

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ-МІГРАНТІВ НА МІЖНАРОДНОМУ ТА НАЦІОНАЛЬНОМУ РІВНЯХ

Різке розшарування країн за соціально-економічним розвитком та невинні процеси глобалізації сприяють зростанню темпів трудової міграції в світі. Сьогодні питання прав та умов праці працівників-мігрантів порушуються у багатьох країнах та закріплюються у документах різних рівнів.

Зважаючи на залучення України до світових економічних і політичних процесів, а також прагнення вступу до Європейського Співтовариства, Українська держава має бути готовою до забезпечення прав іноземних працівників за міжнародними стандартами.

З іншого боку викликає занепокоєність перетворення України на країну-донора робочої сили і пасивність Української держави в питаннях законодавчого забезпечення прав українських трудових мігрантів у країнах найманої праці.

Проблеми правового становища працівників-іммігрантів в Україні та українських заробітчани порушують у своїх працях О. Малиновська, Л. Грузінова, С. Чехович, О. Київець, Г. Хоменко, Н. Пасечник та інші дослідники. Однак наявна міжнародна та українська правова база щодо захисту трудових мігрантів потребує подальшого аналізу.

Принципи і стандарти захисту трудящих-мігрантів розробляються у рамках ООН, Міжнародної організації праці, Ради Європи, Європейського Союзу, СНД і викладені у відповідних документах, серед яких Загальна декларація прав людини, Конвенція МОП “Про працівників-мігрантів” (переглянута 1949 року) №97, Конвенція про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення №143, Європейська соціальна хартія, Європейська конвенція про облаштування та підприємництво, Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів, Міжнародна конвенція ООН про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їхніх сімей* та інші документи.

Правове становище працівників-іммігрантів в Україні, а точніше іноземців, які іммігрували в Україну для працевлаштування

на визначений термін¹, закріплено в Законі України “Про правовий статус іноземців”, який надає іноземцям ті самі права і свободи, що й громадянам України. Це передусім гарантії особистих прав, судовий захист, майнові та особисті немайнові права, право на трудову, інвестиційну і підприємницьку діяльність, на відпочинок, охорону здоров’я, соціальний захист, освіту, на користування досягненнями культури, участь в об’єднаннях громадян та інше².

Розглядаючи права трудових мігрантів у контексті процесу їх працевлаштування, прибуття в країну найманої праці, а також умов життя працівників-мігрантів, необхідно зазначити, що на міжнародному рівні закріплено право кожної людини покинути будь-яку країну, включаючи й свою власну³.

Конституція України (ст. 33) гарантує громадянам України право вільно залишати територію України⁴. Порядок в’їзду і виїзду громадян України, а також оформлення документів для зарубіжних поїздок, випадки тимчасового обмеження права громадян на виїзд з України регламентуються Законом України “Про порядок виїзду з України і в’їзду в Україну громадян України”. Умови в’їзду іноземних громадян на територію України описані у Правилах в’їзду іноземців та осіб без громадянства в Україну, їх виїзду з України і транзитного проїзду через її територію.

Залучення і використання іноземної робочої сили в Україні здійснюється на основі квотування і ліцензування⁵. Визначене законодавством України право на працю іноземця, який тимчасово перебуває на території України, здійснюється за наявності дозволу на працевлаштування, який видається Державним Центром зайнятості Міністерства праці і соціальної політики України за умови, що в країні (регіоні) відсутні працівники з необхідною кваліфікацією. За розгляд заяви про надання дозволу на працевлаштування роботодавець сплачує суму в розмірі десяти неоподаткованих мінімумів доходів громадян. Дозвіл видається терміном до 1 року з можливістю його подовження, що, в свою чергу, може бути підставою для подовження терміну перебування в Україні⁶. Не потребують дозволу на працевлаштування іноземці, які найняті інвестором у межах і за посадами, що визначені угодою про розподіл продукції⁷.

Намагаючись узгодити українське законодавство з ратифікованою 10 листопада 1994 р. Угодою про партнерство та співробітництво між Європейськими співтовариствами і Україною (УПС), а

