

АДМІНІСТРАТИВНЕ ТА ІНФОРМАЦІЙНЕ ПРАВО

УДК 342.951:331.556.46

Наталія Бльок

Національного університету “Львівська політехніка”,
Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти
кандидат юридичних наук,
асистент кафедри цивільного права та процесу,
nataliia.v.blok@lpnu.ua

ПРАВОВИЙ СТАТУС ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ: ПОНЯТТЯ, ЗМІСТ, ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАКРІПЛЕННЯ

<http://doi.org/10.23939/law2021.31.137>

© Бльок Н., 2021

Досліджено поняття правового статусу трудових мігрантів. Зазначено законодавче закріплення правового статусу трудових мігрантів та гарантії їхніх особистих прав. Вказано про те, що захист прав громадян України, які працюють за кордоном, передбачає важливий обов'язок для держави створювати правові, соціально-економічні та духовні умови для реалізації їхніх прав і свобод, за яких можливо захистити права осіб, а також діяльність державних і міжнародних організацій із захисту прав людини.

Зазначено, що держава в особі уповноважених органів державної влади здійснює важливий контроль у сфері працевлаштування, метою якого є забезпечення законності та непорушності прав і свобод людини й громадянина. Зокрема, працевлаштування будь-якої особи без належного оформлення, тобто без укладання з нею трудового договору, зокрема мігранта, є вагомим порушенням трудового законодавства. Визначено, важливі гарантії щодо укладання трудового контракту, а також відомостей, які обов'язково повинні міститися в ньому. З'ясовано, що при працевлаштуванні за кордоном громадяни України повинні насамперед керуватися нормами міжнародно-правових актів, а також знати, законодавством якої держави регулюватиметься їхній трудовий і соціальний захист.

Проаналізовано, основні категорії громадян України, які перебувають на території інших країн з метою працевлаштування, залежно від їхнього правового статусу. Залежно від категорії, до якої належить особа, значною мірою залежить обсяг її прав і свобод на території країни перебування, зокрема, доступ до медичної допомоги, пенсійного та соціального забезпечення тощо.

Доведено, що трудова міграція відіграє найважливішу роль в сучасному світовому міграційному процесі населення. Вказано, основні мотиви трудової міграції населення, що спонукають громадян до виїзду за кордон. А саме, таким мотивом трудової міграції населення є значно вищий рівень заробітної плати для покращення матеріального стану, що спонукає громадян до виїзду за кордон. Вагому мотивацію населення України до міждержавної трудової міграції пов'язують зі станом внутрішнього та зовнішніх ринків праці.

Ключові слова: трудова міграція, правовий статус трудових мігрантів, працевлаштування, міграція населення, ринок праці

Постановка проблеми. Варто зазначити, що правовий статус трудового мігранта, передусім, залежить від строку перебування і працевлаштування в іноземній державі, економічного статусу професії, соціального статусу працівника, податків, які ним сплачуються, а також сектора, в якому робітник є працевлаштованим. Необхідно вказати, що регулювання правового статусу відноситься до національної компетенції, що обумовлено загальноновизнаним у міжнародному праві принципом державного суверенітету. Варто наголосити на тому, що захист прав громадян України, які працюють за кордоном, передбачає важливий обов'язок для держави створювати правові, соціально-економічні та духовні умови для реалізації їхніх прав і свобод, за яких можливо захистити права зазначених осіб, а також діяльність державних і міжнародних організацій із захисту прав людини. Важливим наслідком є надання правової допомоги для громадян України, які працюють за межами нашої країни з можливим використанням усіх важливих форм захисту їх прав та інтересів саме перед роботодавцями країни, в якій вони працевлаштовані, на засадах національного законодавства держав перебування та міжнародно-правових актів.

Метою статті є дослідження поняття, змісту та законодавчого закріплення правового статусу трудових мігрантів.

Аналіз дослідження проблеми. Вагомий внесок у дослідження трудової міграції населення, а також і правового статусу та удосконалення організаційних, економічних та правових важелів регулювання зробили провідні вчені, серед котрих можна виділити: Н. Бортник, Л. Воробйову, В. Воронина, І. Гнибіденко, В. Євтуха, О. Журбу, Є. Малиновську, Е. Плетньова, О. Позняка, О. Пуригіну, Л. Рибаківського, Ю. Римаренка, М. Романюка, Л. Солонську, Г. Старченкова, Г. Хоменко, А. Хомра, О. Шиманську, А. Шлепакова, М. Шульгу, С. Чеховича, М. Чугуєвську та ін.

