

Київський університет імені Тараса Шевченка

На правах рукопису

ДОВГЕРТ *Анатолій Степанович*

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ
МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Спеціальність: 12.00.03 - цивільне право; сімейне право;
цивільний процес; міжнародне приватне право

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора юридичних наук

Київ - 1994



00756380 (Т)

2

Дисертація є рукопис

Дисертація виконана на кафедрі міжнародного приватного та митного права Українського інституту міжнародних відносин при Київському університеті імені Тараса Шевченка.

Офіційні опоненти: Доктор юридичних наук, професор

Дмітрієва Г.К.

Доктор юридичних наук, професор

Пушкін О.А.

Доктор юридичних наук, професор

Денісов В.Н.

Провідна організація - Українська юридична академія.

Захист відбудеться "30" 06 1994 року о "10"
годині на засіданні Спеціалізованої ради Д.068.18.17 при Київському
університеті імені Тараса Шевченка за адресою: 252601, м.Київ,
вул.Володимирська, 60, ауд.253.

З дисертацією можна ознайомитися в Науковій бібліотечі
Київського університету імені Тараса Шевченка (вул.Володимирська,
58).

Автореферат розіслано "27" 05 1994 року.

Вчений секретар
Спеціалізованої ради,
доктор юридичних наук

Кузнецова Н.С.

ЛНБ ім. В. Стефаніка
АН України

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. На сучасному етапі міжнародне переміщення товарів, послуг, капіталів і робочої сили набуло величезних масштабів. Наслідком цього є виникнення в кожній державі при організації та застосуванні праці робітників специфічних трудових відносин, в яких присутній іноземний елемент. Такі відносини часто називаються міжнародними, хоча складаються вони не між державами, а між приватними особами, головним чином - наймачами та робітниками.

Міжнародні трудові відносини, до яких сьогодні залучені сотні мільйонів громадян та підприємств, виникають у результаті міждержавної міграції робочої сили, тимчасових відряджень робітників з різних причин для роботи за кордоном, виконання іноземними фірмами значних проектів на території певної країни, діяльності транснаціональних корпорацій, проникнення капіталу за кордон та з інших причин, зумовлених сучасним міжнародним життям.

Інтереси робітників, інших учасників специфічних трудових відносин та держави потребують створення правової основи для таких відносин. "Звичайне", національне трудове право, призначене регулювати традиційні відносини, що не виходять за межі однієї країни, не вирішує тих проблем, які виникають у сфері так званої "міжнародної праці".

У міжнародних трудових відносинах виникає, по-перше, так звана колізійна проблема, коли закони двох або більше країн претендують на регулювання таких відносин і між цими законами необхідно зробити вибір. Наступна проблема полягає в тому, що через особливість міжнародних трудових відносин у деяких випадках виникає потреба створення спеціальних матеріально-правових трудових норм, які враховували б міжнародний фактичний склад, бо норми загального

характеру з різних міркувань стають неприйнятними. Названі проблеми вирішує особлива галузь правознавства - міжнародне приватне право (МПП).

У зазначеній сфері на національних та міжнародному рівнях вже давно ведеться (і в багатьох випадках безуспішно) відповідна законодавча робота. До цієї сфери привернута увага багатьох крупних та авторитетних міжнародних організацій.

На міжнародному рівні за останні десятиріччя розроблені важливі універсальні та регіональні угоди, які торкаються як колізійних, так і матеріально-правових проблем міжнародних трудових відносин. Так, у рамках Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної організації праці, Ради Європи та інших організацій прийняті конвенції про трудящих-мігрантів, про роботу водіїв міжнародного автомобільного транспорту тощо. Питання колізії законів у трудовому праві розглядалися на XI та XII конгресах Міжнародної академії порівняльного права в 1982 і 1986 роках, на I Європейському регіональному конгресі Міжнародної організації з трудового права та права соціального забезпечення в 1984 р., на Гаазькій конференції з міжнародного приватного права 1984 р. Спеціальні колізійні положення для трудових контрактів містить Конвенція ЄС 1980 р. щодо права, яке застосовується до договірних зобов'язань та ін.

На національному рівні також іде процес удосконалення колізійного права держав, все більше уваги приділяється створенню матеріально-правових норм у найрізноманітніших областях міжнародних трудових відносин. Зарубіжна правова доктрина має значні досягнення в розробці питань міжнародного приватного трудового права.

Правові та економічні проблеми "міжнародної праці" стають сьогодні актуальними для України. Приведення внутрішнього законодавства про права людини до відповідності міжнародним

стандартам, розвиток зовнішньоекономічної діяльності підприємств та організацій, міграційні та інші процеси тягнуть за собою появу та розгортання таких видів трудових відносин з іноземним елементом: (i) праця громадян України на іноземних наймачів в Україні та за кордоном (трудова еміграція громадян, укладення трудових контрактів з іноземними фірмами про виконання праці в Україні, праця в закордонних спільних підприємствах); (ii) відрядження громадян для праці за кордоном; (iii) робота на підприємствах, які є юридичними особами згідно з українським правом, але належать іноземному капіталу та входять до орбіти транснаціональних корпорацій; (iv) праця іноземців в Україні на різних підставах (трудова імміграція, робота на підприємствах з іноземними інвестиціями, здійснення різних форм економічної співпраці тощо). Проблеми "міжнародної праці" значно посилились у зв'язку з розпадом СРСР.

Економічні реалії сьогодення ставлять питання про розвиток того розділу МПП, який регулює трудові відносини з іноземним елементом. Проблеми такого регулювання в правовій доктрині колишнього СРСР майже не розроблялись у зв'язку з відсутністю соціального замовлення. У 20-30-х роках в юридичній літературі з'явилося декілька статей, в яких досліджувалися межі застосування радянського трудового законодавства, регламентація праці радянських службовців у торгових представництвах, коментувалися трудові спори з радянськими організаціями в судах європейських держав. Після довгої перерви, з середини 70-х років почали виходити праці Е.Аметистова, Б.Жаркова, І.Кисельова, М.Митрофанова, О.Овсюка та інших вчених, що були присвячені окремим проблемам регулювання міжнародних трудових відносин. Але ці публікації не спирались на засоби та конструкції МПП, в межах якого тільки й можливе вирішення згаданих питань.

З позиції МПП ці проблеми вперше були коротко викладені в "Курсе международного частного права" проф. Л.Лунца в 1963 р. Після

чого питання трудових відносин почали включатися в підручники з МПП. Разом з тим це не позначилось на доктрині МПП, яка розроблялась головним чином стосовно до цивільно-правових відносин у вузькому розумінні, без належного урахування правового регулювання трудових відносин з іноземним елементом. Поза увагою залишилися, наприклад, такі питання, як дія загальних принципів та категорій МПП у зазначеній сфері відносин, а також вплив суттєвих характеристик цих відносин на побудову загальної частини (або загального вчення) МПП.

Активізація наукових досліджень в галузі міжнародного приватного трудового права обумовлюється також розширенням нормативної бази "міжнародної праці" в Україні.

✓ Таким чином, проблема правового регулювання міжнародних трудових відносин має сьогодні важливе наукове, соціальне та економічне значення для України.

Мета та предмет дослідження. В дисертації за допомогою підходів, принципів та категорій МПП аналізуються чисельні ситуації "міжнародної праці" з метою виявлення практики правового регулювання міжнародних трудових відносин та основних характеристик теоретичної моделі такого регулювання. Ця мета конкретизується цілим комплексом дослідницьких завдань, найважливішими серед яких є:

- з'ясувати галузеву приналежність міжнародних трудових відносин, їх характер і методи правового регулювання;
- дослідити джерела міжнародного приватного трудового права;
- проаналізувати загальне вчення МПП під кутом зору особливостей міжнародного приватного трудового права;
- показати, на основі порівняльно-правового дослідження, вирішення основних колізійних проблем у міжнародних трудових відносинах і запропонувати систему "трудова" колізійних правил для українського законодавця.

- розглянути основні напрямки договірної уніфікації матеріально-правових норм в галузі трудових відносин з іноземним елементом для визначення підходу України до найважливіших міжнародних угод у цій сфері;

- проаналізувати основні внутрішні матеріально-правові норми держав у сфері, що розглядається, з метою створення дослідницької бази для проведення відповідних правових реформ в Україні;

- провести дослідження трудо-правового статусу іноземців, які працюють в Україні на різних підставах;

- проаналізувати регламентацію трудових відносин з іноземним елементом, що виникають у випадках укладання громадянином України трудового договору з іноземним наймачем або виконання роботи за кордоном, коли трудовий договір укладено між українськими суб'єктами трудових відносин;

- розробити рекомендації щодо удосконалення правового механізму регламентації міжнародних трудових відносин в Україні.

Теоретична та джерельна основа дослідження. Методологічну та загальнотеоретичну основу дисертації склали наукові принципи та дослідницькі методи, які ґрунтуються на вимогах об'єктивного та всебічного аналізу процесів і явищ суспільного розвитку, функціонування системи правовідносин. У роботі використовуються методи системного підходу, порівняльно-правового аналізу, історичний, логічний тощо.

Теоретичну базу для висновків, які зроблені в дисертації, склали праці вітчизняних та зарубіжних вчених у галузі МПП: М.Богуславського, М.Брагинського, Л.Галенської, Г.Дмітрієвої, В.Корецького, В.Кисіля, С.Крилова, М.Кузнецова, С.Лебедєва, А.Левітіна, Л.Лунца, О.Маковського, Г.Матвєєва, Ю.Матвєєва, Н.Маришевої, О.Мінакова, І.Перетерського, А.Рубанова, О.Садикова, а

також І.Алтинова, Л.Векаша, Х.Вімара, М.Іссада, З.Кучери, В.Кутикова, Ф.Мадля, П.Норта, Ж.Сталева, Дж.Чешира, Е.Якубовського та ін.

