

3. Олексін Ю. П. Методологічні основи регулювання договору довічного утримання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.sworld.com.ua/konfer49/28.pdf>
4. Розгон О. В. Теоретичні та практичні аспекти виконання договору довічного утримання // Юридичний науковий електронний журнал юридичного факультету Запорізького національного університету. – 2016. – № 2. – С.35-39.
5. Яворська О.С. Розірвання договору довічного утримання (догляду) / О.С. Яворська // Університетські наукові записки. - 2014. - № 2. - С. 130-136.

Оленчук Н.
*студентка V курсу юридичного факультету
Тернопільського національного
економічного університету
Науковий керівник: к.ю.н., доцент
кафедри міжнародного права,
міжнародних відносин та
дипломатії ТНЕУ Лукасевич-Крутник І.С.*

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ІНОЗЕМНИМ ЕЛЕМЕНТОМ

В сьогоденнішніх умовах розвитку нашої держави актуального значення набуває питання міграції громадян України за кордон з метою працевлаштування. Виїзд громадян обумовлюється як зовнішніми, так і внутрішніми чинниками. Зовнішніми є приваблива матеріальна оцінка трудової діяльності, а внутрішніми чинниками є малозабезпеченість та високий рівень безробіття в Україні, який за останні роки тільки зростає. Тому можливість заробити більше коштів, ніж у власній країні, спонукає сотні тисяч мігрантів щороку залишати рідні місця в пошуках кращої долі за кордоном.

Як показує огляд наукової літератури, правове регулювання трудових відносин за участю громадян України за кордоном розглядали такі науковці, як: І.І.Дахно, В.М.Гайворонський, В.П.Жушман, І.В.Мироненко, Г.С.Фединяк і Л.С.Фединяк, І.А.Шуміло та інші.

Джерелами національного та міжнародного регулювання трудових відносин є міжнародні договори, включаючи рекомендації міжнародних організацій, внутрішнє законодавство, звичай, судові прецеденти, правова доктрина та локальні колективні договори. Інтереси громадян України, які тимчасово працюють за кордоном, захищаються договорами, що укладаються між Україною та іншими державами.

Громадяни України мають право на укладання трудових контрактів з іноземними роботодавцями, що перебувають за кордоном, для виконання роботи на території України.

Але у більшості випадків наші громадяни працюють в іноземних наймачів за кордоном за трудовим договором. Під час влаштування на роботу трудові відносини виникають і регулюються трудовим законодавством відповідної іноземної держави. Доступ до праці постійно проживаючого громадянина України, обсяг його трудових прав і обов'язків залежать від права конкретної країни (зокрема, від норм, що визначають правовий статус іноземців) і чинного в цій країні трудового права. Вітчизняне законодавство у цій сфері має ряд

прогалин. Адже для громадян України, що постійно проживають за кордоном, під час повернення їх на батьківщину слід передбачити правові гарантії щодо пенсійного та соціального забезпечення, зараховувати стаж роботи за кордоном до загального стажу, що надає їм право на різні соціальні виплати.

Велика кількість громадян України працюють за кордоном офіційно, а кількість осіб, що працюють нелегально, в декілька разів більша. Деякі держави виявляють занепокоєння з приводу проникнення наших громадян на чорний ринок робочої сили. Нелегальній міграції сприяє комерційна діяльність різноманітних посередницьких організацій, що з'явилися недавно, які займаються питаннями працевлаштування наших громадян за кордоном.

Ця проблема стала предметом розгляду у Верховній Раді України, де було підтверджено, що міграція українців перетворилася на проблему державного рівня. Більшість українців працюють у статусі нелегальних мігрантів, тому їх захист значно ускладнюється.[4, с.232]

Можливість працевлаштування і роботи іноземця в країні перебування безперечно є одним з найважливіших елементів його правового статусу, оскільки стосується, власне, питання про саме існування людини. Розвиток міжнародних відносин на сучасному етапі, поглиблення контактів не лише між державами, а й на рівні фізичних і юридичних осіб, що належать до різних держав, міграційні процеси, виїзд за кордон з метою працевлаштування – все це зумовлює посилення уваги науковців, політичних діячів та органів державної влади до проблем правової регламентації приватноправових відносин, ускладнених іноземним елементом. Одним із вирішальних напрямків державної політики України є реформування її внутрішнього законодавства з метою наближення його до світових стандартів правового поля демократичної країни.

Законодавство різних країн неоднаково регулюють цей аспект правового становища іноземців. Міжнародно-правовий контекст у цьому питанні, сформований з міжнародних конвенцій і документів міжнародних організацій, схиляється до права іноземця на працевлаштування в країні перебування, оскільки право на працю оцінюється, насамперед, у галузі прав людини крізь призму заборони дискримінації за національною ознакою.

На громадян України, які працюють за кордоном, розповсюджується трудове законодавство іноземної держави та міжнародні договори, які регулюють ці правовідносини.

Відповідно до Конституції Україна гарантує піклування та захист громадянам, які перебувають за її межами (ст.25) [1].

Відповідно до Консульського статуту України від 2 квітня 1994 року №127/94, консульські установи України захищають за кордоном права та інтереси України, юридичних осіб і громадян України [2].

Досліджуючи правове регулювання праці громадян України за кордоном, слід звернути увагу на колізійні норми внутрішнього законодавства України.

Часто прив'язки колізійних норм міжнародного та внутрішнього законодавства обох країн є майже однаковими, і це ще раз підтверджує те, що всі питання, пов'язані з виконанням праці громадянами України за кордоном, підпадають під регулювання іноземного внутрішнього законодавства.

Однак внутрішнє законодавство більшості іноземних країн не розв'язує проблему праці іноземців за принципом повного дозволу на працевлаштування, на зразок вітчизняного, а лише посилається на загальний комплекс прав і обов'язків іноземців.

