

I. А. Заплітна

кандидат юридичних наук,
в. о. старшого викладача кафедри права
Галицького коледжу імені В'ячеслава Чорновола,
адвокат

З. А. Вербіцка

студентка
Галицького коледжу імені В'ячеслава Чорновола

ПРАВОВИЙ СТАТУС ТРУДОВОГО МІГРАНТА: ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ

Стаття присвячена дослідженню питання трудової міграції загалом та правового статусу трудового мігранта зокрема. В процесі написання виявлено певні проблеми правового регулювання права трудового мігранта на гідні умови праці та відсутність дієвого механізму захисту. Здійснено пошуки шляхів вирішення цих проблем шляхом пропозицій вдосконалення чинного законодавства. У статті надано тлумачення таких понять, як «міграція», «міжнародна трудова міграція», «правовий статус трудового мігранта». Останній визначено як сукупність прав і обов'язків осіб, які мігрують з метою працевлаштування, що регламентовані національним законодавством держави-донора та держави-реципієнта, а також міжнародно-правовими нормами. Встановлено, що права і свободи є головним елементом правовідносин, які виникають між трудовим мігрантом та країною перебування і які своєю чергою створюють відповідні обов'язки для такого мігранта. Визначено, що до основних міжнародно-правових угод можна віднести: Конвенцію МОП про трудящих-мігрантів 1949 р., Конвенцію МОП про рівноправність громадян країни, іноземців та осіб без громадянства в галузі соціального забезпечення 1962 р., а також Конвенцію МОП про зловживання в галузі міграції і забезпечення трудящим-мігрантам рівності можливостей і ставлення 1975 р. Вказаними Конвенціями, зокрема, передбачається ряд обов'язків щодо дотримання державами, які їх ратифікували, основних прав людини відносно трудящих-мігрантів, передбачається надання таким мігрантам не менш сприятливих умов, аніж ті, якими користуються їх власні громадяни.

Результатом дослідження є виявлені деякі проблеми правового регулювання гідної праці трудових мігрантів. Так, негативним є те, що Україна не ратифікувала ще деякі важливі Конвенції МОП, не підписала Глобальний договір про безпечну, впорядковану й легальну міграцію (ООН).

Пропонується серед іншого удосконалити нормативно-правову базу з регулювання міграції персоналу у питаннях визнання трудового стажу мігрантів, набутого за кордоном, пенсійного забезпечення, діяльності фірм-посередників з міжнародного працевлаштування.

Ключові слова: трудова міграція, правовий статус трудового мігранта, конвенція, гідні умови праці, права та гарантії мігранта.

Постановка проблеми. В умовах сьогодення цілий світ потерпає від непостійних валют, ненадійної економіки, тероризму і соціальної напруги. Усе це породжує нові потоки трудових мігрантів та біженців. На жаль, для великої кількості людей трудова міграція стала способом життя, адже вона охоплює численну кількість країн та регіонів і, як наслідок, робить їх взаємозалежними від міграційних потоків.

Трудовий мігрант робить вагомий внесок у розвиток економіки країни свого походження: за ці кошти навчаються діти мігранта, нерідко вони забезпечують життєдіяльність цілої родини. Попри це, сам трудовий мігрант потребує захисту та забезпечення гідних умов праці, гарантій реалізації своїх трудових прав. Водночас все частіше уряди держав замість пошуку реальних шляхів надання такого захисту визнають тру-

дову міграцію реальною проблемою для держави та шукають захисту вже від самої міграції, вводячи все нові обмеження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Починаючи з середини ХХ століття питання трудової міграції покладено в основу досліджень багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців. Воно стало центральним у працях як демографів, так і економістів, географів, соціологів, політологів тощо. Вивченням трудових, економічних, соціальних аспектів міграції займалися О.А. Малиновська, О.Р. П'ятковський, Н.Г. Вавришук, А.Т. Драгунова, І.В. Кукурудза, Б.Р. Юськів, М.І. Романюк, Р.А. Ріснова, В.М. Галичанський, А.А. Чухно та інші. Питання реалізації та захисту права на працю трудових мігрантів у його традиційному розумінні в науці трудового права останнім часом досліджували О.І. Кисельова [5], О.А. Трюхан [6], Н.М. Швець [7] та ін. Проте, попри значні наукові доробки, питання правового статусу трудового мігранта, проблеми його захисту залишаються актуальними і сьогодні.

Метою цієї статті є вивчення основних аспектів, що впливають на правовий статус трудового мігранта, а також аналіз та обґрунтування основних напрямів удосконалення державної політики щодо регулювання міграційних процесів.

