практиці міжнародних відносин принцип вирішення протиріч між нормами внутрішньодержавного права і нормами міжнародного права на користь виконання державою міжнародних зобов'язань, тобто застосування норм міжнародного права. Причому посилення на внутрішнє законодавство, як виправдання при невиконанні міжнародних норм, визнається неприпустимим [1, с.47]. Ст.9 Конституції України передбачає можливість безпосереднього застосування міжнародних договорів з участю України. Більш того, як вже відзначено, в ній закріплені принцип пріоритетного застосування норм міжнародного права по відношенню до положень внутрішнього законодавства. Тепер сміливо можна говорити про те, що з моменту ратифікації Конвенції МОП і інших міжнародних актів про працю, вони набувають у державі юридичної сили [2, с.61]. Проте, не дивлячись на проголошений у ст.9 Конституції України принцип вищої юридичної сили міжнародних норм по відношенню до внутрішнього законодавства, питання про їх співвідношення з конституційними положеннями не можна вирішити однозначно на користь міжнародно-правового регулювання.

Перш за все не можна не зауважити, що конституційний правопорядок припускає побудову суспільних відносин, у тому числі і у сфері дії трудового права, виходячи з вимог Конституції України. Сказане означає верховенство Конституції України щодо всіх діючих на її території нормативно-правових актів, у тому числі й тих, що відносяться до міжнародно-правового регулювання. У зв'язку з цим слід погодитися з твердженням, що у внутрішній ієрархії джерел трудового права міжнародні договори знаходяться на другому після Конституції України місці, оскільки вона є початковим правоустановчим актом всередині країни, який має вищу юридичну силу відносно інших нормативних актів, що діють на її території [3, с.72].

Міжнародне приватне право, то можна побачити, що воно регулює цивільно-правові, сімейні і трудові відносини з міжнародним елементом. Природа норм міжнародного приватного права і його місце в системі права широко обговорювалися в радянській, а потім і в українській юридичній науці.

Метою нашого дослідження є встановлення співвідношення норм міжнародного приватного та національного права при регулюванні трудових правовідносин працівників-мігрантів.

Петерський І.С. звернув увагу на те, що в термін «міжнародне» стосовно міжнародного публічного і приватного права вкладається різне значення. «Міжнародне публічне право є міжнародним в тому значенні, що воно встановлює правовідносини між державами, а міжнародне приватне право – в тому значенні, що воно встановлює правовідносини між особами, що належать до різних держав, правовідносини, що виходять за рамки окремої правової системи, що і вимагає з'ясування який закон до них застосовується» [4, с.23].

Загалом можна виділити наступні точки зору на питання про те, чи входить міжнародне приватне право до складу міжнародного права або ж відноситься до внутрішньодержавного права.

Перша точка зору ґрунтується на тому, що норми міжнародного приватного права входять до складу міжнародного публічного права. Її прихильниками є Крилов С. Б., Плоткин М. О., Строгович М. С. Голунський С. О., Грабарь В. Є., Кожевников Ф. І., Галенська Л. Н. та інші. Головним критерієм тут була спільність джерел.

Друга точка зору виходила з того, що предметом регулювання в міжнародному приватному праві є відносини цивільні, правового характеру, і отже, міжнародне право входить в склад цивільного, внутрішнього права, а наука міжнародного приватного права є однією з цивільно-правових наук. У числі її представників Альтшулер А. Б., Брагінський М. І., Грингольц І. О., Лебедев С. Н., Маковський А. Л., Садиков О. Н. і інші.

Третя точка зору заснована на тому, що норми міжнародного приватного права, регулюючи міжнародні відносини невідного характеру, складаються з двох частин: національного права і міжнародного публічного права. Ця точка зору була оприлюднена ще в 20-ті рр. Макаровим О. Н., а пізніше розроблена Мюллерсоном Р. А.

