

УДК 341.96: 349.2

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-47-1-60-70>

## АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ІНОЗЕМНИМ ЕЛЕМЕНТОМ

*Донченко А.Я.*

### CURRENT ISSUES REGULATING LABOR RELATIONS WITH A FOREIGN ELEMENT

*Donchenko A.*

*Статтю присвячено актуальним питанням регулювання трудових відносин з іноземним елементом. На підставі аналізу думок вчених та нормативно-правових актів міжнародного, регіонального та національного рівнів виявлена тенденція складного регулювання за допомогою правових норм міжнародного приватного права трудових відносин, які мають іноземний елемент. В ході дослідження зазначається, що колізійна норма є інструментом, за допомогою якого вирішується питання щодо того, право якої країни підлягає застосуванню в даному випадку. Авторами пропонується визначити колізійні норми в області трудових відносин – як правила, які визначають, яке законодавство (якої країни) буде застосовуватися до трудових відносин, що містять іноземний елемент. Вказується на основні принципи, на яких ґрунтуються колізійні норми в трудових відносинах, а саме: Закон місця виконання роботи (*lex loci laboris*); Особистий закон наймача (*lex personalis*) та Закон автономії волі (*lex voluntatis*). Констатовано, що збройна агресія росії проти України значно актуалізувала проблеми зовнішньої міграції українців та питань регулювання трудових відносин з іноземним елементом, запропоновано деякі шляхи їх вирішення*

**Ключові слова:** трудові відносини, трудові відносини з іноземним елементом, трудова міграція, колізійні норми, працівники, біженці, тимчасовий захист

**Постановка проблеми:** Глобалізація економіки та зростання міжнародної мобільності робочої сили зумовлюють актуальність дослідження проблем регулювання трудових відносин з іноземним елементом. Це, на нашу думку, обумовлюється декількома причинами.

По-перше, трудова міграція була і є традиційним проблемним питанням економічного характеру українського суспільства. Існували та існують приклади відтока з країни інтелектуальних кадрів,

молоді та молодих спеціалістів, а також працівників робочих спеціальностей. Так, на початок 2022 року Україна посідала 8 місце у списку країн, громадяни яких виїжджають на роботу за кордон відповідно до даних, що були оприлюднені World Migration Report (Звіт про міжнародну міграцію, 2022) і це приблизно 5,5-6 мільйонів осіб [1]. З них більше 1,5 млн українців працювало в Польщі.

По-друге, повномасштабне вторгнення рф 24.02.2022 року змусило велику кількість

українців рятуватися від війни та становитись біженцями в інших країнах, підпадаючи під тимчасовий захист країн ЄС. Що звісно, ставить на перший план і питання працевлаштування та регулювання трудових відносин таких українців за кордоном.

По-третє, сьогодні наукові дискусії щодо ролі країн і міжнародних організацій у правовому регулюванні зарубіжної діяльності громадян і іноземної трудової міграції відбуваються як на національному рівні, так й у міжнародному контексті. Це викликано значним зростанням обсягів трудової міграції у світі в цілому. За останні роки зростає інтерес іноземних громадян до працевлаштування в інших країнах, а також потреба у привласненні іноземних спеціалістів через залучення іноземних інвестицій і укладення двосторонніх договорів про найм, тощо.

Тому, як світові тенденції щодо трудової міграції в цілому, так і особливості переміщення українців після повномасштабного вторгнення вказують на актуальність дослідження питання правового регулювання трудових відносин з іноземним елементом.

**Стан дослідження.** Зазначимо, що проблематика особливостей правового регулювання трудових відносин з іноземним елементом знайшла відображення у спеціальних працях іноземних та вітчизняних вчених таких як О.О. Белогубова, А.С. Довгерт, О.В. Довжук, С.Н. Сергеева, В. І. Кисіль та інші. Однак, ні всі ці праці відображають сучасний стан речей та враховують сучасні виклики та реалії.

Тому **метою цієї статті** є дослідження актуальних питань регулювання трудових відносин з іноземним елементом в цілому (загальні моменти), так і враховуючи статус наших співгромадян закордоном (біженці, тимчасовий захист), що відображається і на особливості їх трудових відносин.

**Виклад матеріалу.** Сучасні громадяни України стикаються з новими умовами щодо регулювання їх праці за кордоном через зміни в міжнародних відносинах. Одна з причин цього - зміна глобального політичного ландшафту - глобалізація, що спонукає держави до адаптації свого законодавства та укладення міжнародних угод, що стосуються трудових відносин. Це, в свою чергу, веде до змін в регулюванні праці українців за кордоном, у тому числі до активного прийняття національних нормативно-правових актів, які включають норми міжнародного приватного права та трудового права.