Виклад основного матеріалу. Сам термін «міграція» походить від латинського слова та означає переселення, переміщення. Вперше це поняття застосував англійський учений Є. Равенштейн у своїй науковій статті «Законодавство про міграцію» у 1885 році. Науковець вивчав тренди та масштаби міграції в Англії, аналізував основні аспекти, що впливають на прийняття мігрантом рішення покинути свою країну, наводив власну класифікацію мігрантів [1, с. 22].

Враховавши позицію науковців, під міжнародною трудовою міграцією варто розуміти просторове переміщення осіб з країни походження в країну можливого працевлаштування, що спричинене деякими факторами та відіграє велику роль в економічних, демографічних змінах, з метою вступу у трудові правовідносини із роботодавцем іншої держави на строк, більше ніж один рік, з поверненням до країни проживання або без такого [2, с. 17].

До основних факторів, які впливають на формування та розвиток міжнародної трудової міграції, слід віднести збільшення безробіття і вимушену неповну зайнятість. Окрім того, недофінансування системи державної

підтримки безкоштовної освіти і медичної допомоги змушує українців самостійно покривати витрати. Також до причин міграції можна віднести високу облікову ставку Національного банку України, яка створює великі фінансові ризики для осіб, котрі хочуть створити свій бізнес.

Варто зазначити, що причини виникнення та розвитку міжнародної трудової міграції не існують як окремі елементи, а діють у сукупності, системно. Вплив цих факторів на розвиток міграції залежить винятково від географії їх поширення та часу [1, с. 26].

Враховуючи те, що більшість українців працює нелегально, гострою залишається проблема порушення трудових та людських прав українських мігрантів у зв'язку із неврегульованістю їх правового становища.

Питання прав, свобод та інтересів людини, зокрема прав трудового мігранта, – це велика соціально-практична і наукова проблема, яка потребує постійної уваги з боку правників та науковців.

Сьогодні досить актуальним залишається питання: хто і яким чином буде забезпечувати захист прав, свобод та інтересів трудових мігрантів?

Стан свободи не дарується трудовим мігрантам будь-якою публічною владою, а належить їм з огляду на їхнє народження. Реалізувати цей стан свободи трудовий мігрант може через свої суб'єктивні права. Закріплення, охорона, підтримка прав і свобод, а також створення умов для їх втілення в життя є одним із основних обов'язків будь-якої держави, який закріплено у Конституції [1, с. 23].

Можна сміливо стверджувати, що права і свободи є головним елементом правовідносин, які виникають між трудовим мігрантом та країною-перебування і які своєю чергою створюють відповідні обов'язки для такого мігранта. Сукупність усіх цих прав, свобод і обов'язків утворює правовий статус трудового мігранта, який ширше можна розкрити як сукупність прав і обов'язків осіб, які мігрують з метою працевлаштування, що регламентовані національним законодавством держави-донора та держави-реципієнта, а також міжнародно-правовими нормами [3, с. 535–536].

Міжнародно-правовому регулюванню правового статусу трудового мігранта присвячено низку угод. До основних міжнародно-правових угод можна віднести: Конвенцію МОП про трудящих-мігрантів 1949 р., Конвенцію МОП про рівноправність громадян країни, іноземців

та осіб без громадянства в галузі соціального забезпечення 1962 р., а також Конвенцію МОП про зловживання в галузі міграції і забезпечення трудящим-мігрантам рівності можливостей і ставлення 1975 р.

Вказаними Конвенціями встановлено, що держави, які їх ратифікували, повинні дотримуватись основних прав людини відносно трудящих-мігрантів. Крім того, надавати їм без дискримінації за ознаками раси, національності, релігії не менш сприятливі умови, аніж ті, якими користуються їх власні громадяни. Зокрема, це правило стосується заробітної плати, робочого часу та часу відпочинку, оплачуваної відпустки, соціального забезпечення, віку, з якого передбачено прийняття на роботу, тощо.

Більш розгорнуті права і обов'язки трудових мігрантів представлені у Міжнародній конвенції про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей від 1990 р. [4, с. 183]. Зокрема, частина III цієї Конвенції передбачає основні політичні, цивільні, економічні соціальні права трудових мігрантів і членів їхніх сімей, а частина IV закріплює ряд додаткових прав для тих трудових мігрантів і членів їхніх сімей, які мають постійний статус у державі перебування. Так, до таких додаткових прав відносять право вільного пересування по території держави роботи за наймом, вільно обирати місце проживання в ній, брати участь у громадському житті держави перебування. Цікавим є те, що одним із додаткових прав трудового мігранта та членів його сім'ї, які мають постійний статус, є можливість обирати і бути обраним у цій державі відповідно до її законодавства. Вважаємо, що розробники Міжнародної конвенції 1990 року, надаючи такі важливі додаткові права трудовим мігрантам і членам їх сім'ї, ставили за мету легалізувати таким чином трудову міграцію.