Норми міжнародного приватного права, що містяться в міжнародних договорах, стають частиною правової системи України. На думку Богуславського М. М., ці норми зберігають автономне становище у внутрішній правовій системі кожної держави – учасника договору. Автономний характер цих норм обумовлений насамперед тим, що вони виражають волю не однієї держави, а всіх держав – учасників договору. Як правило, мета створення цих норм – регулювати специфічні майнові і інші відносини з (іноземним) елементом, а не взагалі цивільно-правові відносини. З цієї властивості норм щодо факту їх відособлення виходить, що, по-перше, норми не можна довільно, без згоди інших держав-учасників, змінювати і, по-друге, тлумачення їх повинне здійсню-

ватися також одноманітно. Не зважаючи на тенденцію підвищення ролі міжнародного договору у цій сфері, внутрішнє законодавство продовжує залишатися істотним джерелом правового регулювання. Кожна держава (за винятком випадків використання уніфікованих норм міжнародних договорів і загальних основ міжнародного права) застосовує у галузі регулювання цивільно-правових відносин з іноземним елементом не одні і ті ж норми міжнародного приватного права, загальні для всіх держав, а різні норми.

Ці міркування дають підставу розглядати міжнародне приватне право як особливу галузь права і відносити його до сфери внутрідержавного права [5, с.27].

Особливістю регулювання трудових відносин іноземних громадян є застосування комплексу норм, які містяться в міжнародному публічному, цивільному, трудовому, адміністративному і конституційному праві, а також наявність колізійних норм, що становлять основу міжнародного приватного права, що зумовлюється наявністю іноземного елемента.

Міжнародне приватне право більшості країн включає колізійні норми, розроблені на національному і на міжнародному рівні.

У трудових правовідносинах для вирішення колізійних проблем при конфліктах законів найчастіше застосовуються три колізійні формули:

- закон за домовленістю;
- закон місця роботи;
- закон найбільш відповідний для такого випадку (трудоного договору).

Під законом «за домовленістю» розуміється вибір національної системи права сторонами трудового договору. Свобода вибору права не обмежується в судовій практиці Великобританії, Італії, Канади, Німеччини.

В Австрії, Іспанії, Угорщині, Швейцарії, Нідерландах, Бразилії, Албанії діє колізійна формула «закон місця роботи». Так, Закон про міжнародне приватне право Угорщини 1979 р. вказує, що до трудових відносин, якщо законодавством не передбачено інше, застосовується закон тієї держави, на території якої виконується робота. Під законом місця роботи розуміється закон країни місця знаходження підприємства.

У правозастосовчій практиці країн, що відносяться до обох груп, все частіше застосовується третя формула: «Найбільш відповідний закон для кожного конкретного випадку». Ця формула враховує комплекс чинників або один домінуючий чинник, який зв'язує сторони трудового договору з певною країною. У цих випадках застосовується закон країни знаходження правління підприємства, закон прапора судна і т.п. У разі відрядження праців-

ника в іншу країну для виконання трудових завдань застосовується принцип закону країни, яка відрядила працівника. Відносно спеціальних ситуацій, коли робота виконується в декількох країнах, наприклад, у разі роботи на міжнародному транспорті, застосовуються додаткові колізійні прив'язки. Так, австрійський закон про міжнародне приватне право передбачає, що у випадку, якщо працівник виконує свою роботу більш, ніж в одній країні або коли він не має звичайного місця роботи, застосовується закон країни, в якій наймач має звичайне місце знаходження або в якій переважно здійснюється його діяльність.

На жаль, Цивільний кодекс України не вирішує колізій в трудових відносинах, позаяк міжнародне приватне право взагалі не розглядається цивільним законодавством. Тому нагальним питанням у галузі регулювання міжнародних трудових відносин є розроблення проекту закону про міжнародне приватне право України (надалі Проект), де розглядалися б і трудові відносини.