Протягом останніх десятиліть відбувалася тенденція складнішого регулювання трудових відносин, які мають зарубіжний елемент, за допомогою правових норм міжнародного приватного права. Вже на початку 90-х років ХХ століття виникло перше виважене дослідження в цій сфері від українського правника та науковця, д.ю.н., професора Анатолія Степановича Довгерта, в якому детально розглядалися основні проблеми міжнародного приватного трудового права загалом, зокрема в контексті України. Автор підкреслював зміни у матеріально-правовій базі регулювання, що робить актуальним розгляд цього питання з урахуванням як міжнародних змін, так і національного законодавства різних країн, зокрема України. [2, с.14].

На думку одного з провідних українських експертів у сферах міжнародного приватного права Василя Івановича Кисіля, переважна більшість питань, що виникають у процесі регулювання цивілістичних правовідносин, ускладнених іноземним елементом, включно із трудовими правовідносинами, тією чи іншою мірою можуть бути врегульовані законодавчим шляхом. [3, с. 23].

Сучасна юридична наука розглядає міжнародне приватне трудове право як комплекс норм і принципів, що визначають правові відносини приватного характеру у сфері праці, в яких є іноземний елемент. А.С. Довгерт з цього питання зауважує: «Під міжнародними трудовими відносинами необхідно розуміти трудові відносини ускладнені іноземним (міжнародним) елементом або ознакою» [2, с.14].

Отже, на нашу думку, міжнародні трудові правовідносини представляють собою особливий тип юридичних відносин з іноземним елементом, які виникають на підставі угоди (трудового договору або контракту) між працівником та роботодавцем, у зв'язку з виконанням працівником певної трудової функції або роботи за винагороду, яка визначена роботодавцем та яку останній зобов'язується виплачувати, а також забезпечувати умови праці необхідні для виконання роботи.

Відповідно до положень ч. 1 ст. 1 Закону України «Про міжнародне приватне право», іноземний елемент – ознака, яка характеризує приватно-правові відносини, що регулюються цим Законом, та виявляється в одній або кількох із таких форм: 1) хоча б один учасник правовідносин є громадянином України, який проживає за межами України, іноземцем, особою без громадянства або іноземною юридичною особою; 2) об'єкт правовідносин знаходиться на території іноземної держави; 3) юридичний факт, який створює, змінює або припиняє правовідносини, мав чи має місце на території іноземної держави [4].

До видів трудових відносин з іноземним елементом відносять: 1) праця місцевих громадян у іноземних роботодавців за межами своєї держави; 2) закордонні відрядження громадян для роботи за кордоном; 3) робота на підприємствах, що належать іноземним підприємцям, на

території своєї держави; 4) праця іноземців у державі перебування [5, с. 172].

У вирішенні питань, пов'язаних із трудовими відносинами, які мають міжнародний аспект, виникає потреба у визначенні застосовного права. Це досягається через використання колізійних норм, які є ключовими механізмами в цьому процесі. Структура колізійних норм, подібно до інших, включає обсяг і прив'язку.

Національне законодавство різних країн містить відповідні норми у конституціях, кодексах, законах, трудових угодах та інших документах для регулювання трудових відносин. Так, трудове право країн континентальної Європи характеризується значною кількістю законодавчих актів та колективних угод, що є основними джерелами цієї галузі права. Законодавче регулювання включає дві основні категорії норм та інститутів міжнародного приватного права: загальні положення та колізійні принципи.

Згідно з ч. 3 ст. 1 Закону України "Про міжнародне приватне право", колізійна норма - норма, що визначає право якої держави підлягає застосуванню до правовідносин з іноземним елементом [4].

Колізійна норма - це інструмент, за допомогою якого вирішується проблема, право якої країни підлягає застосуванню в даному випадку. Колізійна норма не відсилає до конкретної правової норми в іноземному праві [6]. В юридичній літературі стверджують, що колізійна норма може відсилати до компетентного правопорядку або ж до права держав.

Виходячи з проведеного аналізу, авторами пропонується визначати колізійні норми в області трудових відносин – як правила, які визначають, яке законодавство буде застосовуватися до трудових відносин, що містять іноземний елемент.

Обсягом колізійної норми в області трудових відносин будемо вважати вказівка в ній на ті трудові відносини, які потребують правового врегулювання, а прив'язкою – вказівка на закон (тобто правову систему, правопорядок), за допомогою якого і будуть врегульовані зазначені трудові відносини.