Виклад основного матеріалу. Трудова міграція в останні роки стала одним з найбільших викликів для нашої країни. Втопившись від відсутності реформ і очікування кращих економічних умов в Україні, мільйони громадян намагаються покращити свій фінансовий стан і реалізувати кар'єрні очікування в інших країнах.

Як правило, виїзди на роботу за кордон носять неорганізований характер, значний відсоток зовнішніх трудових мігрантів населення працевлаштовується напівлегально, а то й нелегально. Мета працевлаштування як основна в зовнішніх трудових мігрантів поєднується з цілями торгового бізнесу, більшими заробітками, закупівлею товарів для своєї сім'ї тощо. Зростання інтенсивності потенційної та реальної трудової міграції населення України досягалося як за рахунок зростання її в переважній більшості регіонів, так і за рахунок більш високих темпів росту в регіонах з відносно невеликими її значеннями. Формування потужних потоків зовнішніх трудових мігрантів спочатку мало місце в тих регіонах України, в яких нагромадився досвід виїздів на роботу за кордон і на сезонні роботи, в прикордонних регіонах, регіонах з домінуванням у структурі міського населення великих міст. Дещо слабше, але все ж достатньо вираженою є тенденція до вирівнювання відмінностей інтенсивності, потенційної та реальної зовнішньої трудової міграції населення в розрізі вікових груп. Зниження інтенсивності виїздів на роботу за кордон, а це завдання постане вже в недалекому майбутньому, потребуватиме значних коштів. Навіть після поживлення в економіці автоматичних змін параметрів зовнішньої трудової міграції населення очікувати їх не доводиться. Успішне регулювання зовнішньої трудової міграції населення передбачає як неодмінну умову виявлення механізмів дії та використання закономірностей і тенденцій динаміки, установок на працю за кордоном.

На думку Н. Тиндик, “наша держава є активним учасником міграційних процесів, що відбуваються в межах світового господарства, і відіграє не останню роль у формуванні міжнародного ринку праці. Міграція в Україні відбувалася досить інтенсивно ще в межах колишнього Радянського Союзу у формі обміну населенням із сусідніми республіками, а також із Казахстаном і Узбекистаном. Так, протягом десяти років з 1979 по 1989 р. з України до Росії виїхало 3,5 млн осіб, а зворотний потік становив 4 млн осіб. Щорічне “сальдо” було позитивним на користь нашої держави і щодо Молдови, Білорусії, Казахстану, Узбекистану. Таке явище пояснювалося двома основними причинами: попитом на робочу силу в промисловості і сільському господарстві України, а також м’яким кліматом, який приваблював переселенців-пенсіонерів із районів Крайньої Півночі та Далекого Сходу” [1, с. 576–577].

У минулому велика кількість трудових мігрантів з України працювала в Греції, на Кіпрі, в Німеччині, Словаччині, Швейцарії, Канаді. Остання щорічно надає Україні 1,5–2 тис. віз, понад 6 тис. віз. Варто зазначити, що з України в Канаду виїжджали в основному інженери-металобробники, приладобудівники, програмісти, працівники медицини [1].

Безумовно, одним із головних мотивів трудової міграції населення є значно вищий рівень зарплати, що спонукає громадян до виїзду за кордон. Зокрема, в промислово розвинутих європейських країнах у мігрантів із села, які працюють на сільськогосподарських підсобних роботах, зарплата була вища у 2–3 рази; в будівництві, на автотранспорті та сфері послуг – у 10–12 разів, на морському транспорті, в освіті, програмуванні, охороні здоров’я – від 15 до 40 разів.

Загалом за дослідженнями багатьох науковців у світі протягом року переміщується між країнами з метою отримання заробітків від 40 до 60 млн осіб. Виходячи з того, що за різними розрахунками обсяг українців – міждержавних трудових мігрантів коливається в межах 5–7 млн. переміщень трудових мігрантів на рік, проблема регулювання міждержавної трудової міграції, в тому числі з урахуванням мотивації потенційних мігрантів до виїзду за кордон з метою заробітків, є надзвичайно актуальною [2].

Вагому мотивацію населення України до міждержавної трудової міграції пов’язують зі станом внутрішнього та зовнішніх ринків праці. В умовах зниженого попиту на робочу силу, монопольного становища роботодавців на ринку праці, коли вони антиринковими засобами підтримують низьку оплату праці найманих працівників, підвищується мотивація населення до міждержавної трудової міграції у напрямі ринків праці, де особі пропонують вільні робочі місця або вигідніші умови працевлаштування [3].