Що стосується заробітку трудового мігранта, то згідно із міжнародно-правовими домовленостями такі особи мають право переказувати зароблені кошти в державу походження або будь-яку іншу державу, при цьому такий переказ повинен здійснюватися з урахуванням процедури, що встановлена законодавством цієї країни і відповідно до міжнародно-правових норм. Також Конвенція зобов'язала держави вжити заходи з метою уникнення подвійного оподаткування [4, с. 185].

Окрім прав, трудові мігранти наділені й обов'язками. Більшість міжнародно-правових документів відносять до основних обов'язків трудових мігрантів такі, як дотримання законів

і правил держави роботи за наймом, шанування культурних традицій жителів приймаючої держави.

Попри те, що вищезгадана Міжнародна конвенція 1990 року встановлює права та обов'язки усіх категорій трудових мігрантів, зокрема й тих, хто працює нелегально, проте зазвичай незаконні мігранти не можуть користуватись таким же самим обсягом прав, що надаються трудовим мігрантам, які законно знаходяться у країні перебування. Зазвичай це тягне проблеми, пов'язані із соціальним положенням нелегальних мігрантів, та в сукупності негативним чином позначається на їх життєдіяльності.

Також варто зазначити, що право на працю та пов'язані з ним інші права трудових мігрантів закріплені в окремих міжнародно-правових актах регіонального рівня, наприклад, у Європейській соціальній хартії, яка була прийнята у рамках Ради Європи і стала доповненням Європейської Конвенції 1950 року.

Загалом хартією передбачено низку прав, що стосуються зайнятості, соціального захисту, освіти, охорони здоров'я. Але усі права, які закріплені у Європейській соціальній хартії та які пов'язані з правовим становищем трудових мігрантів, застосовуються до таких осіб та членів їхньої сім'ї лише в тому разі, якщо вони є громадянами Договірних Сторін та на законних підставах проживають або працюють на території однієї з них.

Загалом питання правового статусу трудового мігранта є досить важливим, оскільки саме ця верства населення є найбільш уразливою у правовому відношенні [5, с. 183–185]. Можна сміливо стверджувати, що права і свободи є головним елементом правовідносин, які виникають між трудовим мігрантом та країною-перебування і які своєю чергою створюють відповідні обов'язки для такого мігранта.

Україна також є активним учасником міграційних процесів та відіграє не останню роль у формуванні міжнародного ринку праці. Коли громадяни України мігрують з метою працевлаштування, то бажають знати, законодавством якої держави буде регулюватись їх трудовий статус і соціальний захист. Проте питання праці та соціального захисту регулюються по-різному, залежно від того, постійно чи тимчасово особа проживає за кордоном. В умовах сьогодення більшість українців, котрі виїжджають за кордон з метою працевлаштування, не звертають уваги на норми міжнародно-правових договорів, через це стикаються із

значними труднощами за межами Батьківщини [6, с. 129].

Найбільш поширеними порушеннями, з якими стикаються трудові мігранти, є нехтування умовами контракту зі сторони роботодавця, що стосуються умов праці, своєчасної та адекватної виплати за неї.

У рамках заходів, спрямованих на лібералізацію візового режиму ЄС, 5 листопада 2015 року було прийнято Закон України «Про зовнішню трудову міграцію». Цей нормативно-правовий акт дає надію, що ситуація у сфері міграційної трудової політики покращиться.

Закон визначає правові та організаційні засади державного регулювання зовнішньої трудової міграції і соціального захисту не лише громадян України, котрі перебувають за кордоном, але і членів їхньої сім'ї [2].

Але більшість дослідників стверджують, що права та гарантії, які закріплені у Законі, мають переважно декларативний характер, тому що не встановлюють відповідальності держави за невиконання своїх обов'язків, а також не передбачають чіткого механізму захисту працівниками-мігрантами своїх трудових та інших прав у країні перебування.

Також вважаємо, що недоліком цього Закону є залишене неврегульоване питання виплати пенсії працівникам, які мають призначені пенсії за кордоном.

Важливим кроком світової спільноти для вирішення проблеми трудової міграції через підтримку й захист трудових прав мігрантів стало прийняття 19 грудня 2018 року Генеральною асамблеєю ООН Глобального договору про безпечну, впорядковану й легальну міграцію, який підписали 152 країни. Однією з 23 цілей цього договору є сприяння справедливому й етичному найму і гарантування умов, що забезпечують гідну працю трудовим мігрантам, через розробку та удосконалення національних стратегій і програм, що стосуються міжнародної трудової мобільності, у тому числі з урахуванням відповідних рекомендацій, викладених у Загальних принципах і оперативних керівних вказівках МОП у сфері справедливого працевлаштування, засадах підприємницької діяльності в аспекті прав людини Організації Об'єднаних Націй та міжнародній системі сумлінного найму Міжнародної організації з міграції [7]. На жаль, Україна не підписала цей документ, пославшись на внутрішню проблему з вимушеними переселенцями.