Так, на думку О.О. Белогубової до колізійних прив'язок у міжнародному трудовому праві за загальним правилом можна віднести: закон місця виконання роботи (*lex loci laboris*); особистий закон наймача (*lex personalis/lex societatis*); закон автономії волі (*lex voluntatis*) [7, с.121].

Основні принципи, на яких ґрунтуються колізійні норми в трудових відносинах: Закон місця виконання роботи (*lex loci laboris*): як правило, до трудових відносин застосовується законодавство країни, де фактично виконується робота. Особистий закон наймача (*lex personalis*): у деяких випадках може застосовуватися законодавство країни, де зареєстрований роботодавець (для фізичних осіб – країна громадянства). Закон автономії волі (*lex voluntatis*): сторони трудового договору можуть самостійно обирати право, яке буде регулювати їхні відносини.

Законодавство України містить різні норми для регулювання трудових відносин з іноземним елементом. Згідно зі статтею 52 Закону України «Про міжнародне приватне право», для таких відносин застосовується закон держави, де виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України [4]. Інші норми, яка містяться в Кодексі законів про працю України, визначають що трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, а також трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються відповідно до Закону України "Про міжнародне приватне право".

(ст. 8 КзПП). Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди (ст. 8-1 КзПП) [8].

В продовженні аналізу питання, звернемось до класифікаційного критерія норм сучасного міжнародного трудового права, а саме, географічного масштабу. Так, міжнародні угоди, що містять матеріальні норми міжнародного приватного права в області трудових відносин, можна поділити на групи: 1) *універсальні міжнародні угоди* (конвенції і договори, спеціально присвячені іноземним працівникам і працівникам-мігрантам); 2) *регіональні міжнародні угоди*; 3) локальні міжнародні угоди (двосторонні міждержавні договори про співпрацю у тій чи іншій сфері трудових відносин.)

Правовий статус працівників-мігрантів визначається переважно універсальними міжнародними актами. Трудові права як основоположні права будь-якої людини, у тому числі, працівників-мігрантів, закріплено в основних документах, конвенціях з прав людини Організації Об'єднаних Націй, в тому числі, *inter alia*, в Загальній декларації прав людини (ЗДПЛ), Міжнародному пакті про громадянські та політичні права (1966) і Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права (1966) [9, с. 44].

Найчіткіше вони сформульовані в конвенціях Міжнародної організації праці (далі - МОП), спеціалізованої установи ООН у галузі трудових прав. Деякі аспекти трудової міграції також підпадають під юрисдикцію Міжнародної організації з міграції (МОМ). Існує комплекс міжнародних норм, що регулюють трудові відносини цієї категорії працівників, зокрема, Конвенція МОП № 97 "Про працівників-мігрантів" від 1949 року (із змінами), яка вимагає, щоб

країни-члени надавали мігрантам, що законно перебувають на їх території, не менш сприятливі умови, ніж їх власним громадянам, щодо таких аспектів, як заробітна плата, робочий час, понаднормова робота, вік найму на роботу, членство у профспілках та проживання. Ці норми також відтворено у національному законодавстві країн. Взагалі, як зазначає О. Ю. Білоус, сьогоднішній джерельний базис сучасного міжнародного трудового права (станом на 1 вересня 2016 року), тобто найперше базис МОП, становить 189 конвенцій, 204 рекомендації та 6 протоколів [10, с. 1, 7].

На сьогодні (станом на 01. Квітня 2024 року) звід стандартів МОП, метафорично названий «міжнародним трудовим кодексом», складається з 191 конвенцій, 208 рекомендацій і шести протоколів [11].

У праві Ради Європи Європейська соціальна хартія (переглянута) – є основним договором РС у сфері захисту соціальних прав людини, що встановлює трудові права в більшості своїх положень. Звісно, під час аналізу та обговорення трудових прав з точки зору конвенцій Ради Європи слід також згадати Європейську конвенцію з прав людини (ЄКПЛ, 1950) і Європейську конвенцію про правовий статус працівників-мігрантів (ETS № 093). «Права, закріплені в ЄСХ, мають першочергове значення, їхній захист і забезпечення повинні сприйматися як основний обов'язок кожної держави в усі часи, в тому числі в надзвичайних ситуаціях, таких як війна», - влучно зазначають вчені Моніка Смуш-Кулеша, Алла Федорова та Богдан Мойса [9, с. 44].

Звісно неабиякий вплив на регулювання трудових відносин та встановлення трудових прав має Міжнародна Конвенція ООН про захист прав усіх робітників-мігрантів та їхніх родин 1990р.; Європейська Конвенція про правове положення працівників-мігрантів,

прийнята Радою Європи в 1977р. і інші договори.

