



## Трудове право та право соціального забезпечення

Сьогоднішня проблема нашого законодавства не стільки у невідповідності із міжнародним правом (що робить нашу країну однією із найпільговіших держав), скільки у процесі та можливості реалізації норм права в житті.

### Література

1. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 5 жовтня 2000 року // Законодавство України про соціальне забезпечення – Львів. – 2001.
2. Кодекс законів про працю України.
3. Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення № 102 . МОП – 4 червня 1952 року // Міжнародне законодавство про охорону праці – Київ. 1999. - Том 3.
4. Конвенція про працю жінок до і після пологів № 3. МОП – 29 жовтня 1919 року // Міжнародне законодавство про охорону праці – Київ. 1999 р.
5. Мачульська Е.Е., Горбачова Ж.А. Право соціального обезпечення.- Москва: Книжний мир, 2001.

С. Сергеєва,  
асpirант Запорізького державного університету

### ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ІНОЗЕМЦЯМИ В УКРАЇНІ

В останній час Україна стає більш привабливою в плані працевлаштування. На зміну тотальному вивільненню працівників прийшло розширення штатів передових промислових підприємств, набір персоналу на знову створені підприємства.

Якщо раніше країна була провідним постачальником науковців на ринки праці зарубіжних країн, то тепер чимало фахівців іноземного громадянства працевлаштовуються в Україні – задля обміну досвідом, впровадження нових західних технологій виробництва, методик управління персоналом та підприємством, ноу-хау тощо.

Саме ці обставини обумовлюють безперечну зацікавленість до вітчизняного законодавства з питань правового регулювання трудових відносин з іноземцями, міграції трудових ресурсів, міждержавного регулювання цих питань. Нажаль, ще й досі існує чимало колізій в цій галузі.

Трудові взаємовідносини з іноземцями на даний час врегульовані великою кількістю нормативних актів. Головними із них є:

- ст.ст. 8 та 8<sup>1</sup> КЗпП України;
- Закон України "Про правовий статус іноземців" від 4 лютого 1994 року[1];
- Тимчасове положення про умови і порядок оформлення іноземними громадянами дозволів на працевлаштування в Україні[2];
- Угода про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудівників-мігрантів[3];
- угоди між Урядом України та Урядом відповідної держави про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та громадян відповідної держави, які працюють за межами кордонів своїх країн (укладені, зокрема, із Російською Федерацією[4], Республікою Молдова, Республікою Вірменія, Республікою Біларусь[5], Латвійською Республікою, Республікою Польща, Чеською Республікою, Литовською Республікою, Словачькою Республікою, Соціалістичною Республікою В'єтнам тощо);
- Генеральною угодою між Кабінетом Міністрів України і Конфедерацією роботодавців України та профспілковими об'єднаннями України на відповідний термін;
- Інструкція зі статистики чисельності працівників, зайнятих у народному господарстві України, затверджена наказом Мінстату України №171 від 7 липня 1995 р.;
- іншими міжнародними, міждержавними та внутрішніми нормативно-правовими актами як загальними, так і такими, що несуть специфічний характер.

Це ґрунтовна база для різного роду досліджень, що містить в собі чимало правової інформації про статус іноземців в трудових відносинах.

Втім, таке розмаїття є підвілиною для появи чималої кількості прогалин, неузгоджень тощо. Із цими проявами юристи зустрічаються вже в своїй практичній діяльності, коли є необхідність розв'язати конкретне питання застосування права.

Загальна модель правового статусу іноземців надана в п.1 ст.26 Конституції України. Відповідно до неї, іноземці та особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, - за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України[6].

Це положення далі розвинуто в Законі України "Про правовий статус іноземців". Згідно з ним, іноземцями визнаються іноземні громадяни – особи, які належать до громадянства іноземних держав і не є громадянами України, та особи без громадянства – особи, які не належать до громадянства будь-якої держави (ст.1).

Стаття 8 цього Закону регламентує право іноземців на трудову діяльність: "іноземці мають рівні з громадянами України права та обов'язки в трудових відносинах, якщо інше не передбачено законодавством України та міжнародними договорами України.

Іноземці, які постійно проживають в Україні, мають права працевлаштування на підприємствах, в установах і організаціях або займатися іншою трудовою діяльністю на підставах і в порядку, встановлених для громадян України.

Іноземці, які іммігрували в Україну для працевлаштування на визначений термін, можуть займатися трудовою діяльністю відповідно до одержаного у встановленому порядку дозволу на працевлаштування.

Іноземці не можуть призначатися на окремі посади або займатися певною трудовою діяльністю, якщо відповідно до законодавства України призначення на ці посади або заняття такою діяльністю пов'язане з належністю до громадянства України.

Дозвіл на працевлаштування може бути наданий іноземцеві лише за наступними умовами:

- в країні (регіоні) відсутні працівники, які спроможні виконувати цей вид роботи;
- є достатні обґрунтування діяльності використання праці іноземних фахівців.

Ці умови є альтернативними, тобто дозвіл на працевлаштування оформляється за умови виконання будь-якої з них.

Рішення про надання дозволу приймається на підставі заяви роботодавця (у довільній формі) з обґрунтуванням необхідності використання праці іноземних громадян і можливість створення для них необхідних умов для перебування та діяльності.

Заява має бути погодженою з центром зайнятості відповідно Республіки Крим, областей, міст Києва та Севастополя. До заяви додаються: копія контракту між іноземними та українськими суб'єктами господарської діяльності на виконання певного обсягу робіт чи послуг, копія статуту та копія свідоцтва про державну реєстрацію суб'єкта господарської діяльності (засвідчені



у встановленому порядку), список іноземних громадян із зазначенням їх повного імені та прізвища, року народження, номера паспорта, спеціальності (фаху), статі, а також квитанція про перерахування коштів за розгляд заяви.