саме – зі статтею 35, Кабінет Міністрів України видав 12 вересня 2005 р. Постанову №892 “Про внесення зміни до пункту 7 Порядку оформлення іноземцям та особам без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні”, в якій зазначається, що дозволи на працевлаштування іноземним працівникам, які належать до категорій “внутрішньокорпоративні цесіонарії”, та “особи, що надають послуги без комерційної присутності в Україні”, видаються на строк найму⁸. Проте, на думку експертів⁹, практичне втілення цієї постанови знаходиться під питанням з кількох причин. По-перше, сучасне українське законодавство не має чіткого визначення застосованих у Постанові №892 понять; по-друге, термін “внутрішньокорпоративні цесіонарії” є невдалим перекладом терміна “intra-corporate transferees”, що присутній в англійській версії Угоди про партнерство і співробітництво і означає приватну особу, яка працює в організації на території певної країни, і тимчасово переводиться (а не набуває чийось прав) для виконання економічної діяльності на території іншої країни¹⁰. До того ж у статті 35 УПС “intra-corporate transferees” є не просто керівним персоналом, менеджерами та спеціалістами, як це зазначено у Постанові №892, а особами, які займають ключові посади в організації, мають нестандартні або суттєві для даної галузі знання/кваліфікацію, а також переводяться з організації до закладу (філіалу, дочірньої компанії) цієї організації в іншій країні для здійснення подібної економічної діяльності¹¹.

Для українських громадян працевлаштування за кордоном вперше було дозволено Законом України “Про зайнятість населення”, в якому стаття 10 надає право громадянам на професійну діяльність у період тимчасового проживання за кордоном¹².

На сьогодні неможливо навести точну кількість українських заробітчан, оскільки результати соціологічних опитувань і експертні оцінки суттєво різняться між собою. Так, за результатами загальнонаціонального соціологічного моніторингу Інституту соціології НАН України, проведеного у 2002 році, на підставі співвідношення кількості українських сімей, члени яких мають досвід тимчасової трудової міграції за кордоном, та приблизної загальної кількості сімей в Україні були отримані дані про 1,5 мільйона осіб, які виїжджали за кордон з метою заробітку¹³. Обстеження, проведені у 2002 році обласними центрами зайнятості України, показали, що обсяги трудової міграції з України не перевищують 2 млн. осіб¹⁴.

Разом з тим деякі економісти називають цифру до 5 млн. осіб¹⁵, а Уповноважений Верховної Ради України з прав людини у своїй доповіді в 2003 році навела цифру 7 млн. осіб¹⁶.

Серед напрямів трудової міграції з України експерти виокремлюють передусім Російську Федерацію (біля 1 млн. чол.), Польщу (300 тис. чол.), Італію (200 тис. чол.), Чехію (200 тис. чол.), Португалію (150 тис. чол.), Іспанію (100 тис. чол.), Туреччину (35 тис. чол.), США (20 тис. осіб)¹⁷. Також українці працюють у Словаччині, Угорщині, Німеччині, Великобританії, Греції та інших країнах.

Однак, дозволивши працевлаштування за кордоном, Українська держава не вжила подальших необхідних заходів для забезпечення захисту українських заробітчан. Лише у 2000 р. в Указі Президента України “Про основні напрями соціальної політики на період до 2004 року” захист соціально-економічних інтересів і прав українських працівників-мігрантів був визнаний одним з пріоритетних напрямів регулювання міграційних процесів. Однак документ не містив жодних необхідних управлінських рішень для реалізації зазначених пріоритетів¹⁸.

Постановою Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2003 р. затверджено Програму регулювання міграційних процесів на 2003 – 2005 роки. Серед основних завдань Програми визначено створення правових і соціально-економічних засад регулювання трудової міграції. В Програмі передбачена розробка проектів нормативно-правових актів про врегулювання процесів трудової міграції та забезпечення соціального захисту громадян України, які працюють за її межами. Передбачено також укладання міжнародних договорів та, у разі потреби, ініціювання переговорів щодо трудової діяльності та соціального захисту громадян України, які працюють за її межами¹⁹.

За українським законодавством інтереси громадян України, які тимчасово працюють за кордоном, захищаються угодами, що укладаються між Україною та іншими державами²⁰.

На середину 2005 року Україна мала чинні двосторонні міждержавні договори про працевлаштування з Лівією та Португалією, міжурядові угоди про взаємне працевлаштування і соціальний захист з Азербайджаном, Білоруссю, Вірменією, Соціалістичною Республікою В’єтнам, Латвією, Литвою, Молдовою, Польщею, Росією і Словаччиною²¹. Переговори щодо укладання аналогічних угод тривають з Італією, Іспанією, Грецією. Угоди щодо соціально-

го страхування підписано з Болгарією, Іспанією, Латвією, Литвою, Словаччиною, Чехією. Відповідні угоди з Румунією, Угорщиною і Монголією діють ще з радянських часів²².