Громадян України, які перебувають на території інших країн з метою працевлаштування, залежно від їхнього правового статусу умовно можна розподілити на кілька категорій:

- особи, які мають дозвіл на постійне проживання на території іноземної держави, що дає право і на безстрокове працевлаштування;
- особи, які мають тимчасовий дозвіл на перебування і на працевлаштування;
- особи, які на законних підставах тимчасово перебувають на території іноземної держави (на лікуванні, навчанні, з туристичними або приватними цілями) і нелегально працюють;
- особи, які перебувають на території іноземної держави нелегально і нелегально працюють.

Від того, до якої категорії належить особа, значною мірою залежить обсяг її прав і свобод на території країни перебування, зокрема, доступ до медичної допомоги, пенсійного та соціального забезпечення тощо.

Найбільш захищеними серед українських трудових мігрантів є перші дві категорії осіб, тобто ті з них, які постійно або тимчасово перебувають на законних підставах на території іншої країни та мають відповідний дозвіл на працевлаштування.

Дозвіл на постійне проживання та працевлаштування у країні перебування, за загальним правилом, означає, що особа у своїх правах прирівнюється до громадян цієї держави, в тому числі у сфері соціального забезпечення. Як свідчить досвід, у таких осіб майже не виникає проблем при реалізації їх трудових прав, зокрема, права на належні умови та належну винагороду за працю,

гарантії зайнятості, а також права на медичний захист, адже такі особи, як правило, укладають письмовий контракт із працедавцем і захищені чинним трудовим законодавством країни перебування [4].

Обсяг прав осіб, які тимчасово перебувають на території інших країн та тимчасово працюють, зокрема, доступ до соціальної допомоги, медичного захисту, за загальним правилом, є меншим порівняно з правами громадян країни перебування, що, однак, не перешкоджає їх реалізації.

У випадку ж порушення трудових або інших прав зацікавлена особа може використати весь арсенал правових механізмів для їх захисту, в тому числі судовий.

Будучи за кордоном, громадяни України прагнуть знати, законодавством якої держави регулюватиметься їхній трудовий і соціальний захист. Однозначно це питання не можна вирішити, тому що по-різному регулюються питання праці та соціального захисту залежно від того, постійно чи тимчасово особа проживає за кордоном [5]. При працевлаштуванні за кордоном громадяни України повинні насамперед керуватися нормами міжнародно-правових актів. Недопущення і припинення дискримінації у сфері праці та трудових відносин є пріоритетним напрямом діяльності Міжнародної організації праці (МОП), який знайшов відображення в низці міжнародних документів, прийнятих у рамках МОП, зокрема в Конвенції № 111 “Про дискримінацію в галузі праці і зайнятості” [5]. Необхідність визначення і проведення національної політики, спрямованої на заохочення рівності можливостей та ставлення до праці і занять з метою викорінення будь-якої дискримінації, проголошена у ст. 2 Конвенції № 111 щодо працівників-мігрантів, конкретизована в Конвенції № 97 [6]. Основним способом міжнародно-правового забезпечення принципу рівності можливостей і ставлення є перерахування можливих умов праці і зайнятості, при реалізації яких працівники-мігранти не повинні піддаватися будь-якій дискримінації порівняно з громадянами держави працевлаштування, і здійснення загального контролю за прийнятими на національному рівні заходами як законодавчого, так і правозастосувального характеру Комітетом експертів МОП щодо застосування Конвенцій і Рекомендацій.

Принцип рівності ставлення і можливостей розкритий і в Конвенції “Про захист прав усіх працівників-мігрантів і членів їх сімей”. Загальне визначення принципу рівності ставлення подано в п. 1 ст. 25 Конвенції: “...працівники-мігранти користуються не менш сприятливим ставленням, ніж те, що застосовується до громадян працевлаштовуючої держави” [6]. Зміст принципу включає надання рівності поводження щодо умов праці і зайнятості працівників-мігрантів, а також рівності можливостей відносно умов їхнього перебування на території держави працевлаштування, включаючи надання рівних умов у сфері соціального забезпечення і медичного обслуговування. Принцип рівності ставлення поширюється і на членів сімей працівників-мігрантів у частині умов їхнього перебування в державі в'їзду та передбачає рівні з громадянами даної держави умови доступу до отримання освіти, соціального й медичного обслуговування тощо [6].

На жаль, сьогодні громадяни України, які виїжджають за кордон з метою працевлаштування, не завжди звертають увагу на міжнародні правові норми. Це можна пояснити тим, що багато країн Європи встановлює квоти на іноземну робочу силу і приймає до себе тільки працівників розвинутих країн, як наслідок, працівникам України практично неможливо отримати легальне робоче місце за кордоном у розвинутій країні. Тому громадяни України намагаються потрапити до таких країн будь-яким шляхом. У результаті, не маючи дозволу на працевлаштування, наші співвітчизники виконують таку роботу і отримують відповідну платню, яку іноземці ні за що б не виконували. Звідси і випливають проблеми, пов'язані зі ставленням до таких працівників [7].