Серед спеціальних досліджень у галузі міжнародного трудового права слід відзначити праці Е.Аметистова, С.Іванова, І.Кисельова, М.Митрофанова, О.Овсюка, а також М.Андре, Р.Берка, К.Бюр-Хаглунда, Н.Валтікоса, Ф.Гамільшега, В.Дойблера, Т.Еско, Ц.Камєневої, А.Ліон-Каєна, Ф.Моргенштерн, В.Мричкова, Р.Плендера, І.Сасі, Ф.Салерно та ін.

У дисертації використані також праці вчених у галузі теорії права, цивільного та трудового права, міжнародного публічного права: С.Алексєєва, М.Бару, Д.Бобрової, В.Буткевича, В.Василенка, В.Денісова, Р.Лівшиця, І.Лукашука, М.Миронова, В.Нікітинського, Ю.Орловського, А.Пашкова, А.Процевського, О.Пушкіна, О.Смирнова, Г.Тункіна, а також М.Вайса, Л.Надя, М.Йосиповича та ін.

Фактологічну основу дисертації склали нормативні акти з міжнародного приватного права, трудового права багатьох країн світу, законодавство колишнього СРСР та України. Особливу увагу приділено аналізу сучасних кодифікацій міжнародного приватного права Австрії, Албанії, Німеччини, Польщі, Швейцарії, Угорщини, колишніх Німецької Демократичної Республіки, Чехо-Словаччини, а також законодавчих актів України, які були прийняті після ухвалення Декларації про державний суверенітет.

У дисертації використовується значна кількість універсальних, регіональних та двосторонніх договорів, які стосуються предмету дослідження, рекомендації різних міжнародних організацій.

Наукова новизна дослідження. Робота є першим в Україні, інших країнах колишнього СРСР широким дослідженням проблем правового регулювання міжнародних трудових відносин з позиції міжнародного приватного права.

Проведене дослідження дало автору можливість сформулювати і обґрунтувати такі основні положення, що виносяться на захист:

1) Сфера міжнародних трудових відносин з іноземним елементом відноситься до предмету МПП тому, що цивільне та трудове право є галузями приватного права і в міжнародних трудових відносинах використовуються основні підходи, принципи та категорії МПП. Вивчення міжнародних трудових відносин та методів їх регулювання дозволяє говорити про міжнародне приватне трудове право як підгалузь МПП;

2) Доктрина МПП, яка розроблялась у нас головним чином стосовно до цивільно-правових відносин у вузькому розумінні, доповнюється новими даними, отриманими під час дослідження правової регламентації міжнародних трудових відносин. Це стосується джерел МПП, суб'єктів, колізійного регулювання та інших питань;

3) Джерела правового регулювання міжнародних трудових відносин характеризуються специфікою міжнародних договорів у цій сфері (в дисертації подається їх класифікація), наявністю таких джерел, як акти локального регулювання (колективні договори, зовнішньоекономічні контракти, положення про персонал тощо), міжнародні колективні договори;

4) Специфіка трудових відносин з іноземним елементом накладає відбиток на зміст колізійного методу регулювання, тобто систему колізійних правил;

5) Для визначення прав та обов'язків суб'єктів міжнародних трудових відносин (зобов'язальний статут) можливе застосування колізійного правила "автономії волі". Проте, враховуючи сучасну законодавчу практику, специфіку трудового контракту, варто передбачити уточнюючі положення для застосування "автономії волі"; зокрема: вибраний сторонами закон повинен мати тісний зв'язок із трудовим контрактом, тому що умови праці трудівника є однією із

складових кінцевого результату економічного та політичного розвитку певної країни; для захисту "слабкої" сторони трудового контракту передбачити правило, відповідно до якого вибір сторонами права не повинен вести до погіршення умов праці трудівника порівняно з обов'язковими положеннями закону тієї країни, який підлягав би застосуванню за відсутністю вибору;

6) Зобов'язальний статут міжнародних трудових відносин при відсутності вибору права повинен регулюватися за допомогою колізійної норми *lex loci laboris* та системи додаткових колізійних прив'язок. Проте, якою диференційованою не була б система "трудова" колізійних норм, все розмаїття трудових ситуацій можливо охопити тільки за допомогою гнучкого критерію "закону найтіснішого зв'язку" як універсальної колізійної формули для всього МПП;

7) Колізійні питання, що виходять за межі зобов'язального статуту міжнародних трудових відносин, можуть вирішуватися за допомогою таких колізійних правил: форма трудового договору, матеріальні умови його дійсності та наслідки недійсності визначатимуться за *lex causae*; трудова правосуб'єктність - за загальними правилами МПП;

8) Специфіка дії колізійних норм у сфері міжнародних трудових відносин визначається наявністю у трудовому праві великої кількості імперативних норм, які відносяться до публічного права. У зв'язку з цим виникає проблема наповнення реальним змістом позитивного застереження про публічний порядок (тобто сукупності національних матеріально-правових норм, які через свої особливі якості усувають застосування іноземного закону). Дія "трудова" колізійної норми може бути обмежена не тільки імперативними нормами країни суду (форума), в якій виконується робота, але й імперативними нормами іноземної країни - місця виконання роботи;

9) Міжнародні конвенції і договори, а також внутрішнє законодавство багатьох країн у сфері, що досліджується, є добрим

орієнтиром та базою для українського законодавця і державних органів у процесі створення цивілізованого механізму регулювання міжнародних трудових відносин;

10) Удосконалення механізму регулювання міжнародних трудових відносин в Україні може включати:

(i) прийняття системи "трудових" колізійних норм;

(ii) приєднання України до основних універсальних та регіональних конвенцій у сфері "міжнародної праці" і укладення двосторонніх та/або багатосторонніх угод з основними країнами-експортерами робочої сили в Україну та імпортерами української робочої сили;

(iii) створення додаткового масиву внутрішніх матеріально-правових норм для регулювання праці іноземців в Україні, а також праці громадян України в іноземних наймачів або відряджених для роботи за кордоном.

На захист також виносяться пропозиції практичного характеру, що впливають із зазначених положень і спрямовані на удосконалення правового регулювання міжнародних трудових відносин в Україні.

Апробація і запровадження результатів дослідження. Результати проведеного дослідження апробовані під час обговорення дисертації на спільному засіданні кафедри міжнародного приватного та митного права Українського інституту міжнародних відносин і кафедри цивільного права юридичного факультету Київського університету імені Тараса Шевченка (1993 рік).

Основні положення роботи були викладені на багатьох науково-практичних конференціях та семінарах, серед яких: Щорічні Збори Радянської (зараз Російської) Асоціації міжнародного права (1987-1994 рр.); наукові конференції професорсько-викладацького складу Київського університету; цикли "Міжнародно-правових читань" Інституту міжнародних відносин та міжнародного права (1986-1990 рр.);

науково-практична конференція "Актуальні проблеми цивільного та міжнародного приватного права (питання відповідальності)" (Київ, 1988 р.); науково-практична конференція "Спільні підприємства в зовнішньоекономічних зв'язках країн соціалізму: питання теорії та практики" (Київ, 1988 р.); міжнародна конференція "Канада-Україна: спільні підприємства" (Київ, 1989 р.); республіканська наукова конференція "Актуальні проблеми формування правової держави" (Харків, 1990 р.); науково-практична конференція "Загальноєвропейська співпраця та союзні республіки" (Київ, 1990 р.); республіканська наукова конференція "Механізм спільного підприємництва" (Київ, 1990 р.) та ін.

У 1987-1988 рр. автор брав участь у Міжнародних семінарах з порівняльного трудового права та права соціального забезпечення (Сегед, Угорщина), де в 1988 р. подав і захистив дисертацію на тему "Порівняльне вивчення колізійних правил для міжнародних трудових контрактів", що було підтверджено Дипломом Міжнародного семінару.

Результати дослідження опубліковані в шести монографіях та учбових посібниках, а також у наукових статтях і тезах наукових конференцій.

Висновки і матеріали дослідження використовуються викладачами в Україні, Росії та інших державах СНД при читанні курсу МПП та інших учбових курсів. Роботи автора в галузі міжнародного приватного трудового права включені як рекомендована література до основних підручників та учбових посібників з МПП.

Ряд теоретичних висновків та пропозицій знайшов відображення в Законах України "Про іноземні інвестиції", "Про зовнішньоекономічну діяльність", у проекті Закону про міжнародне приватне право, в підготовці або експертизі яких автор брав участь як експерт Комісії Верховної Ради України у закордонних справах.

Практична значимість результатів дослідження полягає в різних формах їх запровадження, про що сказано вище, а також у тому, що вони у подальшому можуть бути використані в правотворчій діяльності вищих органів державної влади і управління України в процесі розробки і вдосконалення законодавства, що регулює трудові відносини з іноземним елементом, а також створення відповідних організаційно-правових механізмів.

Дисертаційна робота заклала основу нового наукового напрямку - дослідження проблем міжнародного приватного трудового права. Тому вона може бути використана при подальших наукових розробках цих проблем, що дозволить значно доповнити доктрину міжнародного приватного права.

Висновки дисертації і далі будуть використовуватися викладачами та студентами в навчально-педагогічній роботі.

Нові можливості використання результатів дисертації з'являються в ході розробки робочою групою, членом якої є дисертант, проекту Цивільного кодексу України, до якого включається розділ "Міжнародне приватне право".

Структура дисертації обумовлена метою та дослідницькими завданнями. Вона складається з вступу, який містить загальну характеристику роботи, а також чотирьох розділів (11 глав) та списку літератури з міжнародного приватного трудового права.

З М І С Т Р О Б О Т И

У першому розділі "Міжнародні трудові відносини як галузь міжнародного приватного права" досліджується ряд теоретичних питань, що виникають при регулюванні трудових відносин з іноземним елементом.

Поняття міжнародних трудових відносин та методів їх правового регулювання розглянуто у Главі 1.