Спробуємо їх систематизувати: законодавство деяких інших країн, хоча і не стосується прямо трудових відносин з іноземним елементом, містить положення стосовно договорів про працю з іноземним елементом. Найчастіше цивільні кодекси окремих держав можуть містити норми трудового права або ж у трудовому законодавстві можуть бути вказівки про поширення на трудові відносини норм цивільного права. У деяких державах відсутність колізійних норм трудового права компенсується поширенням судовою практикою на трудові контракти норм про цивільні договори.

Для українських громадян, які працюють за кордоном з іноземним наймачем, вітчизняне колізійне право встановлює прив'язку до права країни працевлаштування [3]. Це означає, що трудові відносини українських громадян за кордоном залежать від політики іноземної держави у сфері працевлаштування іноземців (допущення іноземців на ринки праці, заснування квот, установлення відповідальності тощо) і регулюються відповідно до міжнародних договорів про працевлаштування, трудового законодавства конкретної країни, статуту відповідного підприємства, трудових договорів та інших локальних нормативних актів. Від них залежать права та обов'язки у сфері праці українських громадян, їх правовий статус у трудових відносинах як іноземців у певній країні.[4, с.233]

Відповідно до норм Закону України «Про міжнародне приватне право» до трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України.[3] Звідси випливає, що український законодавець й тут застосовує класичну для трудових відносин колізійну прив'язку закону місця виконання роботи (*lex loci laboris*), відсилаючи до внутрішнього законодавства держави виконання роботи.

У законодавстві ж інших країн закріплено не тільки такі, а й відмінні правила. В сфері трудових відносин склалися такі основні колізійні принципи:

1. Закон країни праці (*lex loci laboris*) – основний принцип законодавства про міжнародне приватне право, даний принцип визначається по-різному. В одних випадках – закон країни місця знаходження підприємства, де працює особа.

2. Вільний вибір права (автономія волі – *lex voluntatis*). Законодавство деяких країн дозволяє сторонам трудової угоди обирати закон для її врегулювання.

3. Закон місця знаходження працедавця. Цей колізійний принцип застосовується у тих випадках, коли трудові функції виконуються на території декількох держав, і тоді застосовується закон місця знаходження, закон місця проживання або закон місця комерційної діяльності працедавця.

4. Закон прапора судна (*lex flagi*). Трудові відносини працівника, який виконує службові обов'язки на водному чи повітряному транспорті, регламентуються законом країни, де зареєстровано транспортний засіб.

5. Особистий закон роботодавця – фізичної або юридичної особи (*lex personalis / lex societatis*). Застосовується тоді, коли відряджений працівник виконує свої трудові функції за кордоном або коли місце роботи практично неможливо встановити. Іноді при відрядженні працівника в іншу країну для виконання тих або інших трудових завдань застосовується принцип закону країни установи, яка відрядила працівника (*lex loci delegationis*).

6. Закон країни укладення угоди про найм (*lex loci contractus*). Деякі країни у своєму законодавстві визнають, що до трудових відносин, укладених у цих країнах, застосовується місцеве право.

Отже, потрібно велику увагу приділити питанню розвитку національного ринку праці та створити ефективне правове регулювання, яка буде спрямоване на підвищення економічної активності населення, зростання кількості нових робочих місць, а також розширення прав та можливостей для реалізації права особи на гідні умови праці.

Список використаних джерел

1. Конституція України: Закон України від 28. 06. 1996 №254к/96 – ВР.
2. Про Консульський статут України: Указ Президента від 21.05.2002., №127/94.
3. Про міжнародне приватне право: Закон України від 23.06.2005 №2709- IV.
4. Міжнародне приватне право: підруч. для студ. юридич. вищ. навч. закл. / за ред. проф. В.П. Жушмана та доц. І.А.Шуміло.-Х.: Право, 2012-320 с.

Штокало І.

*студент групи ПРзм-11 юридичного факультету
Тернопільського національного
економічного університету*

*Науковий керівник: к.ю.н., доцент кафедри
цивільного права і процесу ТНЕУ Слома В.М.*

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Існування трудових відносин не завжди призводить до спільності інтересів роботодавців і працівників. У деяких випадках інтереси сторін трудових правовідносин можуть не співпадати, що призводить до виникнення конфліктних ситуацій. Саме для уникнення таких ситуацій та зменшення негативних наслідків останніх сторони прагнуть до соціального діалогу, до відносин соціального партнерства. Саме в результаті переговорів роботодавці та працівники досягають певних домовленостей, які фіксуються в актах соціального партнерства (колективних угодах і договорах).

У чинному законодавстві немає визначення поняття «соціальне партнерство», але воно є у проекті Закону України «Про соціальне партнерство», відповідно до ст. 1 якого соціальне партнерство - система відносин між працівниками, роботодавцями та виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів, направлена на врахування інтересів працівників і роботодавців шляхом взаємних переговорів, консультацій, в досягненні та укладенні сторонами угод, колективних договорів і в прийнятті спільних рішень соціальне партнерство - система відносин між працівниками, роботодавцями та виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів, направлена на врахування інтересів працівників і роботодавців шляхом взаємних переговорів, консультацій, в досягненні та укладенні сторонами угод, колективних договорів і в прийнятті спільних рішень [2].

Також визначення даного поняття містить ст. 1 Модельного закону про соціальне партнерство, відповідно до якої соціальне партнерство - це взаємодія органів державної влади, об'єднань роботодавців і профспілок у визначені і впровадженні в життя узгодженої соціально-економічної політики, політики в галузі трудових відносин, а також двосторонні відносини між роботодавцями і профспілками, спрямовані на забезпечення узгодження їх інтересів в порядку, визначеному законодавством [1].