Слід зазначити, що укладені двосторонні угоди поширюються на трудових мігрантів, які в'їхали до країни працевлаштування на підставі робочої візи, мають дозвіл на перебування і працевлаштування. На думку експертів²³, навіть якщо міжнародних домовленостей досягнуто, їх реалізація пов'язана з численними перешкодами: бюрократичною тяготиною, дорожнечою необхідних процедур, небажанням роботодавців країн призначення наймати українських робітників легально. Внаслідок цього практична користь для працівників-мігрантів від таких угод є мінімальною. Зважаючи також на той факт, що відсоток легально працевлаштованих українських трудових мігрантів є незначним, низка угод, серед яких угоди з урядами Польщі та Словаччини, де-факто охоплюють невелику кількість осіб, які можуть ними скористатися²⁴.

Враховуючи дані обставини, головним завданням для Української держави є укладання угод, які б дозволили легалізуватися в країнах працевлаштування вже перебуваючим там українським заробітчанами. Однак саме це з різних причин становить найбільшу проблему і заважає підписанню подібних договорів з низкою країн, серед яких Чехія і Польща. Серед причин цього експерти наводять відсутність стимулів для легалізації працівників, зайнятих на сезонних роботах у Польщі, негативні стереотипи щодо українців у громадській думці Чеської Республіки²⁵, а можливо, це й побоювання зростання кількості нелегальних мігрантів. Як показує досвід Португалії, після кількох етапів легалізації їх ефективність була взята під сумнів, оскільки вони сприяли залученню нових (нелегальних) іммігрантів, що пояснюється очікуванням отримати легальний статус під час наступної легалізації²⁶.

Наприклад, Чеська Республіка відмовилася навіть розглядати проект нової** Угоди про взаємне працевлаштування громадян, не кажучи вже про можливість легалізації українських заробітчана у Чехії. Таку позицію пояснюють представники Чеської Республіки змінами підходів у сфері врегулювання питань працевлаштування іноземних громадян у Чехії і прийняттям у травні 2004 р. Закону Чеської Республіки "Про зайнятість населення", в якому детально описано механізм усіх дій чеських роботодавців та іноземних громадян. Чеська сторона вважає за недоцільне дублювати положення

цього законодавчого акта у двосторонніх угодах про працевлаштування²⁷. Натомість Чеська держава розпочала в Україні пілотний проект “Відбір кваліфікованих працівників з-за кордону”, що заснований на залучення претендентів за квотами та системою балів і покликаний збільшити кількість працездатного населення в Чехії за рахунок запрошення на постійне проживання спеціалістів з сім’ями, тим самим покращуючи демографічну ситуацію в країні²⁸.

Міжнародні документи у сфері трудової міграції закликають забезпечувати працівникам-мігрантам загальнолюдські, політичні та соціально-економічні права, надавати їм гідні умови праці, судовий захист, медичне забезпечення, соціальну допомогу, запобігати дискримінації у порівнянні з громадянами країни найманої праці.

Угода про партнерство і співробітництво між Європейськими співтовариствами і Україною (УПС) закликає сторони не допускати стосовно українських громадян, які легально працевлаштовані в державах, що підписали дану Угоду, та іноземців, які легально працюють в Україні, дискримінації з причин громадянства щодо умов праці, винагороди або звільнення (ст.24)²⁹. Однак, зазначене у п. 1 статті 24 УПС положення щодо українських громадян видається констатацією фактичного стану речей і не передбачає жодних преференцій для громадян України, якщо врахувати наведене тут же застереження “оскільки*** це дозволено законами, умовами та процедурами, що застосовуються в кожній державі-члені”³⁰.

План дій Україна-Європейський Союз, підписаний 21 лютого 2005 р. у м. Брюсселі, (п. 2.3.4) передбачає забезпечення повного виконання положень статті 24 Угоди про партнерство та співробітництво шляхом скасування усіх дискримінаційних заходів стосовно працівників-мігрантів за ознакою громадянства в питаннях звільнення, умов та оплати праці³¹.

Одним із заходів щодо захисту прав працівників-мігрантів є контроль за діяльністю структур, які їх працевлаштовують. У міжнародних документах право наймати працівників у іншій державі поширюється або на вже існуючий державний орган з прецедентування³², або на спеціально створений орган на основі відповідних міждержавних угод³³.

Вербувати іноземних працівників може також установа потенційного роботодавця або особа, яка діє від його імені³⁴, чи приватне агентство з відповідним дозволом³⁵. У деяких документах

зазначається, що дозвіл на працевлаштування надається тільки у разі відсутності необхідної кількості людей для виконання відповідної роботи³⁶.