Автор дисертації під міжнародними трудовими відносинами розуміє трудові відносини, що обтяжені іноземним (міжнародним) елементом. Термін "міжнародні трудові відносини" має умовний характер, так само, як і міжнародні цивільні відносини. В дисертації доводиться, що міжнародні трудові відносини відносяться до предмету міжнародного приватного права. Зазначається, що цивільне і трудове право об'єднує те, що це галузі приватного права, які діють у сфері відносин, де є рівні і самостійні суб'єкти із свободою вибору, обумовленого індивідуальним, приватним інтересом. Центральний інститут трудового права - трудовий договір - характеризується як договір приватно-правового характеру, хоч він і має певну специфіку. До трудового договору повинні застосовуватися положення та концептуальні конструкції цивільного права: воля сторін, форма договору та інші. Трудові та цивільні відносини за наявних відмінностей об'єднуються спільними засадами приватно-правового регулювання: рівністю і правовою самостійністю сторін, диспозитивністю регулювання, договірним характером виникнення і припинення взаємовідносин, правовою відповідальністю.

Деякі дослідники (наприклад, І.Саси - Угорщина) пропонували вивести трудові відносини з іноземним елементом із сфери міжнародного приватного права ще і на тій підставі, що до цих відносин не застосовуються деякі класичні положення міжнародного приватного права (наприклад, замість класичного *lex patriae* для визначення дієздатності особи застосовується *lex causae* тощо). На думку автора дисертації, цілком закономірним є те, що специфіка трудових відносин потребує деякого коригування тих правил міжнародного приватного права, які первісно склалися у галузі цивільних відносин з іноземним елементом. Це явище спостерігається навіть у різних групах суто цивільних відносин. Наприклад, у договірних зобов'язаннях вибір сторонами правової системи

дозволяється, а в деліктних - ні. Завдання правової доктрини саме в тому і полягає, щоб, виходячи із єдиних концептуальних підходів до колізії законів, запропонувати відповідні правила для різних груп відносин.

Автор дисертації вважає, що питання, які виникають у галузі "міжнародної" праці, повинні вирішуватися за допомогою підходів, принципів та категорій міжнародного приватного права. Тому, скажімо, всі теоретичні питання міжнародних трудових відносин та методів їх регулювання слід також висвітлювати на базі загальних підходів МПП.

У дисертації аналізуються методи регулювання трудових відносин з іноземним елементом. Автор приєднується до найбільш поширеного в доктрині підходу, що відносини міжнародного приватного права регулюються за допомогою колізійного та матеріально-правового (міжнародна уніфікація та внутрішні норми) методів регулювання.

У міжнародних трудових відносинах використовується колізійний метод регулювання на підставі колізійних норм внутрішнього права. За останні десятиріччя в багатьох країнах з'явилися крупні кодифікаційні акти в галузі конфліктного права, що включають спеціальні положення щодо застосування права до міжнародних трудових відносин. Причому більшістю країн визнається норма *lex voluntatis*. У галузі, що досліджується, також іде процес уніфікації колізійних правил, але не так швидко, як, скажімо, в комерційній сфері. Матеріально-правовий метод регулювання на підставі договірних уніфікованих норм сьогодні визначає розвиток та зміст багатьох розділів міжнародного приватного права, в тому числі і міжнародного трудового права. Значну частину змісту матеріально-правового методу регулювання міжнародних трудових відносин складають матеріальні норми внутрішнього права, які широко використовуються для вирішення питань доступу іноземців та трудящих-мігрантів до праці, інших питань їх трудо-правового

статусу, праці іноземців на підприємствах з іноземними інвестиціями, праці громадян за кордоном тощо.

Внутрішні колізійні норми у галузі міжнародних трудових відносин, колізійні норми, уніфіковані за допомогою міжнародних договорів, у сукупності з матеріальними нормами (як уніфікованими, так і внутрішніми) створюють підгалузь МПП- міжнародне приватне трудове право.

У дисертації досліджується співвідношення міжнародного приватного права з трудовим правом. Причому особлива увага приділяється питанню впливу трудового права на міжнародне приватне право. Вище вже зазначалася генетична близькість трудового права із цивільним та використання першим категорій та методів цивільного права. Проте можна говорити і про відмінності тих категорій цих галузей, які можуть співставлятися, скажімо, суб'єктів, договорів, відповідальності, порядку розгляду спорів тощо. Тому правовий арсенал трудового права не може не вплинути на міжнародне приватне право і не привести до специфічного проявлення у міжнародних трудових відносинах багатьох основних положень та категорій МПП, що історично виникли та розвивалися стосовно до міжнародного цивільного та торгового обігу.

Так, наявність у трудовому праві чисельних публічно-правових норм приводить до широкого застосування у міжнародному приватному трудовому праві категорій публічного порядку. Гостро постає питання про можливість застосування іноземних публічно-правових норм.

Вітчизняна доктрина міжнародного приватного права (доктрина колишнього СРСР) розроблялася головним чином стосовно до цивільно-правових відносин у вузькому розумінні, без урахування правового регулювання трудових відносин з іноземним елементом. І треба сказати, що внаслідок цього загальна частина МПП не синтезувала всього того, що відбувається у сфері міжнародних трудових

відносин. Тому проведений аналіз правового регулювання у цій сфері дає можливість доповнити доктрину міжнародного приватного права. Так, наприклад, вчення про джерела МПП доповнюється даними про локальні нормативні акти (колективні угоди, з тому числі міжнародного характеру, положення про персонал підприємств з іноземними інвестиціями тощо).

Вчення про суб'єкти МПП не охоплює сьогодні питань трудової право-дієздатності суб'єктів. Специфіка трудо-правового положення сторін договору також повинна знайти відображення в доктрині. Тільки в такому разі вчення про суб'єкти буде мати загальне значення для відносин, що складають предмет МПП. Усі головні юридичні категорії сучасного міжнародного приватного права ("автономія волі", закон, що застосовується до форми угоди тощо), пройшовши "перевірку" у трудових відносинах, збагачуються додатковим змістом. І це також треба відзначити в теорії міжнародного приватного права.

Загальні доктринальні положення про джерела МПП застосовуються і до міжнародного приватного трудового права. Вивченню джерел останнього присвячена Глава 2 дисертації.

Норми, які регулюють трудові відносини з іноземним елементом, містяться в міжнародних договорах та внутрішньому законодавстві, під яким у МПП звичайно розуміють не лише закони, підзаконні акти, звичаї, але й судову практику, якщо в якійсь країні вона є джерелом права.

У сфері міжнародних трудових відносин, як і в інших сферах МПП, роль міжнародних договорів у регулюванні швидко зростає. Міжнародні договори можуть містити або тільки колізійні норми у сфері трудових відносин з іноземним елементом, або тільки матеріально-правові норми, або ті й інші разом. Кількість міжнародних угод, які уніфікують колізійні норми, значно менша ніж тих, які містять матеріально-правові норми.

Нині відсутній будь-який договір універсального характеру, в якому були б зведені основні "трудові" колізійні норми. Спроби прийняти таку конвенцію були в минулому. Ми вважаємо, що таку міжнародну угоду слід підготувати при активній участі МОП та інших міжнародних організацій.

Окремі колізійні норми МПП містяться у ряді конвенцій МОП. Серед цих документів перш за все слід назвати десятки конвенцій, які регулюють працю моряків.

На регіональному (багатосторонньому) рівні найрозробленіша система таких норм представлена в Конвенції ЄС щодо права, яке застосовується до договірних зобов'язань 1980 р. У межах ЄС також розроблений та розглядається проект Конвенції про однакове регулювання колізії законів у сфері трудових відносин. У Кодексі Бустаманте питанням трудового права присвячено кілька статей. Колізійні норми включені до багатьох спеціалізованих угод з економічних питань.

Кількість міжнародних договорів усіх рівнів, які містять матеріальні норми міжнародного приватного трудового права, є досить великою. В дисертації подібні договори класифікуються за такими основними видами: 1) конвенції і договори, які спеціально присвячені іноземним працівникам і трудящим-мігрантам (Міжнародна конвенція ООН про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей (1990 р.); Конвенції МОП N 97 (1949) і N 143 (1975) про трудящих-мігрантів; Європейська конвенція про правове становище трудящих-мігрантів, прийнята Радою Європи у 1977 р.; Угода про принципи направлення та прийому кигайських громадян на роботу на підприємствах, в об'єднаннях і організаціях СРСР (1990 р.); Угода про трудову діяльність і соціальний захист громадян Росії і України, які працюють за межами своїх держав (1993 р.) та ін.); 2) міжнародні договори з різних аспектів економічного, наукового та культурного співробітництва, в яких трудові

норми мають допоміжний характер для досягнення тієї чи іншої мети міжнародного договору (загальні умови монтажу; угоди про створення конкретних міжнародних господарських та міжнародних урядових організацій; угоди про основні принципи створення та діяльності спільних підприємств тощо); 3) угоди щодо умов праці працівників міжнародного транспорту (Конвенція про умови праці рейнських моряків (1950 р.); Європейська угода про роботу екіпажів машин, що зайняті в міжнародному автомобільному сполученні, розроблена Європейською економічною комісією ООН у 1970 р. та ін.).

Специфіка міжнародних конвенцій і договорів у сфері міжнародної праці полягає в тому, що вони часто не спрямовані на уніфікацію відповідного внутрішнього законодавства. В останньому можуть міститися (або бути прийняті в майбутньому) більш сприятливі для трудящих норми.

Своєрідний регулюючий вплив на трудові відносини з іноземним елементом справляють чисельні рекомендації міжнародних організацій. Рекомендаційні акти містять положення високої соціальної нормативності. Важливе значення у галузі, що розглядається, мають: рекомендації МОП N 86 та N 151 про трудящих-мігрантів; Керівні принципи для багатонаціональних підприємств, прийняті Організацією економічної співпраці та розвитку в 1977 р.; Тристороння декларація принципів для багатонаціональних підприємств і соціальної політики 1977 р. (МОП) та ін.

Внутрішнє законодавство держав, яке регулює трудові відносини з іноземним елементом, громіздке за обсягом і чисельне за видами.

