**Міжнародні договори України а питань трудової діяльності та соціального захисту працівників**

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

Україна уклала **Угоди про працевлаштування і соціальний захист громадян** із Молдовою 1993 p., Росією 1993 p., Біло­руссю 1995 p., Вірменією 1995 p., Латвією 1997 р., **про взаємне працевлаштування працівників** з Польщею 1994 p., Протокол із Чехією 1997 p., угода з Литвою 1997 p. 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; б) 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 особі 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.

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:

1) оформлення трудового договору (контракту);

2) вік, з якого допускається прийняття на роботу;

3) обсяг прав та обов'язків сторін за договором (контрактом);

4) в'їзд працівників і членів їхніх сімей на територію дер­жави працевлаштування, перебування та виїзд із неї;

5) 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. Медичне обслуговування працівників здійснюється за рахунок працедавця на однакових засадах з її громадянами;

6) оподаткування трудових доходів осіб, які працюють за трудовим контрактом;

7) переказ зароблених коштів на територію держави виїзду;

8) правовий статус вивільнюваних працівників. За немож­ливості працевлаштування працівника на нього поширюються порядок, пільги та компенсації, що передбачені для вивільню­ваних працівників із підстав, зазначених в угоді [ними можуть бути: розірвання трудового договору (контракту) через лікві­дацію, реорганізацію або перепрофілювання підприємства (ус­танови, організації), скорочення чисельності або штату пра­цівників]. У такому разі працівник підлягає поверненню на територію держави виїзду за рахунок коштів працедавця;

9) обчислення стажу (трудового та за фахом).

Якщо з зазначених питань Україною укладено й інші між­народні договори, враховуються і їхні норми.

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.

Як зазначалося, *трудовий договір (контракт) е* актом, на підставі якого особа може здійснювати трудову діяльність на території іншої договірної держави. Він складається держав­ною та російською мовами. Оплата за оформлення документів на працевлаштування за наявності міжнародних угод здійс­нюється через уповноважені банки України.

Трудовий договір (контракт) повинен містити основні рек­візити працедавця та працівника, професійні вимоги до пра­цівника, відомості про характер роботи, умови праці та її оплати, відрахування з неї, тривалість робочого часу та часу відпочинку, умови проживання та плату за житло, а також термін дії трудового договору, умови його розірвання, порядок покриття дорожніх витрат. Із підписанням трудового договору (контракту) працівник бере на себе зобов'язання не перебу­вати на території держави працевлаштування довше терміну, на якого він одержав дозвіл, та не шукати іншої роботи, крім тієї, яка передбачена дозволом. Після закінчення дії трудового договору (контракту) працедавець у трудовій книжці праців­ника робить відповідний запис і видає довідку про заробітну плату за період роботи помісячне.

Кожна з договірних держав визнає без легалізації доку­менти, необхідні для здійснення трудової діяльності. Мова йде про дипломи, свідоцтва про освіту, відповідні документи про присвоєння звання, розряду, кваліфікації та ін. Вони повинні бути перекладені державною мовою країни працевлаштування або російською та завірені в установленому порядку на тери­торії держави виїзду.

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

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

Вказані угоди не містять детального викладу норм щодо здійснення трудової діяльності на підставі *договору, укладено­го між суб'єктами діяльності обох договірних держав.* Проте в них застерігається, що процедура працевлаштування на під­ставі такого договору визначається відповідними міністер­ствами цих держав (ст. 13 Угоди з Польщею про взаємне працевлаштування працівників 1994 p.). Водночас до праців­ників застосовується законодавство держави, яка їх направила (ст. 10 Угоди з Польщею).

Крім зазначених двосторонніх міжнародних договорів про працевлаштування й соціальний захист громадян договірних держав, *15 квітня 1994 p.* державами СНД було підписано *Угоду про співробітництво в галузі трудової міграції та соці­ального захисту трудівників-мігрантів.* Норми цієї Угоди грунтуються на основоположних документах ООН в галузі прав людини та принципів, вироблених у межах Міжнародної Організації Праці. Більшість її положень співпадають за зміс­том із зазначеними положеннями двосторонніх договорів про працевлаштування і соціальний захист громадян за участю України. Водночас в цій Угоді вжито термін "трудящий-міг-рант", тобто працівник. Це особа, яка постійно проживає у договірній державі, звідки мігрує у іншу з наміром отримати легальну оплачувану роботу на умовах трудового договору (контракту).