Працевлаштуванням українських громадян в інших країнах займаються установи, що отримали відповідну ліцензію від Міністерства праці і соціальної політики України і діють на основі Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном³⁷. Як правило, такі посередницькі структури згідно з документами працюють в рамках закону. Проте відсутність можливостей дієвого контролю за роботою посередників, а також неможливість державних органів оперативно реагувати на скарги клієнтів цих установ**** призводить до того, що “працевлаштування в закордонних країнах є переважно нелегальним і супроводжується численними порушеннями”³⁸.

Для забезпечення працівників-мігрантів всією необхідною інформацією про їхні права і умови перебування у країні найманої праці міжнародні конвенції надають трудовим мігрантам право на безкоштовне отримання такої інформації від держави походження, держави найманої праці або держави транзиту³⁹, пропонують заснування компетентної і безоплатної служби допомоги працівникам-мігрантам⁴⁰, а також здійснення державою походження письмового перекладу такої інформації⁴¹.

Виконання зазначених положень ставить перед Україною певні організаційні питання, оскільки в Україні немає міграційної служби, яка б відслідковувала та збирала всю необхідну для трудових мігрантів інформацію і здійснювала її переклад. Надання інформації трудовим мігрантам, тобто роз’яснення їхніх прав, свобод і обов’язків, передбачених українським законодавством, покладено на роботодавців⁴².

З цієї ж причини проблематичним видається виконання умов Європейської конвенції “Про правовий статус трудящих-мігрантів”***** щодо прийому трудових мігрантів. Йдеться про надання всієї необхідної допомоги для поселення і адаптації, забезпечення належним житлом і здійснення контролю за дотриманням санітарних норм житла трудящих-мігрантів⁴⁴.

Значна увага у міжнародних документах приділяється умовам праці трудових мігрантів, які мають бути не гіршими, ніж у громадян країни найманої праці. Це стосується винагороди, робочого часу, відпусток, охорони здоров’я та інших питань⁴⁵. Країна найма-

ної праці має інспектувати умови праці трудових мігрантів, надати можливість користуватися послугами служб працевлаштування, дозволити повторне працевлаштування у разі втрати роботи за незалежних від трудового мігранта причин, сприяти професійній перепідготовці та реабілітації мігранта⁴⁶.

Трудові відносини іноземців з українськими роботодавцями регулюються міжнародними договорами та законодавством України (Кодекс законів про працю). За певними винятками, які стосуються загальнообов'язкового державного соціального страхування, українське трудове законодавство закріплює однаковий рівень державних гарантій у сфері праці громадянам України та іноземцям, які є найманими працівниками.

Українське законодавство передбачає також дотримання належних умов праці трудових мігрантів. Дозвіл на працевлаштування не буде виданий, якщо в контракті зазначені умови праці іноземців гірші, ніж громадян України, які виконують таку саму роботу⁴⁷.

Крім цього, центри зайнятості наділені повноваженнями проводити обстеження підприємств, установ, організацій щодо забезпечення ними необхідних умов перебування і діяльності іноземців, а також аналізувати ефективність використання праці іноземців протягом терміну дії дозволу на працевлаштування⁴⁸.

Питання соціального забезпечення працівників-мігрантів також розглядається у міжнародних конвенціях у сфері трудової міграції. Хоча принцип рівності з громадянами країни найманої праці лежить в основі умов надання соціального забезпечення трудовим мігрантам, може передбачатися укладання спеціальних угод між країнами для виплати допомоги⁴⁹ або визначатись рівень виконання працівниками-мігрантами потрібних вимог для отримання соціального забезпечення⁵⁰.

Українське законодавство визнає право іноземних громадян на отримання соціального захисту⁵¹. Проте здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування для іноземців, які є найманими працівниками в Україні, дещо відрізняється від відповідного порядку для громадян України. Передусім це підстави надання особі статусу безробітного, що визначає право на матеріальне забезпечення і соціальні послуги, а також умови обчислення страхового стажу і підстав для зарахування сплачених в Україні страхових внесків для призначення пенсії. Страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворю-

вання, які спричинили втрату працездатності, також має свої особливості. Зокрема, передбачено припинення страхових виплат і надання соціальних послуг на весь час перебування потерпілого за межами України, якщо міжнародним договором України не встановлено інше⁵².

Угода про партнерство і співробітництво між Європейськими співтовариствами і Україною (ст. 25) проголошує укладання угод між сторонами з метою координації соціального забезпечення українців, які легально працюють на території держав-членів. Йдеться про складання всіх періодів страхування, праці та проживання у різних державах-членах ЄС для отримання пенсії за віком, у разі інвалідності, смерті, з метою медичного обслуговування і її конвертації.