Україна уклала ряд регіональних міжнародних угод з питань трудового права, які мають значний вплив на українських працівників, роботодавців та профспілки. Ось деякі з найважливіших угод: Угода про асоціацію між Україною та ЄС, СНД Конвенція про права та основні свободи людини, так і раніше згадувані: Європейська соціальна хартія, Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів тощо – всі ці документи мають значний вплив на трудові відносини в Україні і для українців. Важливим, є те, що вони сприяють гармонізації українського трудового законодавства з європейськими стандартами. Це означає, зокрема і те, що українські мігранти мають право на: справедливі умови праці, соціальний захист, свободу об'єднання та колективних переговорів.

Ще одним видом джерел сучасного міжнародного трудового права є багато численні двосторонні договори між суверенними державами, спрямовані на регулювання важливих аспектів трудових відносин, які набувають транснаціональний характер. Ці договори, як правило, встановлюють обов'язкові правила, спрямовані на взаємовигідне співрегулювання ситуацій, пов'язаних з транскордонною міграцією. Так, прикладом такого джерела права є угода, укладена між Міністром праці України та Міністром праці та соціальної політики Республіки Польща, яка стосується співпраці у сфері праці та соціальної політики, і прийнята 16 лютого 1994 року. У ст. 4 цього Договору сказано: «Договірні Сторони будуть співробітничати в галузі міграції робочої сили та запобігання нелегальному працевлаштуванню та нелегальному посередництву в працевлаштуванні» [12]. Україна уклала Угоди про працевлаштування і соціальний

захист громадян із Молдовою 1993 р., Вірменією 1995 р., Латвією 1997 р., про взаємне працевлаштування працівників з Польщею 1994 р., Протокол із Чехією 1996 р., угода з Литвою 1997 р.

Відповідно до схваленої 24 жовтня 1994 р. канадської програми співробітництва у сфері праці 30 липня 1998 р. було прийнято Меморандум про співробітництво між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством розвитку людських ресурсів Канади у сфері праці та соціального захисту. У ньому визначено, зокрема, галузі та форми співробітництва щодо зайнятості громадян договірних держав [13].

Також у регулюванні трудових відносин з іноземним елементом велике значення мають локальні нормативні акти: колективні договори, положення про персонал, про структурні підрозділи спільних і іноземних підприємств. З діяльністю транснаціональних корпорацій зв'язана поява міжнародних колективних договорів. У більшості країн, як вже зазначалося, визнається принцип автономії волі для трудових відносин.

Розглядаючи питання трудових відносин, не можна не звернути увагу на мільйони українців закордоном. Ця масова міграція представляє собою складну мережу правових питань, зокрема щодо трудових відносин. Коли український працівник працевлаштований за кордоном, можуть виникнути суперечки щодо заробітної плати, умов праці чи звільнення. Міжнародне приватне право відіграє вирішальну роль у визначенні того, яка правова система має юрисдикцію.

Основним нормативно-правовим актом, що регулював та регулює цю сферу, є Закон України "Про зовнішню трудову міграцію". Він визначає правові та організаційні засади державного регулювання зовнішньої трудової міграції та соціального захисту трудових мігрантів та членів їх сімей. Дія цього закону

поширюється на трудових мігрантів, які: 1) працюють на підставі трудового договору (контракту); 2) самостійно забезпечують себе роботою; 3) надають оплачувані послуги (виконують роботи); 4) здійснюють іншу оплачувану діяльність, не заборонену законодавством держави перебування. Дія зазначеного закону поширюється також на членів сімей трудових мігрантів [14].

*Збройна агресія росії проти України значно актуалізувала проблему зовнішньої міграції українців. За даними Агентства ООН у справах біженців, на 15 лютого 2024 року понад 6 мільйонів українців стали біженцями в Європі, а ще 500 тисяч мігрували до інших країн світу. Ця масова міграція спричинила за собою ряд проблем, пов'язаних з регулюванням трудових відносин з іноземним елементом [15].*

Внаслідок поточної ситуації, міжнародна спільнота вживає заходів, спрямованих на допомогу українським громадянам. Ці заходи включають, у тому числі, впровадження нових норм, правил, нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини.