В окрему групу можна виділити джерела, які містять колізійні норми. В дисертації робиться висновок, що законодавча практика останніх років у різних країнах свідчить про те, що до законів у галузі приватного права (насамперед до законів про міжнародне приватне право), на відміну від попередніх періодів, почали включати положення

про конфлікт законів у сфері праці. Спеціальні "трудові" колізійні норми є в законах про міжнародне приватне право Албанії, Австрії, Данії, Польщі, Чехії та Словаччини, Швейцарії, а також у відповідних розділах цивільних кодексів Іспанії, провінції Квебек (Канада), ФРН та ін.

Чинне законодавство України (інших держав колишнього СРСР) колізійних норм для міжнародних трудових відносин не містить. Немає сумніву, що такі норми мають бути створені. В Україні вже розроблений проект Закону про міжнародне приватне право, в якому втілені основні ідеї автора дисертації щодо колізійного регулювання трудових відносин. Можливим є включення всієї матерії міжнародного приватного права і до складу Цивільного кодексу, який зараз розробляється в Україні. В Росії також розроблений у 1990 р. проект Закону про міжнародне приватне право, до якого увійшли "трудові" колізійні норми.

Внаслідок тісного зв'язку та взаємодії між трудовим та міжнародним приватним правом матеріальні норми, які регулюють трудові відносини з іноземним елементом, містяться в таких видах джерел, які є характерними для трудового права, а саме: законах, постановах уряду та інших органів виконавчої влади, рішеннях судових та адміністративних органів, колективних договорах та інших актах локального регулювання.

Чималу кількість матеріальних норм включено до кодексів про працю тих держав, які, звичайно, мають такі кодифікації (Болгарія, Франція, Угорщина та ін.). Бачиться доцільним у новому Трудовому кодексі України закріпити основоположні норми, пов'язані з працею іноземців в Україні та місцевих громадян за кордоном, а також у іноземних наймачів.

Джерелами матеріальних норм міжнародного приватного трудового права є закони та підзаконні нормативні акти різних держав

про іноземців, імміграцію, зайнятість, про працю громадян певної країни за кордоном чи в іноземних наймачів на своїй території тощо. В дисертації зазначається, що в Україні збільшується нормативна база регулювання міжнародних трудових відносин. Так, останніми роками прийняті закони про зайнятість, про зовнішньоекономічну діяльність, про іноземні інвестиції, про загальні засади створення та функціонування спеціальних (вільних) економічних зон, про правовий статус іноземців та ін.

У дисертації робиться висновок про те, що особливість внутрішніх джерел міжнародного приватного права у сфері трудових відносин з іноземним елементом полягає в тому, що до їх складу входять локальні нормативні акти - колективні договори, положення про персонал підприємств з іноземними інвестиціями, різного роду зовнішньоекономічні контракти. З діяльністю транснаціональних корпорацій пов'язана поява такого специфічного джерела МПП, як міжнародні колективні договори.

У другому розділі "Колізійні норми міжнародного приватного трудового права" розкривається колізійний метод регулювання трудових відносин з іноземним елементом. Спочатку (Глава 3) досліджуються колізійні норми, які визначають право, що застосовується до змісту міжнародних трудових відносин. Автор зазначає, що основними питаннями колізійного права для трудових відносин з іноземним елементом є: (і) вибір права сторонами відносин, тобто чи може застосовуватися до трудового контракту загальновизнаний у зобов'язальних цивільних правовідносинах принцип "автономії волі"; (іі) визначення системи колізійних прив'язок, за допомогою яких найбільш раціонально визначати право, яке застосовуватиметься до змісту міжнародних трудових відносин.

На підставі вивчення нормативних актів, судової практики багатьох країн та міжнародних договорів автор приходять до висновку,

що принцип "автономії волі" для трудових відносин визнається сучасним міжнародним приватним правом. Однак до його застосування існують різні підходи. Насамперед слід виділити групу країн (Велика Британія, Італія, Канада, ФРН тощо), які не обмежують свободу вибору закону сторонами трудового контракту. В ряді інших країн помітною стала тенденція обмежувати цю свободу. Так, закон Австрії про міжнародне приватне право передбачає обов'язкову письмову форму вибору, закон Польщі про МПП обмежує коло правових систем, вибір між якими можливий. Важливим обмежувальним правилом, що відбиває сучасну світову тенденцію у міжнародному приватному праві, є невизнання вибору у тому випадку, коли він позбавляє працівника захисту, який надається йому імперативними нормами того закону, що застосовувався б за відсутності вибору. Таке правило міститься не тільки в багатьох законах держав про МПП, але і в Конвенції ЄС щодо права, яке застосовується до договірних зобов'язань.

Враховуючи сучасну законодавчу практику багатьох країн світу і специфіку трудового контракту, автор пропонує вирішувати проблему *lex voluntatis* у міжнародних трудових відносинах у таких рамках. По-перше, передбачити письмову форму вибору сторонами права як у момент укладення контракту, так і під час його дії. По-друге, вибраний сторонами закон повинен мати тісний зв'язок із трудовим контрактом. По-третє, для захисту "слабкої" сторони трудового контракту - працівника - передбачити правило, відповідно до якого вибір сторонами права не повинен призводити до погіршення умов праці трудівника порівняно з обов'язковими положеннями закону тієї країни, який був би застосований у разі відсутності вибору. По-четверте, передбачити правило, яке дозволяло б сторонам трудового контракту підпорядковувати елементи змісту правовідносин різним правовим системам.

Саме такий підхід був запропонований автором під час опрацювання проекту Закону України про іноземні інвестиції та був прийнятий законодавцем (виклад Статті 33 Закону див. нижче). Основні елементи такого підходу відображені і в проекті Закону України про міжнародне приватне право.

За умови відсутності згоди сторін щодо вибору права, яке має застосовуватися до змісту трудових відносин, компетентний правопорядок визначається за допомогою колізійних прив'язок, які або ясно зафіксовані у законодавстві і судових ухвалах, або впливають з таких гнучких колізійних критеріїв, як *proper law of the issue* чи *centre of gravity*.

Автор приходить до висновку, що держави застосовують такі основні колізійні прив'язки: місце укладення трудового контракту; спільне громадянство, спільний доміцільй або місцезнаходження сторін; місце бізнесу підприємця; місце роботи. Але найпоширенішою колізійною прив'язкою для міжнародних трудових правовідносин є закон місця роботи (*lex loci laboris*). Вона закріплена в законах Албанії, Австрії, Угорщини, Іспанії, Канади, Швейцарії, в прецедентному праві Бразилії, Нідерландів та інших країн, у Конвенції ЄС щодо права, яке застосовується до договірних зобов'язань. У дисертації дається обґрунтування доцільності використання як основної саме цієї колізійної прив'язки. Тенденція застосування колізійного критерію місця роботи проглядає і в Україні. Так, вона використовується в Законі України про іноземні інвестиції, в ряді міжнародних договорів. Вона також вміщена у проектах законів про міжнародне приватне право України та Росії. В українському проекті вона сформульована як закон країни, на території якої виконується робота, а в російському - як закон країни, в якій (повністю або переважно) виконується робота. Автор дисертації пропонує сформулювати цю прив'язку інакше - як закон країни, в якій працівник звичайно виконує роботу. Така проста

формула використовується в багатьох країнах, тому що вона охоплює основні ситуації "міжнародної праці", включаючи тимчасові та довгострокові відрядження.

Жодна з наведених вище основних колізійних прив'язок не може бути універсальною, тобто охоплювати усі елементи змісту трудових відносин і всі випадки "міжнародної праці". Тому законодавець звертається до додаткових колізійних правил. У дисертації досліджуються ці юридичні прийоми, декотрі з яких також знайшли відображення в українському проекті Закону про міжнародне приватне право. Так, для ситуацій, коли за трудовим договором роботи повинні виконуватися на території декількох держав або коли працівник виконує роботу у відрядженні, пропонується застосовувати колізійне правило закону роботодавця. Щодо праці на транспорті пропонується застосовувати право держави під прапором або іншим відмінним знаком суверенітету якої курсує транспортний засіб.

На підставі аналізу багатьох практичних ситуацій у галузі "міжнародної праці" автор вважає, що навіть при детальній диференціації "трудова" колізійних норм останніми все одно неможливо охопити все розмаїття трудових ситуацій. Тому він вважає, що вихід знаходиться на шляху формування норми загального характеру. Так, тенденція сучасного міжнародного приватного права полягає в зверненні багатьох його найновіших джерел до колізійної формули, що підпорядковує правовідносини з іноземним елементом праву країни, з якою ці правовідносини мають найтісніший зв'язок.

На думку автора, колізійна формула "найтіснішого зв'язку" має універсальний характер в тому розумінні, що вона може обслуговувати будь-які правовідносини з іноземним елементом. Її юридико-технічні переваги дозволяють усунути проблеми в колізійному регулюванні всіх без винятку відносин, які входять до предмету міжнародного приватного права. Тому бажано, щоб це колізійне правило в українській

кодифікації МПП було сформульоване не окремо для трудових або договірних відносин, а для всього предмету міжнародного приватного права.

Сьогодні загальні юридичні підходи до визначення сфери дії зобов'язального статуту правовідношення полягають у тому, що, з одного боку, ця сфера розширюється та охоплює деякі суміжні правові питання зобов'язально-правового характеру, а з іншого - поза цією сферою цілком певно залишаються питання правосуб'єктності учасників та деякі інші. У зв'язку з метою нашого дослідження виникають такі запитання: за якими правилами встановлюється закон, що застосовується до формальних і матеріальних умов контракту, суб'єктів міжнародних трудових відносин? чи підходять тут загальні правила міжнародного приватного права, або ж потрібні спеціальні колізійні норми? Відповіді на ці запитання автор подає у Главі 4 дисертації.