Те саме передбачено і щодо громадян держав-членів ЄС, які легально працюють в Україні⁵³. План дій Україна-Європейський Союз (п. 2.3.4) передбачає продовження процесу укладання угод з державами-членами ЄС щодо координації соціального забезпечення, яке визначено у ст. 25 УПС⁵⁴.

Угода про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудівників-мігрантів, що укладена в рамках СНД 15 квітня 1994 р., поширює свою дію на трудівників-мігрантів, які на законних підставах займаються оплачуваною діяльністю, і визначає їх право на соціальне страхування і соціальне забезпечення відповідно до законодавства держави працевлаштування. За цією Угодою у разі скорочення штату працівник-мігрант отримує пільги і компенсації відповідно до законодавства країни найманої праці для вивільнених на зазначених підставах працівників. Повернення до країни виїзду здійснюється у такому випадку за кошти роботодавця.

Порядок відшкодування працівникові шкоди, завданої каліцтвом, професійним захворюванням або іншим ушкодженням здоров'я під час виконання трудових обов'язків, регулюється законодавством країни працевлаштування⁵⁵.

За Угодою про взаємне визнання прав на відшкодування шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом, професійним захворюванням або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаними з виконанням ними трудових обов'язків, що укладена 9 вересня 1994 р., відшкодування шкоди здійснюється роботодавцем, в якого працював робітник у момент отримання каліцтва, шкоди здоров'ю або смерті⁵⁶.

У разі смерті робітника роботодавець несе витрати, пов'язані з вивезенням тіла і майна померлого до країни виїзду⁵⁷.

Для обчислення пенсії за Угодою про гарантії прав громадян держав-учасниць СНД у галузі пенсійного забезпечення від 13 березня 1992 р. громадянам держав-учасниць цієї Угоди зараховується набутий на території будь-якої з цих держав трудовий стаж⁵⁸.

У міжнародних документах забезпечення права працівників-мігрантів на медичну допомогу передбачає здійснення медичного огляду майбутнього працівника⁵⁹, надання будь-якої необхідної медичної допомоги країною найманої праці⁶⁰, створення медичної служби, що засвідчувала б стан здоров'я працівників-мігрантів і членів їхніх сімей на час в'їзду в країну працевлаштування⁶¹. Медичне обслуговування за Угодою про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудівників-мігрантів здійснюється за рахунок роботодавця⁶².

В Україні медична допомога надається іноземним працівникам на основі Порядку надання медичної допомоги іноземним громадянам, які тимчасово перебувають на території України, за яким передбачається наявність у іноземця медичної страховки для отримання екстреної медичної допомоги. Придбання медичної страховки здійснюється під час отримання в'їзної візи або під час перетину кордону України. Інша медична допомога, крім екстреної, надається на основі договору страхування. У разі відсутності страховки іноземець здійснює оплату за медичні послуги безпосередньо медичному закладу⁶³.

На міжнародному рівні працівникам-мігрантам гарантується рівний з громадянами країни найманої праці доступ до навчальних закладів⁶⁴. Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів надає право здобути загальну освіту і професійну підготовку на рівних умовах і засадах з громадянами країни працевлаштування, а доступ до закладів вищої освіти здійснюється за загальними правилами⁶⁵.

Українське законодавство надає іноземцю право на здобуття вищої освіти, але не за рахунок держбюджету України або місцевих бюджетів⁶⁶. Повна загальна освіта здобувається у порядку, встановленому для громадян України⁶⁷.

Міжнародні конвенції надають працівникам-мігрантам право створювати організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів⁶⁸, брати участь у профспілках⁶⁹ і суспільному житті краї-

ни працевлаштування через можливість обирати і бути обраними, якщо це дозволяється законодавством⁷⁰.

В Україні іноземці мають право вступати до легалізованих об'єднань громадян, але позбавлені політичних прав і не можуть бути членами політичних партій⁷¹.

Слід зауважити, що на міжнародному рівні кожній державі надається право встановлювати критерії щодо прав трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей⁷² або укладати угоди для регулювання кількості трудових мігрантів⁷³, а реалізація деяких передбачених міжнародними конвенціями прав працівників-мігрантів поставлена в залежність від правопорядку держави, в якій трудящі-мігранти працюють за наймом⁷⁴.

Зокрема, Міжнародна конвенція ООН “Про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей” дозволяє державам працевлаштування обмежувати трудящих-мігрантів у виборі виду їхньої діяльності, якщо це стосується професійної кваліфікації трудящого-мігранта, здійснення політики надання пріоритету своїм громадянам, асимільованим особам або пов'язано з інтересами держави чи передбачено національним законодавством⁷⁵.