Як зазначено у Звіті про оцінку потреб «Соціальні права в Україні під час війни», - наслідки збройної агресії мають серйозний вплив на зайнятість, що порушує зобов'язання держав-учасниць Європейської соціальної хартії [9, с. 44]. У своєму першому положенні про право на працю, ця хартія стверджує необхідність забезпечення високого та стабільного рівня зайнятості з метою досягнення повної зайнятості. За практикою Європейського комітету з соціальних прав, політика зайнятості має бути ключовою стратегією у подоланні кризи. Пункт 1 статті 1 Європейської соціальної хартії вимагає від держав-учасниць використання комбінації "активних" і "пасивних" заходів на ринку праці для стимулювання створення та збереження робочих місць, а також надання належної допомоги у пошуку роботи та/або

відповідності працівників посадовим вимогам. Додатково, вона вимагає достатнього фінансування, зокрема у відповідності до рівнів безробіття [9, с. 44].

В умовах поточної кризи, активні заходи на ринку праці включають сприяння встановленню гнучких форм роботи, таких як віддалена праця та розподіл обов'язків для зменшення навантаження, а також підвищення кваліфікації або перепідготовки для підвищення адаптивності працівників. Стаття 3 ЄСХ гарантує право кожного працівника на здорове та безпечне робоче середовище. Війна - це чинник, який створює високі ризики для здоров'я та безпеки на роботі. Щоб забезпечити права, зазначені у статті 3, необхідні дії на рівні національного законодавства та практичні заходи, які включають превентивні та захисні заходи, щоб забезпечити права на здорове та безпечне робоче середовище. Важливо також враховувати інші трудові права, такі як розумну тривалість робочого дня та тижня, оплачувану відпустку та періоди відпочинку.. Це передбачає впровадження заходів з невідкладного захисту здоров'я та безпеки на робочому місці, як-от процедури евакуації та засоби індивідуального захисту. У поточній ситуації необхідно також враховувати інші трудові права. Стаття 2 ЄСХ гарантує право усіх працівників на справедливі умови праці, зокрема на розумну тривалість робочого дня та тижня (пункт 1 статті 2), щорічну оплачувану відпустку (пункт 3 статті 2), та періоди щотижневого відпочинку (пункт 5 статті 2). Відповідно до прецедентної практики ЄКСП щодо того, що являє собою розумна тривалість робочого часу, слід нагадати, що, за винятком обставин непереборної сили, визначені граничні норми не повинні перевищуватися. Принагідно ЄКСП також наголошує на тому, що робота в надурочний час повинна оплачуватися за підвищеною ставкою винагороди за роботу

згідно з пунктом 2 статті 4 ЄСХ. Захист від звільнення без поважних причин, гарантований статтею 24 ЄСХ також не може порушуватися під час війни та після її закінчення. Як підкреслює у зв'язку з цим практика ЄКСП, звільнення з певних причин прямо забороняється згідно зі статтею 24, а також у контексті інших положень ЄСХ, зокрема тих, які стосуються дискримінації (пункт 2 статті 1, пункт 3 статті 4, статті 15 і 20), діяльності професійних спілок та участі у страйках (стаття 5 та пункт 4 статті 6, див. нижче), материнства (пункт 2 статті 8), сімейних обов'язків (стаття 27), представництва працівників (стаття 28). Подання скарги або участь у процесі, порушеному проти роботодавця у зв'язку зі звинуваченням останнього в порушенні вимог чи норм законодавства (стаття 24, Додаток, п.п. 3.с), або тимчасова відсутність на роботі через хворобу або травму (стаття 24, Додаток, п.п. 3.ф) також не є поважними причинами для звільнення [9, с. 44-45].

Конвенція про статус біженців 1951 року та Директива ЄС 2001/55/ЄС також відіграють важливу роль у захисті прав українців, які вимушено виїхали за кордон через війну. У Конвенції про статус біженців, прийнятій 28 липня 1951 року в Женеві, надається визначення та встановлюються загальні критерії для отримання статусу біженця. Ця Конвенція гарантує рівні права біженцям без будь-якої дискримінації, частково на рівних умовах з громадянами приймаючої країни і частково на тих же умовах, що і іноземці. Вона дозволяє виселення біженців у випадках, пов'язаних з державною безпекою, проте забороняє їх повернення до країни, звідки вони втекли через страх перед переслідуванням [16].

Директива ЄС 2001/55/ЄС від 20.07.2001 «Про мінімальні стандарти для надання тимчасового захисту у разі масового напливу переміщених осіб та про заходи, що

сприяють збалансованості зусиль між державами - членами щодо прийому таких осіб й відповідальності за наслідки такого прийому» вперше на практиці запрацювала саме для українців. Саме вона і визначила взірець заходів тимчасового захисту, які раніше державами не застосовувалися [6]. Директива ЄС 2001/55/ЄС від 20 липня 2001 року «Про мінімальні стандарти для надання тимчасового захисту у разі масового напливу переміщених осіб та про заходи, що сприяють збалансованості зусиль між державами-членами щодо прийому таких осіб та відповідальності за наслідки такого прийому» [17].