У зазначеній Угоді передбачено колізійну прив'язку до за­конодавства держави працевлаштування, при визначенні по­рядку залучення працівників; кваліфікаційні, вікові та інші вимоги до них. Чисельність працівників, яких приймають, ви­значається на основі двосторонніх угод. Держави-учасниці СНД підтвердили визнання (без легалізації) дипломів, сві­доцтв про освіту, відповідних документів про надання звання, розряду, кваліфікації та інші неодмінні для провадження тру­дової діяльності документи, і завірений у встановленому на території держави виїзду порядку переклад їх державною мо­вою країни працевлаштування або російською мовою. Трудо­вий стаж, зокрема стаж на пільгових підставах і за спеціаль­ністю, взаємно визнається ними. У разі остаточного виїзду трудящого-мігранта з держави працевлаштування працедавець видає йому довідку або інший документ, що містить відомості про тривалість роботи та заробітну плату помісячне.

Як у двосторонніх договорах, в Угоді зазначено, що відпо­відно до законодавства держави працевлаштування вирішу­ються також питання: 1) виїзду працівників на територію дер­жави працевлаштування, перебування та виїзду з цієї терито­рії; 2) оформлення трудового договору (контракту); 3) обсягу прав та обов'язків працівника; 4) поширення пільг та компен­сацій працівника, вивільненого внаслідок розірвання трудово­го договору (контракту) при ліквідації або реорганізації під­приємства (установи, організації), скорочення чисельності або штату працівників; 5) про порядок та розмір оподаткування трудових доходів працівників. Договірні держави не допуска­ють подвійного оподаткування зароблених працівниками кош­тів; 6) соціального страхування та соціального забезпечення (крім пенсійного), якщо інше не передбачене спеціальною уго­дою; 7) медичне обслуговування; 8) відшкодування працівни­кові шкоди, завданої каліцтвом, професійним захворюванням або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, якщо інше не передбачене окремою угодою; 9) організації перевезення тіла і особистого майна померлого на територію держави виїзду; 10) відповідальності особи, яка сприяє таємній або незаконній імміграції; 11) пере­казу зароблених коштів на територію держави виїзду (з ура­хуванням вимог двосторонніх угод). Працівники і члени їхніх сімей мають право на ввезення та вивезення особистого майна відповідно до чинного законодавства договірних держав або двосторонніх угод.

У вказаній багатосторонній Угоді детально врегульовано вимоги до трудового договору (контракту). Цей документ оформляється державною мовою країни працевлаштування та російською. Вручається контракт працівникові до його виїзду на роботу. У договорі (контракті) повинні міститися основні реквізити працедавця та працівника, професійні вимоги до працівника, відомості про роботу, умови праці та її оплату, тривалість робочого дня і часу відпочинку, умови проживан­ня, порядок покриття транспортних витрат, а також термін дії трудового договору (контракту), умови його розірвання. Тру­довий договір (контракт) не може передаватися від одного працедавця (наймача) іншому. Положення зазначеної багато­сторонньої Угоди зберігають свою чинність стосовно трудових договорів (контрактів), укладених працівниками з працедав­цем (наймачем) до закінчення терміну, на який вони були укладені, навіть у разі припинення дії цієї Угоди.

Норми про право, застосовуване до трудових відносин, передбачено в **договорах про правову допомогу** з участю України, з одного боку, та Молдови і Польщі — з іншого. В них зазначається, що сторони, які мають трудові стосунки, можуть підпорядковуватиїх обраному за згодою між собою законодавству. Якщо вибір законодавства не здійснено, укла­дення, зміна, скасування і закінчення трудових стосунків, а також вимоги, що випливають із них, регулюються законодав­ством тієї договірної держави, на території якої робота є, була або мала бути виконана. Якщо працівник виконує роботу на території однієї договірної держави на підставі трудових від­носин, які пов'язують його з головним підприємством на тери­торії іншої держави, укладення, зміна і закінчення трудових відносин, а також вимоги, що випливають із них, регулюються законодавством тієї договірної держави (п. 2 ст. 42 Договору про правову допомогу з Польщею).

У цих же договорах зазначається, що компетентними у справах про трудові відносини є суди тієї держави, на тери­торії якої робота є, була або мала бути виконана, а також суди тієї держави, на території якої має місце проживання відповідач чи на території якої має місце проживання позивач, якщо на цій території знаходиться предмет суперечки або майно відповідача. Водночас сторони трудових стосунків можуть передбачити іншу умову щодо компетентності судів (п. З ст. 42 Договору про правову допомогу з Польщею).