У такому Проекті необхідно відобразити практику вирішення колізійних питань, застосування до трудових відносин права країни, в якій (повністю або переважно) здійснюється робота, якщо в трудовому договорі не встановлено інше. Трудові відносини на водному і повітряному транспорті, на нашу думку, повинні бути підпорядковані праву країни, під прапором якої використовується транспортний засіб. Якщо робота виконується особою, що відряджається за кордон відповідною організацією, до трудових відносин цієї особи з організацією застосовується право України.

Питання колізій – не єдина прогалина в українському законодавстві, що стосується застосування іноземної робочої сили. Не прийнято спеціального закону щодо працівників-мігрантів, немає спеціальних глав, які б стосувалися іноземних працівників, у проекті Трудового кодексу.

У зв'язку з цим примітний законодавчий досвід Франції. Французький Кодекс Праці від 2 січня 1973 р. з подальшими змінами містить розділ під назвою: «Іноземна робоча сила і захист інтересів національної робочої сили» [6, с.68].

У статті 341-1 вказано, що положення цього розділу діють із врахуванням необхідних положень міжнародних договорів, конвенцій або угод, які належним чином ратифіковані або схвалені і опубліковані. Це положення підкреслює примат норм міжнародного публічного права над нормами національного права.

Виходячи з вищевикладеного, можна зробити висновок про наступне. Проект Трудового кодексу України не містить глав, що стосуються регулювання праці працівників-мігрантів. Включення такого розділу, що регулює працю іноземних працівників, має деякі переваги.

По-перше, це полегшує застосування правових норм, що стосуються працівників-мігрантів, безпосередньо в трудовій діяльності. По-друге, сприяє зменшенню суперечностей між різними нормативними актами у сфері регулювання праці іноземців. По-третє, відображає особливий захист прав працівників-мігрантів на державному рівні.

На жаль, в Україні відсутнє законодавство, яке регулювало б трудову міграцію українських громадян за кордон. Тому доцільно розробити концепцію посередницької діяльності по працевлаштуванню за кордоном.

Посередницьку діяльність по працевлаштуванню за кордоном мають право здійснювати лише юридичні особи, що пройшли державну реєстрацію в Україні, і отримали в установленому порядку державну ліцензію на право здійснення такої діяльності.

Законодавчо потреба встановити заборону здійснення посередницької діяльності по працевлаштуванню за кордоном фізичним особам. У відповідному законі необхідно передбачити норми, які б захищали громадян від зловживань агентств по працевлаштуванню та закордонних роботодавців. Тому необхідно встановлювати норми, що забороняють діяльність агентств. Також доцільно, крім ліцензування діяльності по працевлаштуванню за кордоном, ввести обов'язкове затвердження Управлінням міграційної служби договорів, укладених агентствами із зарубіжними роботодавцями, і укладених на їх підставі договорів з громадянами про працевлаштування в іноземній державі. Необхідно передбачити обов'язок внесення в трудовий договір або договір найму умов про соціальний захист працівника відповідно до міжнародних норм. Агентства по працевлаштуванню за кордоном повинні забезпечити отримання працівником-мігрантом одного екземпляра до його виїзду з України. Нормативно необхідно закріпити наступне положення: «Отримання агентствами по працевлаштуванню за кордоном платні за надання послуг не допускається».

Заповнення правової прогалини у сфері регулювання трудової міграції українських громадян за кордон є актуальною задачею українського законодавця.

Список літератури: 1. Гусов К., Курилин М. Международно-правовое регулирование труда. М., 1992. 2. Прокопенко В. Нормативные акты, регулирующие трудовые отношения. К., 1970. 3. Иванов С. Трудовое право переходного периода: новые источники // Государство и право. М., 1996. № 1. 4. Петерский И. Система международного частного права // Сов. государство и право. М., 1946. №8. 5. Богуславский М. Международное частное право// Юрист. М., 2000. 6. Трудовое право Франции// Сборник нормативных актов. М., 1985.

Надійшла до редакції 12.09.06