Однак, окрім універсальних та регіональних інструментів, Європейський Союз встановив спеціальні заходи захисту для українців, що перебувають в країнах ЄС. Після забезпечення негайних потреб українців, які тікали від війни, зокрема, притулку та медичної допомоги, життєво важливим для забезпечення благополуччя біженців та їхньої інтеграції в приймаючі країни ЄС є забезпечення доступу до ринку праці, відповідно до їхніх кваліфікацій та компетенцій. Комісар Тьеррі Бретон, відповідальний за внутрішній ринок, вказав: "Право на доступ до ринку праці є ключовим аспектом тимчасового захисту. Шляхом цієї рекомендації ми здійснюємо значний крок у напрямку підвищення ефективності. Це допоможе особам, які тікають від війни, знаходити значущу роботу, а також сприятиме їхній соціальній та економічній інтеграції. Простий і узгоджений підхід до визнання кваліфікацій дозволяє використовувати потенціал солідарності в рамках Єдиного ринку та розширювати можливості для осіб, які потребують захисту, у всьому ЄС" [18].

Європейська комісія ініціювала Фонд талантів ЄС на основі онлайн-платформи з метою допомогти особам, які втікають від

вторгнення росії в Україну, знайти роботу в країнах ЄС. Експериментальний Фонд талантів ЄС, який доступний англійською, українською та російською мовами, реалізується через портал EURES, що об'єднує державні служби зайнятості, приватні агентства працевлаштування та роботодавців з усієї Європейської Спільноти. Платформа EURES містить понад три мільйони вакансій та 4000 роботодавців, а нових роботодавців закликають зареєструватися на ній. Експериментальний Фонд талантів ЄС відкритий для всіх шукачів роботи, які користуються тимчасовим захистом відповідно до Директиви ЄС про тимчасовий захист. [18].

*Досвід показує, що біженці часто вимушені працювати на посадах, які не відповідають їхній кваліфікації, і ризикують опинитися в незадовільних умовах праці. Ця проблема особливо актуальна для жінок, які становлять значну частку біженців. Забезпечення простого та швидкого механізму визнання кваліфікацій є важливим елементом для запобігання цьому явищу. Це гарантує, що особи з тимчасовим захистом можуть займати посади, які відповідають їхнім кваліфікаціям та навичкам.*

Не можна не зазначити, що саме з цих причин Верховна Рада України посилила захист українців, які працевлаштовуються за кордоном шляхом прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав трудових мігрантів та боротьби з шахрайством у працевлаштуванні за кордоном» [4]. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав трудових мігрантів та боротьби з шахрайством у працевлаштуванні за кордоном» [19].

Зростання значення міжнародних угод та національного законодавства у сфері захисту прав працівників, у тому числі працівників-мігрантів звісно має неабияку роль у



регулюванні трудових відносин, але не дає абсолютного вирішення актуальних питань регулювання трудових відносин з іноземним елементом. Серед яких можна виділити наступні:

1) Визначення юрисдикції

Вирішальним стає питання про те, яке законодавство буде застосовуватися до трудових відносин, ускладнених іноземним елементом. Це може бути законодавство України, країни працевлаштування або третьої країни.

2) Захист прав трудових мігрантів

Важливою проблемою є забезпечення належного захисту прав трудових мігрантів, адже вони часто стикаються з експлуатацією, невиплатою заробітної плати, небезпечними умовами праці та іншими порушеннями.

3) Соціальне забезпечення

Необхідно чітко визначити порядок надання трудовим мігрантам та членам їх сімей соціальних гарантій та допомоги, як з боку України, так і з боку країни працевлаштування.

На нашу думку, також важливо інформувати працівників, у тому числі працівників-мігрантів та роз'яснювати їм зміст національного законодавства та міжнародних договорів, зокрема, щодо захисту їх прав.

Отже, трудові відносини українців за кордоном становлять багатоаспектну правову та навіть, соціальну проблеми. На нашу думку, саме міжнародне приватне трудове право є ключовим інструментом для визначення юрисдикції та забезпечення захисту та справедливого ставлення. Однак усунення дисбалансу влади, правових розбіжностей і питань забезпечення дотримання залишаються актуальними питаннями. Дотримуючись двосторонніх угод, просуюючи спільні соціальні стандарти та полегшуючи доступ до правової допомоги, Україна може і прагне більш безпечно та

справедливе середовище для своїх громадян, а найблищим часом, і створення умов для повернення їх до дому.