У дисертації аналізуються різні вимоги законодавців щодо форми трудового контракту або до окремих його умов чи до інших юридичних актів трудових відносин. Тривалий час у західній науковій літературі та судовій практиці переважувала думка, що загальні правила МПП про форму угоди (тобто *locus regit actum*) з додатковими прив'язками застосовуються і до форми юридичних актів у трудовому праві. Сьогодні існує й інший підхід до вирішення проблеми, який базується на твердженні, що принцип *locus regit actum* є неприйнятним для міжнародного приватного трудового права. Якщо в цивільно-правових зобов'язаннях цей принцип сприяє укладенню, зміні та припиненню комерційного контракту, то у сфері трудового права цього не відбувається. Навпаки, сторони трудового контракту повинні мати достатньо часу для обговорення всіх умов трудового контракту, ретельно розібратися у праві тієї країни, яке регулюватиме договір. Згідно з цим правом вони мають дотримуватися формальних вимог

щодо юридичних актів. Це право буде ефективним для захисту інтересів працівника, оскільки такий захист є головною метою формальних умов юридичних актів у трудовому праві.

Автор дисертації пропонує для українського законодавця таке колізійне правило: форма трудового договору підпорядковується закону, який застосовується до трудових відносин (*lex causae*). Статут трудових відносин повинен, на думку автора, поширюватися також і на матеріальні умови дієвості трудового контракту та наслідки його недієвості.

Що стосується суб'єктів трудових правовідносин, то законодавство, судова практика та доктрина багатьох країн світу поширює загальні правила міжнародного приватного права щодо цивільної право-дієздатності фізичних та юридичних осіб і на трудову правосуб'єктність. Це пояснюється тим, що законодавець не відрізняє категорію трудової правосуб'єктності від цивільної право- та дієздатності. Автор дисертації пропонує також вирішувати в Україні питання трудової дієздатності фізичних та юридичних осіб за допомогою загальних правил МПП, тобто закону громадянства (*lex patriae*), закону місцепроживання (*lex domicilii*) та закону інкорпорації для юридичних осіб. Відповідно до цього і треба формулювати загальні правила міжнародного приватного права.

Дія колізійних норм у сфері міжнародних трудових відносин вивчається в Главі 5 дисертації.

У доктрині міжнародного приватного права проблему дії колізійних норм пов'язують з такими головними питаннями: (i) юридична кваліфікація фактичних обставин, що є підставою відповідних правовідносин (конфлікт кваліфікацій, *characterization*); (ii) обмеження дії колізійної норми шляхом застереження про публічний порядок (*ordre public, public policy*); (iii) зворотне відсилання або відсилання до закону третьої країни (*renvoi*), тобто питання про

розуміння відсилання до іноземного права як тільки до матеріального права чи до правопорядку в цілому, включаючи і його колізійні норми; (iv) дія колізійної прив'язки, що створена штучно з метою обходу місцевого права (обхід закону).

Всі ці питання стосуються і "трудових" колізійних норм, і, як зазначається в науковій літературі, вони в основному підпорядковуються загальним принципам міжнародного приватного права. Разом з тим у дисертації особлива увага звертається на проблему публічного порядку, тому що, відповідно до багатьох доктрин, трудове право в цілому або в окремих своїх захисних положеннях є частиною публічного права.

У дисертації аналізуються дві концепції застереження про публічний порядок: позитивне застереження про публічний порядок (тобто сукупність вітчизняних матеріально-правових норм, які через свої особливі якості усувають дію іноземного закону) та негативне застереження про публічний порядок (незастосування іноземного закону на тій підставі, що його застосування суперечить публічному порядку країни).

Негативне застереження про публічний порядок - це загальна категорія усєї галузі МПП. Автор дисертації у своїх попередніх працях пропонував закріпити у проекті закону про МПП загальне правило щодо негативного застереження про публічний порядок, у якому публічний порядок розуміти як основні принципи правового порядку. Пропонувалось також доповнити це правило положеннями, згідно з якими, у разі незастосування іноземного права, відносини регулюються українським законом, якщо до них не застосовується закон, що найтісніше пов'язаний з ними. Ці ідеї в основному відображені і в проекті Закону України про міжнародне приватне право.

Велике значення у галузі міжнародних трудових відносин має проблема позитивного застереження про публічний порядок, в силу

якого іноземний закон не застосовується через те, що законодавець вважає ряд вітчизняних норм особливо важливими і принциповими. Ці норми повинні застосовуватися незалежно від можливого відсилання колізійними правилами до іноземного закону. В літературі, законодавстві та практиці правозастосування зарубіжних країн існують значні розбіжності з питань про імперативний характер положень трудового права, що діють, як правило, в країнах місця виконання роботи. У більшості країн тільки деякі категорії трудових норм вважаються обов'язковими для застосування за умови здійснення праці на їхніх територіях, незалежно від закону, що регулює міжнародні трудові відносини. Серед цих категорій: норми щодо охорони праці та здоров'я; норми про робочий час, вихідні та святкові дні; охоронні норми для так званих "уразливих" категорій робітників (молодь, жінки, діти, інваліди); норми для захисту представників робітників; норми про мінімальний рівень заробітної плати, про гарантійні виплати; норми про мінімальний рівень відпусток; норми про порядок звільнення робітників, які користуються спеціальним захистом.

Автор дисертації вважає, що формування переліку обов'язкових норм українського трудового права при виконанні роботи на території нашої країни може відбуватися двома шляхами: через його поступове законодавче закріплення та шляхом тривалої законодавчої практики. В проекті кодифікації міжнародного приватного права можна лише зафіксувати вказівку про те, що іноземний закон не застосовується у випадках існування імперативних правил вітчизняного законодавства.

У міжнародному приватному трудовому праві також гостро постає проблема застосування судами норм іноземного публічного права. Сучасний розвиток юридичної теорії і практики західних країн іде в напрямку допустимості застосування положень іноземного публічного права. Таким чином, дія "трудової" колізійної норми може бути обмежена не тільки імперативними нормами країни форуму, в якій

виконується робота, але й імперативними нормами іноземної країни - місця виконання роботи.

У третьому розділі "Матеріальні норми міжнародного приватного трудового права" розглядаються міжнародні договори (Глава 6) та внутрішнє законодавство держав (Глава 7), що містять матеріальні норми для регулювання міжнародних трудових відносин.

У дисертації досліджуються чисельні й різноманітні за своїм змістом, універсальні, регіональні та двосторонні договори, зокрема про правове становище іноземних працівників та трудящих-мігрантів, про економічне, наукове та культурне співробітництво і про роботу міжнародного транспорту тощо.

Найбільша кількість таких договорів пов'язана з міжнародною міграцією, зумовленою пошуками зайнятості та кращих можливостей в отриманні доходів та заробітків. Важливе місце серед них займали та займають Конвенції Міжнародної організації праці. В дисертації дається аналіз двох конвенцій МОТ N 97 (1949 р.) та N 143 (1975 р.) про трудящих-мігрантів. Порівнюючи положення цих конвенцій, автор дисертації приходять до висновку, що конвенція N143 зобов'язує держави створювати для трудящих-мігрантів кращі умови в галузі праці (життя), ніж конвенція N 97. По-перше в конвенції N 143 рівність можливостей та ставлення поширено не тільки на умови праці, але і на доступ до праці та занять. По-друге, конвенція N143 широко тлумачить сам термін "умови праці". По-третє, конвенція передбачає досягнення рівності можливостей та ставлення не тільки в законодавстві, але і на практиці, для чого держава повинна розробляти та здійснювати комплексну національну програму.

Серед конвенцій, присвячених міжнародній трудовій міграції на регіональному рівні, в дисертації розглядається Європейська конвенція про правове положення трудящих-мігрантів, прийнята Радою Європи в 1977 р. На сьогодні нормотворчою вершиною в захисті прав трудящих

мігрантів є Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей (далі - Конвенція), схвалена Генеральною Асамблеєю ООН у 1990 р. Специфіка цієї Конвенції полягає в тому, що вона, (i) крім трудових прав трудящих-мігрантів, встановлює для них широке коло прав людини в найрізноманітніших сферах, враховуючи весь попередній досвід міжнародного співтовариства у захисті прав людини; (ii) стосується всіх трудящих-мігрантів, а також членів їх сімей; (iii) встановлює положення, що застосовуються до окремих категорій трудящих-мігрантів та членів їх сімей; (iv) створює Комітет по захисту прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей з метою нагляду за застосуванням Конвенції.

Автор дисертації вважає, що Конвенція повинна вже сьогодні стати орієнтиром для українського законодавця та державних органів. Приєднання (ратифікація) України до цієї Конвенції, так само як і до вказаних вище, необхідне для створення відповідних правових умов не лише для трудової імміграції, але і для трудової еміграції.

Важливе значення в плані впливу на міжнародні трудові відносини мають акти рекомендаційного характеру, серед яких рекомендації N86 та N151 МОТ про трудящих-мігрантів; Єдине положення про створення і діяльність міжнародних господарських організацій (1976 р.) та Зразкове положення про умови праці трудівників міжнародних господарських організацій (1979 р.), розроблені та прийняті в РЕВ; Кодекси поведінки транснаціональних корпорацій.

Матеріальні норми внутрішнього законодавства, що регулюють трудові відносини з іноземним елементом, містяться у тих же джерелах, які характерні для трудового права. Але основою для розкриття змісту внутрішніх норм прямого регулювання міжнародних трудових відносин автор вибрав не види джерел, а окремі різновиди трудових відносин, а саме: доступ до праці іноземних працівників, мігрантів; праця іноземців

на підприємствах з іноземними інвестиціями; робота громадян певної держави за кордоном тощо.

На підставі вивчення законодавчих актів Австрії, Великої Британії, Франції, ФРН, США, Угорщини, Гани, Уганди та ін. у дисертації розглядаються різні варіанти регулювання доступу іноземців до праці в конкретній країні. Загальна картина та, що всюди встановлено досить жорсткі правила щодо надання іноземцям дозволів на працю.

Наступну групу внутрішніх матеріальних норм міжнародного приватного трудового права об'єднує регулювання специфічного об'єкта - праці на іноземних та змішаних підприємствах, включаючи ті, що знаходяться у вільних економічних зонах. З причини великих розбіжностей, що існували в свій час між трудовим правом В'єтнаму, Болгарії, Польщі, Китаю, Румунії та інших країн і трудовим правом західних інвесторів, трудові відносини на підприємствах з іноземними інвестиціями цих країн довелося регулювати за допомогою спеціальних правил з метою створення більш сприятливого інвестиційного клімату. Головна риса цих правил полягала в тому, що вони дозволяли за допомогою трудового договору визначати практично всі сторони трудових відносин іноземного персоналу і дуже часто - місцевих громадян. Автор дисертації звертає увагу на особливості підприємств з іноземними інвестиціями, що входять до так званих транснаціональних корпорацій (ТНК). Високий рівень централізації в практиці управління міжнародних концернів робить трудову правосуб'єктність закордонного підприємства досить обмеженою. Тому його робітники повинні бути захищені від свавілля ТНК за допомогою спеціальних правил.