На нашу думку, розвиток політики в сфері трудової міграції в Україні відбувається дуже

повільно, і за всі роки незалежності наша держава ще й досі стикається з пережитками радянської політичної системи і застарілою нормативно-правовою базою.

Висновки та пропозиції. Дослідивши цю тему, зокрема її теоретичні та практичні аспекти, ми дійшли певних висновків та внесли такі пропозиції стосовно вдосконалення питання міжнародної трудової міграційної політики:

– по-перше, вважаємо за необхідне запровадити ефективну систему моніторингу за трудовими мігрантами для того, щоб забезпечити владу та суспільство інформацією про її реальні показники. Наприклад, створити інформаційний портал «Ринок праці і міграційні процеси в Україні» в мережі Інтернет;

– по-друге, обов'язково удосконалити законодавчу базу, приділяючи особливу увагу протидії нелегальній міграції.

Окрім того, ми думаємо, що Верховній Раді України необхідно ратифікувати ряд міжнародних конвенцій та договорів і створити умови для реалізації їх вимог на національному рівні. Зокрема, підтримати Глобальний договір про безпечну, впорядковану й легальну міграцію

Також пропонуємо удосконалити нормативно-правову базу з регулювання міграції персоналу у питаннях визнання трудового стажу мігрантів, набутого за кордоном, пенсійного забезпечення, діяльності фірм-посередників з міжнародного працевлаштування.

Список використаної літератури:

1. Волоско Я.О. Міжнародна трудова міграція населення: причини виникнення та наслідки для економіки. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2015. 20–26 жовт. (№7). С. 21–26.
2. Жулинський М. Українська родина і вимушена міграція. *Урядовий кур'єр*. 2019. 15 трав. (№87). С. 17–18.
3. Кваша О.С. Зовнішні міграційні процеси трудових ресурсів: фактори, стан та наслідки для України. *Юридичний вісник України*. 2017. 23 бер. (№10). С. 535–540.
4. Лошенко О.В. Регулювання міжнародної трудової міграції. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2016. 12 квіт. (№5). С. 179–185.
5. Про порядок виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України: Закон України від 21.01.1994р. №3857-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3857-12>. (дата звернення 27.02.2021).

6. Полянська Я.Л. Державне регулювання зовнішньої трудової міграції : дис. канд. економ. наук : 12.00.06. Донецьк, 2017. 129 с.
7. Глобальный договор о безопасной, упорядоченной и легальной миграции. Межправительственная конференция для принятия глобального договора о безопасной, упорядоченной и легальной миграции. Марракеш, Марокко, 10 и 11 декабря 2018 года. URL: <https://goo-gl.su/hwW4> (дата звернення: 15.12.2019).
-

Zaplitna I. A., Verbitska Z. A. Legal status of a migrant labor: problems of protection

The article is devoted to the study of labor migration in general and the legal status of labor migrants in particular. In the process of writing, certain problems of legal regulation of the right of a migrant worker to decent working conditions and the lack of an effective protection mechanism were identified. The search for ways to solve these problems through proposals to improve existing legislation. The article provides an interpretation of such concepts as “migration”, “international labor migration”, “legal status of a migrant worker”. The latter is defined as a set of rights and obligations of persons migrating for employment, which are regulated by the national legislation of the donor and recipient countries, as well as international law. Rights and freedoms have been found to be a key element of the legal relationship that arises between a migrant worker and the host country, which in turn creates corresponding responsibilities for such a migrant. It is determined that the main international legal agreements include: the ILO Convention on Migrant Workers 1949, the ILO Convention on Equality of Citizens, Foreigners and Stateless Persons in the Field of Social Security of 1962, and the ILO Convention on Abuse in the Field of Migration. Migration and ensuring equal opportunities and attitudes for migrant workers in 1975. These conventions, in particular, provide for a number of obligations for States that have ratified them to respect the fundamental human rights of migrant workers, and to provide such migrants with conditions no less favorable than those enjoyed by their own nationals.

The result of the study revealed some problems of legal regulation of decent work of migrant workers. Yes, the negative is that Ukraine has not ratified some other important ILO Conventions, has not signed the Global Compact on Safe, Orderly and Legal Migration (UN).

It is proposed, among other things, to improve the legal framework for regulating the migration of personnel in matters of recognition of the length of service of migrants acquired abroad, pensions, the activities of intermediary firms for international employment.

Key words: labor migration, legal status of a migrant worker, convention, decent working conditions, migrant rights and guarantees.