Ця норма зафіксована в Тимчасовому положенні про умови і порядок оформлення іноземними громадянами дозволів на працевлаштування в Україні.

Слід зауважити, що саме тут слід провести ґрунтовне дослідження реального стану справ із видачею дозволів на працевлаштування в Україні, адже існує чимало суперечливих питань, що виникають в процесі врегулювання трудових відносин із іноземним елементом.

Звісно, Конституція вимальовує образ розвинутої держави, що дбає не лише про своїх співгромадян, але й про прибулих іноземців, зокрема, в сфері працевлаштування. Та існують суперечливі моменти, що виникають при правозастосуванні вітчизняних та міжнародних (міждержавних) норм, які врегульовують трудові правовідносини із іноземним елементом. Справді, слід реально відобразити правове становище іноземців в трудових відносинах, бо разючі відмінності в законодавчій базі погіршують міжнародний імідж України.

Отже, необхідно вчасно впорядкувати нормативну базу, що дозволить запобігти правовим та соціальним колізіям.

#### **Література**

- 1.Про правовий статус іноземців: Закон України від 4 лютого 1994 р. №3929-XII // ВВР-1997. - №23.-ст.162
- 2.Тимчасове положення про умови і порядок оформлення іноземним громадянам дозволів на працевлаштування в Україні: Затверджено наказом Мінпраці України від 5 травня 1993 року, №27 (в редакції наказу Мінпраці №42 від 22.05.97)
- 3.Про ратифікацію Угоди про співробітництво у галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів: Закон України від 11.07.1995. // Комп'ютерна база "Нормативні акти України".
- 4.Про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами кордонів своїх країн: Угода між Урядом України і Урядом Російської Федерації від 14 січня 1993 р. // Комп'ютерна база "Нормативні акти України".
5. "Про ратифікацію Угоди між Урядом України та Урядом Республіки Біларусь про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Біларусь, які працюють за межами своїх держав: Закон України від 26.04.96. // Комп'ютерна база "Нормативні акти України".
- 6.Конституція України. - Офіційне видання. -К.: Парламентське видавництво, 1997.-С.8.

**I.Фурик,**  
асpirант кафедри трудового, аграрного та  
екологічного права  
Львівського національного університету  
імені Івана Франка

#### **ПРИНЦИП ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

Питання про принципи правового регулювання оплати праці тісно пов'язане з більш широкою проблемою принципів правового регулювання. Останні були об'єктом дослідження багатьох науковців. Не торкаючись цієї проблеми загалом, постараемось використати ті висновки та узагальнення науки теорії права, які мають першочергове значення для з'ясування суті принципу єдності та диференціації оплати праці.

Як відомо, слово **принцип** (лат. *principium* – основа, начало) є тотожним за своїм семантичним значенням українським словам основа та засада. Тобто принципи права – це такі засади, вихідні положення, на яких ґрунтуються право як система норм. Вони є основою права.

Принципи права можна класифікувати за різними критеріями. За масштабом їх дії принципи права поділяються на такі, дія яких розповсюджується на всю правову систему (загальні, міжгалузеві принципи). Є принципи, які діють у межах однієї чи декількох галузей права (галузеві принципи). І нарешті, є принципи, дією яких охоплюється один чи декілька інститутів певної галузі права. Такими, наприклад, є принципи соціального страхування, пенсійного забезпечення, трудового договору тощо. Існують певні принципи і у правовому регулюванні оплати праці

При цьому слід зазначити, що формулювання правових принципів не обмежується системою чи галуззю права, а також межами правового інституту як останнім етапом. Практика підготовки нормативних актів, а також застосування законодавства показує, що і у межах правових інститутів є такі загальні положення, принципи, дія яких розповсюджується не на весь інститут, а на ту чи іншу групу норм. Так, у межах норм про трудовий договір діють як принципи, що розповсюджуються на весь інститут (наприклад, встановлення умов трудового договору за угодою сторін), так і більш вузькі принципи (свобода розірвання трудового договору за ініціативою працівника тощо).

Принципами оплати праці як інституту трудового права можна визнати такі засадничі ідеї (основи), які визначають порядок встановлення прав та обов'язків суб'єктів (сторін) оплати праці, гарантії захисту їх прав та законних інтересів.

До принципів оплати праці за трудовим законодавством України належить принцип рівності оплати за однакову працю, гарантованість оплати праці, єдність та диференціація оплати праці.

Слід зауважити, що принцип єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин – один з найважливіших принципів трудового права. Цей принцип, як видно з його назви, передбачає подвійну мету: встановлення єдиних, однакових умов праці для всіх найманих працівників і водночас диференціацію умов праці для певних категорій працівників за певних обставин.

Трудове право, встановлюючи у своїх нормах єдині для всіх працівників правила щодо оплати праці, забезпечує всім громадянам справедливі і рівні можливості заробити собі на життя своєю працею.

Водночас право не може не враховувати об'єктивних обставин, зумовлених специфікою галузей виробництва, професійними, статевими, віковими особливостями працівників, місцезнаходженням підприємств тощо, які потребують особливого підходу до правового забезпечення умов праці. Всі ці обставини в кінцевому підсумку приводять до відступлення від єдиних правил, що регулюють застосування праці, і вимагають видання специфічних норм, які пристосовують загальні правові приписи до специфічних умов праці.

Загалом прийнято виділяти три напрями диференціації, які залежать від: 1) характеру і особливостей виробництва (галузева, міжгалузева і локальна диференціація); 2) статевих, вікових та інших особливостей працівників (суб'єктна диференціація); 3) місця розташування підприємств, установ, організацій (територіальна диференціація).<sup>4</sup>