У багатьох країнах було створено норми для регулювання праці своїх громадян на своїх територіях, але у іноземних наймачів. Практика йшла тут шляхом встановлення вимоги до громадянина отримати у відповідних властей дозвіл на працю у іноземців.

Значна кількість внутрішніх матеріальних норм, що регулюють трудові відносини з іноземним елементом, присвячена ситуації коли громадяни якої-небудь країни працюють на різних підставах за кордоном. Розглянуті у цій главі норми створюють дослідницьку базу для проведення відповідних правових реформ в Україні.

У четвертому розділі "Трудові права іноземців в Україні та громадян України, що працюють в іноземних наймачів або відряджені для праці за кордон" досліджується трудо-правовий статус іноземців залежно від підстав перебування в країні та трудові права громадян України в основних ситуаціях "міжнародної праці".

Глава 8 присвячена вивченню загальних положень про трудові права іноземців на підставі нового Закону України про правовий статус іноземців, який був прийнятий Верховною Радою України 4 лютого 1994 року (надалі: Закон України про іноземців), та досі чинного в багатьох державах колишнього СРСР Закону про правове положення іноземних громадян в СРСР 1981 року (надалі: Закон 1981 р.).

Якщо відповідно до Закону 1981 р. іноземці поділяються на дві категорії - ті, що постійно проживають, та ті, що перебувають у країні тимчасово, то Закон України про іноземців говорить про три категорії: ті, що постійно проживають; ті, що іммігрували для тимчасового працевлаштування, та ті, що перебувають тимчасово. Належність іноземця до тієї чи іншої категорії має велике юридичне значення, бо від цього залежить у багатьох випадках обсяг його прав та обов'язків, у тому числі і в галузі трудової діяльності.

Правовий статус іноземців визначається не тільки внутрішнім законодавством, але й на підставі міжнародних договорів. Закон 1981 р. не вирішував протиріччя між правилами внутрішнього законодавства та міжнародного договору. Тому автор цієї дисертації у своїх попередніх публікаціях пропонував включити відповідне правило до Закону 1981 р. або до чинних в той час Основ законодавства про працю. Український

законодавець врахував недоліки закону 1981 р. і передбачив, що у випадку, коли міжнародним договором України встановлені інші норми, ніж ті, що містяться в Законі про іноземців, застосовуються норми міжнародного договору.

Основними принципами правового статусу іноземців, у тому числі і тих, хто працює, є принцип рівності перед законом та принцип національного режиму. В деяких випадках можливі винятки із принципу національного режиму, які встановлюються як законами, так і міжнародними договорами. Один із таких винятків - можливість застосування урядом так званих реторсій, тобто обмежень прав та свобод іноземців тієї країни, яка встановила обмеження щодо прав та свобод громадян України. Положення про реторсії вміщені в загальні розділи Закону 1981 р. та Закону України про іноземців, що означає можливість їх застосування в будь-яких сферах правовідносин. Проте автор вважає, що в галузі трудових прав у більшості випадків реторсії застосовуватися не можуть, бо інакше будуть порушені принципи захисту прав людини, встановлені в Міжнародних пактах про права людини та інших міжнародних договорах.

Вишезгадані закони про іноземців містять більш детальні положення щодо іноземців-робітників. Ці положення стосуються, по-перше, доступу іноземців до праці та, по-друге, прав та обов'язків іноземців у трудових відносинах.

Положення про доступ іноземців до праці сформульовані залежно від сталості правових зв'язків іноземця з державою. Природно, що іноземці, які постійно проживають в Україні, мають право працювати на підприємствах, в установах та організаціях або займатися іншою трудовою діяльністю на загальних для громадян України підставах та у встановленому порядку. До прийняття Закону України про іноземців автор дисертації ставив у публікаціях питання про те, чи належить підприємницька діяльність до поняття "трудова діяльність", та давав

негативну відповідь. Тому пропонувалося вирішувати питання про підприємницькі права іноземців на підставі загальних положень Закону 1981 р. Ця проблема у загальному вигляді була вирішена українським законодавцем. У Статті 7 Закону України про іноземців записано, що останні мають право займатися в Україні інвестиційною, а також зовнішньоекономічною та іншими видами підприємницької діяльності, передбаченими законодавством України. При цьому вони мають ті ж самі права та обов'язки, що й громадяни України, якщо інше не випливає із Конституції та законів України.

Щодо іноземців, які тимчасово перебувають у країні, правило про доступ до трудової діяльності сформульоване у Законі 1981 р. інакше: вони можуть займатися такою діяльністю, якщо це поєднується з метою їхнього перебування в країні. Автор дисертації у своїх попередніх працях критикував цю систему доступу до трудової діяльності як невизначену та шкідливу для інтересів і іноземців, і держави. При цьому він відзначав, що в умовах формування в нашій країні ринку робочої сили перехід до системи трудових дозволів на працю іноземців, яка існує в багатьох країнах світу, стане неминучим.

Дозволи на працю іноземців стали застосовуватися, правда, в дуже вузькій сфері, з 1989 року ще в колишньому СРСР. В Україні також, починаючи з 1992 року почали з'являтися нормативні акти Міністерства праці з цього питання. Останній документ - Тимчасове положення про умови і порядок оформлення іноземним громадянам дозволу на працевлаштування в Україні - був затверджений Міністерством праці у 1993 році. На відміну від попереднього положення, яке вимагало від роботодавця отримати ліцензію на працю іноземців, Тимчасове положення покладає на іноземця обов'язок отримання дозволу на працевлаштування. Питання про конкретний зміст системи дозволу у майбутньому буде залежати від багатьох факторів, таких як стан ринку праці, величини міграційних потоків тощо.

Закон України про іноземців закріпив дозвільну систему, вказавши у Статті 8(3), що іноземці, які іммігрували в Україну для працевлаштування на певний строк, можуть займатися трудовою діяльністю відповідно до отриманого у встановленому порядку дозволу на працевлаштування. Закон, правда, не містить норми про доступ до праці третьої категорії іноземців - тих, що тимчасово перебувають в Україні. В цьому, на наш погляд, його недолік. Однак Тимчасове положення встановлює, що особи, які прибули до України з приватних справ із тимчасовим перебуванням, права на роботу в Україні не мають і дозвіл на працевлаштування їм не видається. Точно тлумачити це положення неможливо. Взагалі Тимчасове положення повинно бути приведенне до відповідності термінології та змісту Закону України про іноземців.

Аналогічні заходи щодо захисту національних ринків праці приймаються і в інших країнах колишнього СРСР. Так, наприклад, у Росії Указом Президента від 16 грудня 1993 р. затверджено Положення про залучення та використання в Російській Федерації іноземної робочої сили, яке встановлює видачу одразу двох документів: (і) дозвіл роботодавцю на використання іноземної робочої сили; (ii) підтвердження для іноземця права на трудову діяльність.

Доступ до праці всіх категорій іноземців обмежений правилами розглянутих законів, згідно з якими іноземці не можуть призначатися на окремі посади або займатися певною трудовою діяльністю. Подібні обмеження є досить поширеними у світовій законодавчій практиці. Відповідно до Конвенції МОТ N143, яка встановлює, що такі обмеження повинні торкатися лише невеликої категорії робіт і функцій та запроваджуватися для охорони інтересів держави, в світі намітилася тенденція звуження переліку робіт та посад, які не можуть виконувати (обіймати) іноземці. Скажімо, якщо раніше загальним правилом було недопущення іноземців на державну службу, то зараз це обмеження

торкається лише деяких посад (дипломатичні та інші) державної служби

Проаналізувавши українське законодавство (закони України про прокуратуру, про нотаріат, про статус суддів, про адвокатуру тощо), автор відмічає, що український законодавець у питанні обмеження доступу іноземців до деяких посад (робіт) дотримується в основному практики, що склалася в колишньому СРСР. Більш того, український законодавець розширює перелік посад, на які можуть призначатися тільки громадяни України. Так, у Законі України про державну службу сказано, що право на державну службу (незалежно від посади) мають громадяни України. З метою недопущення необґрунтованих обмежень для іноземців щодо зайняття окремих посад (заняття певною трудовою діяльністю) було б доцільно всі закони, що містять подібні положення, передавати на експертизу до Міністерства праці або до іншого органу (наприклад, до міграційної служби, якщо таку службу буде створено).

Основний принцип зазначених вище законів - принцип національного режиму - поширюється також на права та обов'язки іноземців у трудових відносинах. Це означає, що на трудові відносини з участю іноземців повністю поширюється законодавство про працю в його єдності та диференціації. Виключення з національного режиму встановлюються міжнародними договорами та законами України. Принцип національного режиму завжди поєднується з колісійними нормами. Тому, при існуванні в Україні системи "трудовах" колісійних норм, права та обов'язки іноземців у трудових відносинах можуть регулюватися законами інших держав.

Більш детальний обсяг трудових прав та обов'язків іноземців залежить від підстав їх перебування та праці в країні.