**Література:**

1. Трудова міграція: чи побільшає українських заробітчан у 2022 році. URL: <https://eba.com.ua/trudova-migratsiya-chy-pobilshaye-ukrayinskyh-zarobitchan-u-2022-rotsi/>
2. Довгерт А.С. Правове регулювання міжнародних трудових відносин: Навч. Посібник. К.: НМК ВО, 1992., 248 с.
3. Кисіль В.І. Механізми колізійного регулювання в сучасному міжнародному приватному праві: Автореф. Дис... д-ра юрид. наук: 12.00.03 / Київський нац. ун-т.- К.: Київський нац. ун-т., 2001.- 40 с.
4. Про міжнародне приватне право : Закон України від 23.06.2005 № 2709-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15#Text>
5. Конспект лекцій з дисципліни «Міжнародне приватне право», Нестерцова-Собакарь О.В., - 172 с.
6. Поняття колізійної норми. URL: <http://kimo.univ.kiev.ua/MPP/28.htm>
7. Белогубова О. О. Колізійно-правове регулювання трудових відносин, ускладнених іноземним елементом, в міжнародному судноплаванні. Науковий вісник Херсонського державного університету: зб. наук. праць. 2014. Вип. 6(2). Т. 1. С. 120–130.
8. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
9. Моніка Смуш-Кулеша, Алла Федорова, Богдан Мойса. Соціальні права в Україні під час війни. Звіт про оцінку потреб. URL: <https://rm.coe.int/needs-assessment-ua-2/1680a9b408>
10. Білоус О. Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Одеса, 2017. 20 с.
11. NORMLEX Information System on International Labour Standards URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:1:.....>
12. Договір між Міністром праці України і Міністром праці та соціальної політики Республіки Польща про співробітництво в галузі



праці та соціальної політики. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/616\\_040#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/616_040#Text).

13. Міжнародні договори з питань трудової діяльності URL:

[https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/%D0%9C%D1%96%D0%B6%D0%BD%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D1%96\\_%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B8\\_%D0%B7\\_%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%8C\\_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%97\\_%D0%B4%D1%96%D1%8F%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96](https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/%D0%9C%D1%96%D0%B6%D0%BD%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D1%96_%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B8_%D0%B7_%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%8C_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%97_%D0%B4%D1%96%D1%8F%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96)

14. Про зовнішню трудову міграцію : Закон України від 5 листопада 2015 р. No 761-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/761-19#Text>

15. Ukraine Refugee Situation URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

16. Конвенція про статус біженців 1951 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_011#Text)

17. Директива Ради 2001/55/ЄС від 20 липня 2001 року про мінімальні стандарти для надання тимчасового захисту у разі масового напливу переміщених осіб та про заходи, що сприяють збалансованості зусиль між державами-членами щодо прийому таких осіб та відповідальності за наслідки такого прийому URL: [https://court.gov.ua/userfiles/media/new\\_folder\\_for\\_uploads/supreme/war/Direkt ES 2001\\_55.pdf](https://court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/war/Direkt ES 2001_55.pdf)

18. Ukraine: Commission helps professionally qualified refugees access jobs in the EU URL: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_22\\_2296](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_2296)

19. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав трудових мігрантів та боротьби з шахрайством у працевлаштуванні за кордоном: Закон України від 20 березня 2023 р. No 2982-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2982-20#Text>

#### References:

1. Trudova mihratsiia: chy pobilshaie ukrainskykh zarobitchan u 2022 rotsi. URL: <https://eba.com.ua/trudova-migratsiya-chy-pobilshaye-ukrayinskykh-zarobitchan-u-2022-rotsi/>

2. Dohvert A.S. Pravove rehuliuвання mizhnarodnykh trudovykh vidnosyn: Navch. Posibnyk. K.: NMK VO, 1992., 248 p.

3. Kysil V.I. Mekhanizmy koliziinoho rehuliuвання v suchasnomu mizhnarodnomu pryvatnomu pravi: Avtoref. Dys... d-raiuryd. nauk: 12.00.03 / Kyivskiy nats. un-t.- K.: Kyivskiy nats. un-t., 2001.- 40 p.

4. Pro mizhnarodne pryvatne pravo : Zakon Ukrainy vid 23.06.2005 № 2709-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15#Text>

5. Konspekt leksii z dystsypliny «Mizhnarodne pryvatne pravo», Nestertsova-Sobakar O.V., - 172 p.

6. Poniattia koliziinoyi normy. URL: <http://kimo.univ.kiev.ua/MPP/28.htm>

7. Bielohubova O. O. Koliziino-pravove rehuliuвання trudovykh vidnosyn, uskladnennykh inozemnym elementom, v mizhnarodnomu sudnoplavstvi. Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnogo universytetu: zb. nauk. prats. 2014. Vyp. 6(2). T. 1. P. 120–130.

8. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

9. Monika Smush-Kulesha, Alla Fedorova, Bohdan Moisa. Sotsialni prava v Ukraini pid chas viiny. Zvit pro otsinku potreb. URL: <https://rm.coe.int/needs-assessment-ua-2/1680a9b408>

10. Bilous O. Yu. Konventsii Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi yak dzherela trudovoho prava Ukrainy: avtoref. dys. ... kand. yuryd. nauk: 12.00.05 «Trudove pravo; pravo sotsialnoho zabezpechennia». Odesa, 2017. 20 p.

11. NORMLEX Information System on International Labour Standards URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:1:.....>

12. Dohovir mizh Ministrom pratsi Ukrainy i Ministrom pratsi ta sotsialnoi polityky Respubliky Polshcha pro spivrobotnytstvo v haluzi pratsi ta sotsialnoi polityky. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/616\\_040#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/616_040#Text).

13. Mizhnarodni dohovory z pytan trudovoi diialnosti. URL:

[https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/%D0%9C%D1%96%D0%B6%D0%BD%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D1%96\\_%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B8\\_%D0%B7\\_%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%8C\\_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE](https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/%D0%9C%D1%96%D0%B6%D0%BD%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D1%96_%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B8_%D0%B7_%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%8C_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE)



[D1%97 %D0%B4%D1%96%D1%8F%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/761-19#Text)

14. Pro zovnishniu trudovu mihratsiiu : Zakon Ukrainy vid 5 lystopada 2015 r. No 761-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/761-19#Text>

15. Ukraine Refugee Situation URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

16. Konventsiiia pro status bizhentsiv 1951. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_011#Text)

17. Dyrektyva Rady 2001/55/IsS vid 20 lypnia 2001 roku pro minimalni standarty dlia nadannia tymchasovoho zakhystu u razi masovoho naplyvu peremishchenykh osib ta pro zakhody, shcho spriaiut zbalansovanosti zusyl mizh derzhavamy-chlenamy shchodo pryiomu takykh osib ta vidpovidalnosti za naslidky takoho pryiomu URL: [https://court.gov.ua/userfiles/media/new\\_folder\\_for\\_uploads/supreme/war/Direkt\\_ES\\_2001\\_55.pdf](https://court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/war/Direkt_ES_2001_55.pdf)

18. Ukraine: Commission helps professionally qualified refugees access jobs in the EU URL: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_22\\_2296](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_2296)

19. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo zakhystu prav trudovykh mihrantiv ta borotby z shakhraistvom u pratsevlashtuvanni za kordonom: Zakon Ukrainy vid 20 bereznia 2023 r. No 2982-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2982-20#Text>

**Donchenko A. Current issues regulating labor relations with a foreign element. - Article.**

*The article deals with the topical issues of regulation of labor relations with a foreign element. Based on the analysis of the opinions of scholars and normative legal acts of international, regional and national levels, the tendency of complex regulation of labor relations with a foreign element using the legal norms of international private law is revealed.*

*The research notes that the conflict of laws rule is a tool used to resolve the issue of which country's law is applicable in a particular case. The authors propose to define conflict of laws rules in the field of labor relations as rules that determine which legislation (of which country) will be applied to labor relations that contain a foreign element. The article points out the main principles on which conflict of laws rules in labor relations are based, namely: The law of the place of work (lex loci laboris); The personal law of the employer (lex personalis); The law of the autonomy of will (lex voluntatis);*

*It is stated that the armed aggression of russia against Ukraine has significantly exacerbated the problems of external migration of Ukrainians and the regulation of labor relations with a foreign element. The article proposes some ways to solve these problems.*

**Keywords:** labor relations, labor relations with a foreign element, labor migration, conflict of laws rules, employees, refugees, temporary protection.

*Авторська довідка:*

**Донченко Анастасія Ярославна** – здобувачка вищої освіти 2 курсу ОС «бакалавр» Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, [nastyadonchenko2004@gmail.com](mailto:nastyadonchenko2004@gmail.com), +38 (066)6701115, <https://orcid.org/0009-0003-7567-7884>

*Науковий керівник:*

**Анісімов Кирило Германович** – доктор філософії, асистент кафедри цивільного судочинства, арбітражу і міжнародного приватного права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Стаття надійшла до редакції 29 квітня 2024р.