За українським законодавством іноземці не можуть призначатися на певні посади або займатися певною трудовою діяльністю. Передусім – це проходження державної служби, обіймання виборних посад в органах державної влади або органах місцевого самоврядування, здійснення правосуддя⁷⁶.

Закріплене Декларацією прав людини змогу у будь-який час повернутися до держави свого походження⁷⁷ знайшло своє продовження у міжнародних конвенціях у сфері трудової міграції. Працівникам-мігрантам та членам їх сімей може надаватися допомога під час повернення до держави походження як у вигляді інформації про їх статус, можливості працевлаштування, поселення і збереження набутого соціального забезпечення⁷⁸, так і через створення умов для полегшення соціальної і культурної реінтеграції в державі походження⁷⁹.

На жаль, українські трудові мігранти, крім формального права на повернення на батьківщину, яким користується будь-який громадянин України, не мають жодних заохочень для повернення в Україну⁸⁰.

Зіставляючи українську правову базу щодо забезпечення прав трудящих мігрантів з міжнародними стандартами, спостерігаємо

намагання на рівні декларацій відповідати основним світовим тенденціям щодо забезпечення прав іноземних працівників в Україні, а також прослідковується прагнення захистити український ринок праці.

Натомість стосовно українських працівників за кордоном та захисту їхніх прав з боку Української держави спостерігається майже повна бездіяльність. Буречи до уваги невтішні прогнози демографів щодо зменшення кількості населення України до 2050 року на 43%⁸¹ та прагнення країн-сусідів України використовувати її людський потенціал для власного економічного розвитку, така пасивність Української держави загрожує національним інтересам країни.

Зважаючи на викладене, Українській державі необхідно звернути увагу на низку проблем, які потребують вирішення. Передусім це стосується преведення у відповідність з міжнародними документами термінів і понять, які застосовуються в українському законодавстві щодо працівників-мігрантів. Це дасть змогу уникнути в процесі приєднання до міжнародних угод плутанини та постійного внесення змін і доповнень до українських нормативно-правових документів.

Також постає необхідність прийняття, крім міграційної концепції України, окремого закону про трудову міграцію, в якому чітко були б прописані права та обов'язки трудових іммігрантів і трудових емігрантів, визначалися механізми захисту українських заробітчан з боку Української держави на всіх етапах трудової міграції, починаючи від отримання інформації про країну майбутнього працевлаштування і до їх повернення на батьківщину.

Посиленій увазі з боку держави потребує діяльність посередницьких структур, які займаються працевлаштуванням українських заробітчан в іноземних країнах, що має здійснюватися через вдосконалення системи перевірок і оперативного реагування на виявлені порушення, розкриття нелегальних каналів працевлаштування та запровадження грошових стягнень за порушення.

Доцільним видається створення в Україні міграційної служби, яка б об'єднала розподілені між різними органами виконавчої влади повноваження і здійснювала, крім іншого, контроль за виконанням міждержавних угод щодо забезпечення прав українських заробітчан, збір інформації про країни працевлаштування українських громадян, надавала юридичні консультації, проводила просвітницьку роботу

щодо запобігання нелегальному працевлаштуванню українців за кордоном.

¹ *Грузінова Л.* Трудова діяльність іноземних громадян та осіб без громадянства в Україні: міжнародні аспекти // Юридичний журнал. – 2003. – №9(15). – С. 70–75.

² Закон України про правовий статус іноземців // Правовий захист біженців та осіб без громадянства в Україні: збірка документів. – К., 2001. – С. 135.

³ Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁴ Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К. 1996. – 117 с.

⁵ Закон України про зайнятість населення // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁶ Про затвердження Порядку оформлення іноземцям та особам без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні: Постанова Кабінету Міністрів України від 1 листопада 1999 р. №2028 // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁷ Закон України про правовий статус іноземців // Правовий захист біженців та осіб без громадянства в Україні: збірка документів. – К., 2001. – С. 137.

⁸ Про внесення змін до пункту 7 Порядку оформлення іноземцям та особам без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні: Постанова Кабінету Міністрів України від 12 вересня 2005 р. №892 // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁹ *Khomenko H., Boichenko O.* Immigration Legislation in Ukraine: What's New in Work Permit Related Legislation? // The Ukrainian Journal of Business Law. – 2005. – December. – P. 28.

¹⁰ Там само.

¹¹ Закон України про ратифікацію Угоди про партнерство та співробітництво між Європейськими Співтовариствами і Україною // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

¹² Закон України про зайнятість населення // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

¹³ *Малиновська О.А.* Мігранти, міграція та Українська держава: аналіз управління зовнішніми міграціями: Монографія. – К.: Вид-во НАДУ, 2004. – С. 104.