Правові питання праці іноземців на підприємствах з іноземними інвестиціями (надалі: Підприємства) досліджено у Главі 9. У дисертації зроблено висновок про те, що правова регламентація праці іноземців на

таких підприємствах у своєму розвитку пройшла два етапи. Перший етап - до прийняття Закону України "Про іноземні інвестиції" від 13 березня 1992 р. - характеризувався тим, що предметом регламентації були трудові відносини на спільних підприємствах (можливість створення підприємств із 100% іноземним капіталом з'явилася тільки наприкінці цього етапу), а стосовно іноземців у законодавстві встановлювався ряд правил, відмінних від загального регулювання праці на спільних підприємствах. Крім того, регламентація на спільних підприємствах в цілому суттєво відрізнялась від регулювання праці на всіх інших підприємствах. І це зрозуміло, бо спільні підприємства починали діяти в оточенні виключно державних підприємств, на яких принципи та методи регулювання трудових відносин не відповідали інтересам іноземних інвесторів. Останні були зацікавлені в своїй участі у формуванні кадрів підприємства, контролі за роботою персоналу, доборі висококваліфікованих фахівців, використовуючи механізм оплати праці. Вже наприкінці цього етапу в результаті реформи трудового законодавства, пов'язаної з переходом до ринкової економіки, різниця в законодавчій регламентації відносин на спільних підприємствах та інших підприємствах, у правових статусах іноземних та місцевих робітників значною мірою була усунута. На другому етапі - після прийняття Закону України про іноземні інвестиції - трудо-правове положення іноземців на Підприємствах в основному урівнювалося з положенням місцевих робітників. Особливості регулювання їх праці встановлювалися не законодавством, а локальними нормативними актами та індивідуальними трудовими контрактами.

На першому етапі законодавством були встановлені такі основні трудові правила для персоналу Підприємств: (i) режим праці та відпочинку, як для місцевих робітників, так і для іноземців, регулювався нормами національного трудового права; (ii) умови оплати праці для іноземців встановлювалися у трудовому договорі; (iii) питання

надаання відпусток та пенсійного забезпечення іноземців обумовлювались також у трудових договорах; (iv) спільні підприємства самостійно вирішували питання найму, звільнення та інших умов праці, дотримуючись прав громадян, передбачених законодавчими актами СРСР.

Автор дисертації в своїх публікаціях вказував на неточні терміни (наприклад, "режим праці та відпочинку") та формулювання зазначеного вище законодавства, що заважало тлумаченню та застосуванню відповідних положень.

Закон України "Про іноземні інвестиції", в розробці проекту якого брав участь автор дисертації, остаточно закріпив тенденцію регулювання трудових відносин на Підприємствах на локальному рівні. В ньому були усунуті деякі недоліки попереднього законодавства, зокрема замість неправильних термінів "режим праці та відпочинку" в Закон були вміщені "робочий час та відпочинок", а також вміщено колізійне правило.

Стаття 36 Закону про іноземні інвестиції встановлювала, що трудові відносини з найманими працівниками, включаючи питання прийняття на роботу та звільнення, робочого часу та відпочинку, оплати праці, гарантій та компенсацій на Підприємствах регулюються колективним договором та трудовим договором. За згодою сторін з працівником може бути укладено трудовий контракт. Спеціальні законодавчі правила для іноземців почали торкатися питань, які пов'язані лише з трудовими відносинами (перерахування пенсійних платежів тощо). В принципі всі наведені вище норми залишилися незмінними і в Декреті Кабінету Міністрів України "Про режим іноземного інвестування" від 20 травня 1993 р.

Надання законодавством свободи Підприємствам в регулюванні праці викликало на практиці цілу низку запитань, зокрема: в яких локальних нормативних актах треба зосереджувати норми стосовно

найму, звільнення та інших умов? які межі та обсяги локальної нормотворчості стосовно всіх цих умов? Автор дисертації у своїх публікаціях та практичній діяльності, пов'язаній із створенням та функціонуванням багатьох Підприємств, пропонував відповіді на ці запитання та давав інші рекомендації, які дуже часто приймали форму проектів внутрішніх документів таких Підприємств (колективних договорів, положень про персонал тощо).

Серед вищеназаних рекомендацій можна навести такі: (i) використання багатьох видів локальних нормативних актів для регламентації праці на Підприємствах; (ii) максимальне врахування у локальному регулюванні всіх характеристик такого Підприємства та його управління; (iii) встановлення досить високого рівня єдності правового регулювання трудових відносин; (iv) правове відображення специфіки праці іноземців; (v) широке використання при створенні локальних актів багатьох міжнародних угод та рекомендацій як зразків; (vi) локальні норми не можуть змінювати в гірший бік норми, що носять гарантійний характер.

У дисертації наводиться практика регламентації умов праці іноземців на прикладах Підприємств, створених в Україні.

На Підприємствах постає питання про можливість застосування іноземного права до трудових відносин з участю іноземних працівників. За пропозицією автора дисертації до Закону України про іноземні інвестиції було включено колізійну норму, сформульовану відповідно до сучасних підходів науки міжнародного приватного права. В Статті 36(3) Закону передбачалось, що на трудові відносини з працівниками, які не мають постійного місця проживання в Україні, поширюється право України, якщо сторони трудового договору (контракту) під час його укладення або на підставі подальшої угоди не вибрали право країни, яке буде регулювати окремі елементи трудових відносин. Вибір сторонами права, що регулює трудові відносини, вважається дійсним,

якщо вибране право має тісний зв'язок із трудовими відносинами і не погіршує становища працівників порівняно з умовами, передбаченими законодавством України. Іноземне право не застосовується щодо питань, відносно яких діють імперативні норми трудового права України.

У Декреті про режим іноземного інвестування це правило, на жаль, не було відтворене. Чи можливо сьогодні, за відсутності у вітчизняному законодавстві колізійних правил у галузі трудових відносин з міжнародним елементом, передбачити у трудовому договорі з іноземцем, який працює на Підприємстві, положення про застосування іноземного права до деяких аспектів трудових відносин? Уявляється, що коли Декрет передбачає можливість у трудових договорах з іноземцями узгоджувати більшість умов праці, то логічним був би висновок про те, що ці умови можна визначати іноземним правом, вибраним сторонами трудового договору.

У главі 10 аналізується регулювання трудової імміграції, яка вже передбачається Законом України про іноземців 1994 р. У дисертації відзначається, що для України актуальним завданням є розробка системи організаційних заходів, внутрішніх правил та міжнародних угод з метою ефективного правового забезпечення трудової імміграції, створення юридичних гарантій для всіх тих, кого цей процес стосується. Особливе значення має вирішення питань трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів у рамках країн колишнього СРСР, у відносинах між Україною та Росією. Вирішення всіх цих питань повинно опиратися на кращий світовий досвід інших країн.

Деякий досвід регулювання трудової імміграції був у колишньому СРСР, в якому працювали сотні тисяч робітників із В'єтнаму, Північної Кореї, КНР, Болгарії. Цей досвід розкривається в дисертації на прикладі праці в'єтнамських громадян як найбільш чисельної групи іноземців (у деякі роки - до 90 тисяч працівників), що працювали на

підприємствах України та інших держав колишнього СРСР. Аналіз Угоди про направлення та прийом в'єтнамських громадян на професійне навчання та роботу на підприємствах та в установах СРСР від 2 квітня 1981 р. та практика її застосування дозволили автору зробити висновок про дуже низький рівень охорони трудових прав в'єтнамських робітників, що, разом з іншими обставинами, перетворювали їх життя та працю в нашій країні на тяжке випробовування.

Ситуація не змінилася на краще і після того, як з 1990 року для залучення китайських та в'єтнамських робітників перейшли на контрактну форму співпраці. Громадськість і нині вражає факт жакливого порушення стандартів у галузі прав людини на лісозаготівлях (на Далекому Сході), фактично перетворених північнокорейцями на таборні зони, в яких безконтрольно діють спецслужби та створені власні тюрми.

Правовий статус робітника-мігранта в Україні повинен повністю відповідати мінімальним стандартам, встановленим конвенціями та рекомендаціями МОТ, іншими документами про міжнародну трудову міграцію. Характерно, що Україна на міжнародному рівні неодноразово висловлювалася за ефективну охорону прав трудящих-мігрантів.

Україні, як країні імміграції робочої сили, при формулюванні положень внутрішнього законодавства та міжнародних договорів слід враховувати такі основні міжнародні стандарти щодо трудящих-мігрантів (які у нас раніше ніколи не витримувалися): (i) необхідно призначити (створити) відповідний орган, до компетенції якого належить передача необхідної інформації до країн, що експортують робочу силу; (ii) трудящі-мігранти повинні отримувати в Україні інформацію, поради та іншу допомогу, необхідну для адаптації; (iii) надавати можливість пересилання на батьківщину будь-якої частини заробітку; (iv) трудящих-мігрантів не можна позбавляти права вільного

працевлаштування; (v) умови праці трудящих-мігрантів повинні бути не менш сприятливі, ніж ті, які встановлені для наших громадян; (vi) необхідно мати типовий трудовий договір з трудящими-мігрантами; (vii) слід передбачити порядок виплати допомоги по безробіттю; (viii) мати інспекторів праці трудящих-мігрантів; (ix) створити умови для оволодіння іноземцями українською мовою; (x) передбачити правила для підтримання зв'язку між трудящими-мігрантами та їх сім'ями.

Сьогоднішні вимоги світового співтовариства полягають в тому, щоб держава розробляла та здійснювала цільну національну політику в галузі міжнародної міграції трудящих у пошуках роботи.

У главі II досліджуються трудові відносини з іноземним елементом, що виникають у випадках укладення громадянином України трудового договору з іноземним наймачем або виконання роботи за кордоном, коли трудовий договір укладений між українськими суб'єктами трудових відносин, зокрема:

а) робота за кордоном за трудовим контрактом з іноземним наймачем;

б) робота в Україні за трудовим контрактом з іноземним наймачем;

в) робота за кордоном за трудовим контрактом з вітчизняним наймачем (відрядження).

А. За трудовим контрактом з іноземним наймачем працюють за кордоном перш за все громадяни держав колишнього СРСР, які постійно проживають за межами своєї держави. При працевлаштуванні їх трудові відносини виникають та регулюються відповідно до трудового законодавства певної іноземної держави. Доступ до праці, обсяг їхніх трудових прав та обов'язків залежить від права певної країни (зокрема від норм, що визначають правовий статус іноземців та чинного в цій країні трудового права). Національне трудове законодавство країни громадянства у цьому випадку не діє. Але, на думку автора дисертації,

для наших громадян, які постійно мешкають за кордоном, при поверненні на батьківщину необхідно передбачити правові гарантії щодо пенсійного та соціального забезпечення. Йдеться про визнання на певних умовах юридичного факту, що мав місце за кордоном, - стажу роботи, навіть за відсутності між відповідними державами міжнародних угод з цього питання.

Трудовий контракт з іноземним наймачем укладають наші громадяни - працівники спільних підприємств (змішаних товариств). Взаємні трудові права й обов'язки у цьому випадку також впливають з чинного в іноземній державі законодавства, положень угоди про заснування підприємства (товариства) і його статуту, колективного та індивідуального договорів, а також з міжнародних угод, якщо такі є. З практичних міркувань для орієнтування вітчизняних підприємців у дисертації розглядається трудо-правове положення наших працівників на одному із спільних підприємств в Угорщині.

До цього часу кількість громадян України, що проживають в Україні, але працюють за кордоном у іноземних наймачів, була порівняно незначною. Але сьогодні ми стоїмо на порозі широкої закордонної трудової міграції. Так, у Польщі, Чехії, Словаччині, Угорщині та інших країнах працюють переважно на сезонних роботах будівельники, сільськогосподарські працівники з України.

У дисертації аналізуються чинники, що визначатимуть масштаби трудової еміграції та позитивні моменти цього явища. Якби плюси та мінуси не мала трудова еміграція, слід вчитися управляти цими процесами за допомогою створення механізму регулювання, який би включав нормативні акти експорту робочої сили, систему договорів міждержавного регулювання трудової міграції, механізм ефективної реалізації міграційного законодавства. В Україні (в інших державах колишнього СРСР) вже розпочалася робота в цьому напрямку - прийняті Закони України про зайнятість населення, про порядок виїзду

з України і в'їзду до України громадян України; укладена угода з Росією про трудову діяльність і соціальний захист громадян Росії та України, які працюють за межами своїх держав; укладені інші угоди соціального характеру в рамках країн СНД тощо. Але попереду ще багато праці. Автор дисертації пропонує прийняти такий комплекс організаційних, правових та інших заходів з метою надання широкій трудовій еміграції з України цивілізованого характеру:

(i) приєднатися до основних універсальних та регіональних конвенцій стосовно трудової міграції; визначитися з участю у Міжнародній організації по міграціях;

(ii) укласти двосторонні угоди перш за все з країнами - потенційними імпортерами української робочої сили;

(iii) створити відповідну міграційну службу;

(iv) створити відповідну медичну службу, що перевіряє здоров'я трудящих-мігрантів перед виїздом за кордон;

(v) вжити заходів щодо запобігання таємного міграційного руху;

(vi) забезпечити звільнення від мита обладнання та професійних інструментів, що ввозять мігранти при поверненні на батьківщину;

(vii) забезпечити трудівникам безоплатні послуги щодо вербування, оформлення виїзду тощо;

(viii) ввести систему контролю над трудовими контрактами;

(ix) організувати систему пошуку, відбору та професійної підготовки осіб, котрі бажають емігрувати;

(x) передбачити законодавством гарантії соціальної, правової та економічної підтримки громадян під час їх праці за кордоном та при поверненні на батьківщину.

Б. Громадяни України (інших держав колишнього СРСР) працюють у чисельних дипломатичних та консульських представництвах іноземних держав, у представництвах іноземних фірм та банків. Сьогодні їх правовий статус у багатьох аспектах є невизначеним. Ще

зовсім недавно союзні акти визначали специфіку їх праці, яка полягала у відсутності трудових відносин між ними та іноземними наймачами. Трудовий договір укладався між працівниками та управліннями по обслуговуванню дипломатичного корпусу. Таким чином, громадянин був позбавлений можливості самостійно працевлаштуватися до іноземного наймача та узгодити умови праці, які влаштовували б обидві сторони. Між ними знаходився державний посередник, який, з одного боку, одержував з цього прибуток, а з іншого - реально не мав можливості впливати на умови праці наших громадян у іноземних наймачів.

Трудові відносини з іноземним елементом виникають і у випадку укладення трудових договорів між іноземними наймачами, що знаходяться за кордоном, і громадянами України для виконання на території України роботи на користь іноземного наймача. Наприклад, такий договір може укладатись для виконання роботи з налагодження та технічного обслуговування машин, які поставляються іноземною фірмою, або роботи із репрезентування такої фірми. Кількість подібних пропозицій у наш час є значною. Однак з точки зору права така трудова ситуація також невизначена.

Автор дисертації пропонує вирішувати наведені вище ситуації за допомогою закріплення в законі права громадянина України самостійно укладати угоди з іноземним наймачем для виконання праці в Україні, бо таке право впливає з економічної свободи громадянина, яка включає свободу розпорядження своєю здатністю до праці. Закріплення законом такого права не означає, що подібні трудові відносини не можуть бути під контролем держави для захисту ринку праці, інтересів працівника.

В. При відрядженні робітників та службовців для роботи за кордоном загальноприйнятим правилом є підпорядкування трудових відносин праву країни, яка відряджає. Це правило відбито в

оригінальних формулюваннях законів про МПП Австрії, Угорщини, інших країн, Конвенції ЄС щодо права, яке застосовується до договірних зобов'язань.

Проект Закону про МПП Росії передбачив таку колізійну норму: якщо робота виконується особою, яка відряджена за кордон російською організацією, то до трудових відносин між ними застосовується російське право. Автор дисертації у своїх публікаціях критично поставився до цієї норми, бо вона сформульована як одностороння, та пропонував створити двосторонню норму, як це зроблено в інших державах. Український законодавець врахував таку пропозицію і в проекті Закону України про МПП записав: якщо працівник виконує роботу у відрядженні, то правовідносини підпорядковуються законодавству, що є особистим законом роботодавця.

В Україні ще не склалося своє спеціальне законодавство щодо закордонних відряджень. У дисертації аналізується основний документ з цього питання, що діяв протягом останніх 20 років - Правила про умови праці радянських працівників за кордоном (1974 р.). Аналіз цих Правил та практики їх застосування показав, що згаданий документ був пройнятий ідеєю максимального обмеження трудових прав наших фахівців. Це й стало причиною того, що Асоціація профспілкових організацій радянських колективів за кордоном виступила у 1991 році з вимогами зміни існуючих правил та прийняття нового закону "Про умови праці робітників за кордоном".

Автор дисертації вважає, що український законодавець повинен відреагувати на ті проблеми, які виникають у зв'язку з відрядженням працівників для роботи за кордоном. Найкращим шляхом, на наш погляд, було б прийняття спеціального закону у цій галузі.

Основні положення та результати дисертаційного дослідження викладені в публікаціях:

Монографії та навчальні посібники

Правовое регулирование международных трудовых отношений.- К., 1992.- 248 с.

Совместные предприятия: регулирование труда.-К., 1991.- 68 с.

Глава: Трудовые отношения.- В уч. пособии: Международное частное право. /Под ред. проф. Г.К.Дмитриевой.- М., 1993.- С.131-150.

Правовой статус работников совместных предприятий в СССР.- В монографии: Совместные предприятия: создание и деятельность.- К., 1990.- С.67-83.

Международные договоры и внутреннее законодательство в сфере регулирования трудовых отношений на совместных предприятиях.- В монографии: Реализация международных правовых норм во внутреннем праве.- К., 1992.- С.206-225.

Соотношение международного частного и трудового права.- В монографии: Международное частное право: современные проблемы. В 2 кн. Кн.1.- М., 1993.- С.125-135.

Статті та тези наукових конференцій

Правове регулювання трудових відносин у спільних господарських організаціях країн-членів РЄВ// Вісн. Київ. ун-ту. Юридичні науки.- К., 1988.- Вип.29.- С.45-48.

Определение применяемого права для трудовых отношений с иностранным элементом// Вестн. Киев. ун-та. Междунар. отношения и междунар. право.- К., 1989.- Вип.28.- С.95-101.

Шляхи вдосконалення викладання міжнародного приватного права//Вісн. Київ. ун-ту. Юридичні науки.- К., 1989.- Вип.30.- С.61-64.

Колізійний принцип *lex voluntatis* у регулюванні трудових відносин з іноземним елементом// Проблеми правознавства.- К., 1990.- Вип.51.- С.105-111.

Перестройка внешнеэкономической деятельности СССР и преподавание международного частного права в юридических вузах// Правоведение.- 1990.- N 3.- С.75-77.

Совместные предприятия и вопросы международного частного трудового права// Тезисы научных докладов на республиканской научной конференции "Механизм совместного предпринимательства", 27-29 марта 1990 г.- К., 1990.- С.25-27.

Правовое регулирование труда иностранных работников совместных предприятий стран - членов СЭВ на территории СССР// Зарубежный мир: социально-политические и экономические проблемы.- К., 1990.- Вип.18.- С.78-83.

Проблеми правового регулювання міжнародних трудових відносин// Сучасні проблеми держави та права.- К., 1990.- С.46-49.

Совместное предпринимательство в СССР и вопросы международного частного трудового права// Актуальные проблемы формирования правового государства. Краткие тезисы докладов и научных сообщений республиканской научной конференции, 24-26 октября 1990 г.- Харьков, 1990.- С.194-195.

Радянська доктрина міжнародного приватного права у світлі правового регулювання трудових відносин з іноземним елементом// Вісн. Київ. ун-ту. Суспільно-політичні науки.- К., 1991.- Вип.1.- С.94-97.

Дія колізійних норм у сфері міжнародних трудових відносин// Вісн. Київ. ун-ту. Суспільно-політичні науки.- К., 1991.- Вип.4.- С.41-45.

Закон України про іноземні інвестиції// European Current Law. Monthly Digest.- L., 1992.- June.- P.90-91.

Питання міжнародного приватного трудового права// Український часопис міжнародного права.-К., 1994.-№1.

Замовлення 270.Тираж 100.

ВПШ "Київський університет".
252017.Київ-17.Б.Шовченка,14.

MP 01.00

U.C. 10

AB 30.565

AB 30.565