¹⁴ Там само.

¹⁵ Там само.

¹⁶ Підсумки та рекомендації проекту “Регулювання трудової міграції – виклики для України”. – К., 2005. – С. 7.

¹⁷ *Малиновська О.* Зовнішня трудова міграція: можливі напрями державного регулювання // Вісник Національної академії державного управління. – 2003. – №4. – С. 333.

¹⁸ Там само. – С. 334–335.

¹⁹ Про затвердження Програми регулювання міграційних процесів на 2003–2005 роки: Постанова Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2003 р. №1296 // Вісник Держкомнацміграції України. – 2003. – №2-4 (6-8). – С. 97–101.

²⁰ Закон України про зайнятість населення // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

²¹ Підсумки та рекомендації проекту “Регулювання трудової міграції – виклики для України”. – С. 55–56.

²² *Малиновська О.А.* Україна, Європа, міграція: міграція населення України в умовах розширення ЄС. – К.: Бланк-Прес, 2004. – С. 7.

²³ *Малиновська О.* Зовнішня трудова міграція: можливі напрями державного регулювання // Вісник Національної академії державного управління. – 2003. – №4. – С. 335.

²⁴ Підсумки та рекомендації проекту “Регулювання трудової міграції – виклики для України”. – К., 2005. – С. 10.

²⁵ Там само. – С. 10–11.

²⁶ *Пейшоту Ж.* Потужний ринок і слабка держава: предметне дослідження сучасної міграції до Португалії // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2003. – №1. – С. 102.

²⁷ За матеріалами українсько-чеських консультацій “Міграція, надання притулку та прикордонний контроль” 1 листопада 2005 р. // Архів автора

²⁸ Там само.

²⁹ Закон України про ратифікацію Угоди про партнерство та співробітництво між Європейськими Співтовариствами і Україною // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

³⁰ Там само.

³¹ План дій Україна–Європейський Союз: Європейська політика сусідства. – К.: ТОВ “Компанія Лік”, 2005. – С. 23.

³² Конвенція Міжнародної організації праці “Про працівників-мігрантів” (переглянута 1949 року) №97 від 1 липня 1949 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

³³ Міжнародна конвенція ООН “Про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей” від 18 грудня 1990 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

³⁴ Там само.

³⁵ Конвенція Міжнародної організації праці “Про працівників-мігрантів” (переглянута 1949 року) №97 від 1 липня 1949 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

³⁶ Там само.

³⁷ Про Ліцензійні умови провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном: Наказ Державного комітету України з питань регуляторної політики та підприємництва Міністерства праці і соціальної політики України №0017 від 10 січня 2002 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

³⁸ *Малиновська О.* Зовнішня трудова міграція: можливі напрями державного регулювання. – №4. – С. 334.

³⁹ Міжнародна конвенція ООН “Про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей” від 18 грудня 1990 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁴⁰ Конвенція Міжнародної організації праці “Про працівників-мігрантів” (переглянута 1949 року) №97 від 1 липня 1949 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁴¹ Європейська конвенція “Про правовий статус трудящих-мігрантів” від 24 листопада 1977 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁴² Про затвердження Порядку оформлення іноземцям та особам без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні: Постанова Кабінету Міністрів України від 1 листопада 1999 р. №2028 // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁴³ Підсумки та рекомендації проекту “Регулювання трудової міграції – виклики для України”. – С. 9.

⁴⁴ Європейська конвенція “Про правовий статус трудящих-мігрантів” від 24 листопада 1977 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁴⁵ Міжнародна конвенція ООН “Про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей” від 18 грудня 1990 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁴⁶ Європейська конвенція “Про правовий статус трудящих-мігрантів” від 24 листопада 1977 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁴⁷ Про затвердження Порядку оформлення іноземцям та особам без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні: Постанова Кабінету Міністрів України від 1 листопада 1999 р. №2028 // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁴⁸ *Пасечник Н.* Питання трудового законодавства в аспекті працевлаштування іноземців в Україні // Юридичний журнал. – 2004. – №4 (22). – С.34.

⁴⁹ Конвенція Міжнародної організації праці “Про працівників-мігрантів” (переглянута 1949 року) №97 від 1 липня 1949 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁵⁰ Міжнародна конвенція ООН “Про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей” від 18 грудня 1990 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁵¹ Закон України про правовий статус іноземців // Правовий захист біженців та осіб без громадянства в Україні: збірка документів. – С. 135–143.

⁵² *Пасечник Н.* Назв. праця. – С. 34.

⁵³ Закон України про ратифікацію Угоди про партнерство та співробітництво між Європейськими Співтовариствами і Україною // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁵⁴ План дій Україна – Європейський Союз: Європейська політика судства. – К.: ТОВ “Компанія Лік”, 2005. – 40 с. – С. 23.

⁵⁵ Закон України “Про ратифікацію Угоди про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудівників-мігрантів” від 11 липня 1995 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁵⁶ Соглашение о взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей от 9 сентября 1994 г. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁵⁷ Закон України “Про ратифікацію Угоди про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудівників-мігрантів” від 11 липня 1995 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁵⁸ Соглашение о гарантии прав граждан государств-участников Содружества Независимых Государств в области пенсионного обеспечения от 13 марта 1992 г. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁵⁹ Європейська конвенція “Про правовий статус трудящих-мігрантів” від 24 листопада 1977 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁶⁰ Міжнародна конвенція ООН “Про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей” від 18 грудня 1990 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁶¹ Конвенція Міжнародної організації праці “Про працівників-мігрантів” (переглянута 1949 року) №97 від 1 липня 1949 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁶² Закон України “Про ратифікацію Угоди про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудівників-мігрантів” від 11 липня 1995 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁶³ Про затвердження порядку надання медичної допомоги іноземним громадянам, які тимчасово перебувають на території України: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 січня 1997 р. №79 // Офіційний вісник України. – 1997. – №5. – С. 147.

⁶⁴ Міжнародна конвенція ООН “Про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей” від 18 грудня 1990 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁶⁵ Європейська конвенція “Про правовий статус трудящих-мігрантів” від 24 листопада 1977 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁶⁶ Закон України про вищу освіту // Відомості Верховної Ради. – 2002. – №20. – С. 134.

⁶⁷ Закон України про загальну середню освіту // Відомості Верховної Ради. – 1999. – №28. – С. 230.

⁶⁸ Європейська конвенція “Про правовий статус трудящих-мігрантів” від 24 листопада 1977 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁶⁹ Конвенція Міжнародної організації праці “Про працівників-мігрантів” (переглянута 1949 року) №97 від 1 липня 1949 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁷⁰ Міжнародна конвенція ООН “Про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей” від 18 грудня 1990 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁷¹ Закон України про правовий статус іноземців // Правовий захист біженців та осіб без громадянства в Україні: збірка документів. – С. 135–143.

⁷² Міжнародна конвенція ООН “Про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей” від 18 грудня 1990 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁷³ Конвенція Міжнародної організації праці “Про працівників-мігрантів” (переглянута 1949 року) №97 від 1 липня 1949 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁷⁴ *Шашкова І.* Участь Міжнародної організації праці в системі міжнародно-правового захисту прав трудящих-мігрантів та членів їх сімей // Юридична Україна. – 2005. – №8. – С. 77.

⁷⁵ Міжнародна конвенція ООН “Про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей” від 18 грудня 1990 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁷⁶ *Пасечник Н.* Назв. праця. – С. 34.

⁷⁷ Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁷⁸ Європейська конвенція “Про правовий статус трудящих-мігрантів” від 24 листопада 1977 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁷⁹ Міжнародна конвенція ООН “Про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей” від 18 грудня 1990 р. // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

⁸⁰ *Малиновська О.* Зовнішня трудова міграція: можливі напрями державного регулювання. – С. 338.

⁸¹ Incredible Shrinking Countries // *The Economist*. – 2006. – 5 January. – P. 5

* В українському законодавстві відсутній термін “працівник-мігрант”.

** Питання взаємного працевлаштування громадян обох держав були врегульовані Угодою між Урядом України та Урядом Чеської Республіки про взаємне працевлаштування громадян України та Чеської Республіки, підписаною 21 березня 1996 р. і ратифікованою Законом України від 6 грудня 1996 р. Угода втратила чинність 1 лютого 2002 р.

*** Зазначене слово вживається в українському примірнику Угоди як відповідник вживаному в англomовному примірнику виразу “subject to”. Англо-український словник М.І. Балла перекладає “subject to” як “якщо”, “з додержанням”.

**** Відповідно до Наказу Державного комітету України з питань регуляторної політики та підприємництва №0887 “Про затвердження Порядку контролю за додержанням Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном” від 15 липня 2004 р., планові і позапланові перевірки (останні здійснюються на основі письмової скарги клієнта) проводяться після письмового повідомлення посередницької структури за 5 днів до проведення перевірки.

***** Україна підписала Європейську конвенцію “Про правовий статус трудящих-мігрантів” у 2004 р., але процедура ратифікації триває.