Водночас аналіз звернень до Уповноваженого з прав людини засвідчує, що в окремих країнах виникають проблеми і у такої категорії трудових мігрантів з України.

Часто виникають проблеми і у громадян України, які легально працюють на тимчасовій основі у таких країнах, як Греція, Португалія, Італія, Іспанія, Чехія та ін. Завдяки ухваленню

відповідного національного законодавства, зокрема у Греції та Португалії, більшість громадян України, які перебували в цих країнах без правових підстав, отримали можливість легалізувати своє перебування там та оформити належним чином свої контракти з працедавцями. Це значно розширило можливості надання їм у випадку потреби правового захисту, у тому числі з боку дипломатичних представництв України за кордоном, а також адвокатської допомоги. Найчастіше така допомога потрібна у справах про стягнення з роботодавців невиплаченої заробітної платні, відшкодування шкоди, заподіяної трудовим каліцтвом на виробництві або смертю працівника [1].

Роль дипломатичних представництв України за кордоном при вирішенні таких питань може бути надзвичайно важливою. Так, за даними МЗС України, лише за 10 місяців 2002 р. Дипломатичними установами України за кордоном було надано сприяння в поверненні недоотриманої заробітної плати 183 громадянам України на загальну суму 624 600 доларів США. Однак часто зусилля одних лише дипломатичних представництв України за кордоном є недостатніми, особливо у справах про відшкодування шкоди, заподіяної трудовим каліцтвом на виробництві та смертю працівника.

Водночас розширенню можливостей щодо захисту прав громадян України сприятиме також широке використання позасудових механізмів захисту прав людини, зокрема, інституцій омбудсмана (уповноваженого з прав людини), які на сьогодні функціонують у понад 100 країнах світу, у тому числі в країнах, де перебуває найбільша кількість трудових мігрантів з України [8].

Україна, за інформацією Міністерства соціальної політики України, уклала відповідні угоди про працевлаштування з Білорусією, Вірменією, В'єтнамом, Латвією, Литвою, Молдовою, Польщею, Португалією, Словаччиною та ін. Триває процес укладання відповідних угод й з іншими країнами. Такі угоди є одним із найбільш ефективних механізмів гарантування прав українських трудових мігрантів за кордоном. Як правило, такі угоди обумовлюють можливість обмеженого за терміном працевлаштування громадян України, який триває від 6-ти місяців до 4-х років. Варто зазначити, що окремі угоди передбачають також певні обмеження і щодо кількості громадян України, які можуть бути працевлаштовані в зазначений період на території іншої договірної сторони.

Угоди про працевлаштування містять також важливі гарантії дотримання прав та свобод трудових мігрантів, зокрема, поширення на трудового мігранта в повному обсязі законодавства країни перебування про працю та її оплату, пенсійне забезпечення, медичне страхування і страхування на випадок хвороби тощо. Крім цього, на роботодавця покладається обов'язок відшкодувати шкоду, заподіяну внаслідок трудового каліцтва або смерті працівника. Важливими також є гарантії щодо форми та мови укладання трудового контракту, а також відомостей, які обов'язково повинні міститися в ньому. Крім угод про працевлаштування, важливі гарантії прав та свобод трудових мігрантів містяться також і в угодах про соціальний захист та в інших спеціальних домовленостях у цій сфері. Відповідні угоди на сьогодні на міждержавному та міжурядовому рівнях діють між Україною та Азербайджаном, Республікою Білорусь, Болгарією, Грузією, Іспанією, Естонією, Латвією, Литвою, Молдовою, Монголією, Румунією, Словаччиною, Угорщиною, Чехією. Планується укладення відповідних договорів з Аргентиною, Бразилією, Казахстаном, Нідерландами, Таджикистаном, Туреччиною, Угорщиною. Значний масив багатосторонніх угод у цій сфері діє також у рамках СНД.

Висновки. Підсумовуючи, необхідно зазначити, що захист прав громадян України, які працюють за кордоном, передбачає важливий обов'язок для держави створювати правові, соціально-економічні та духовні умови для реалізації їхніх прав і свобод, за яких можливо захистити права зазначених осіб, а також діяльність міжнародних і державних організацій із захисту прав людини. Важливим заходом запобігання нелегальній міграції є поширення об'єктивної інформації про умови життя та транзитного проїзду через Україну, прикордонного контролю, позаяк дефіцит

таких даних або й пряма неправда часто, за даними соціологічних опитувань нелегальних мігрантів, були причинами вибору ними України для транзиту на Захід.

Отже, правовий статус людини (особи) – це сукупність прав, обов'язків, законних інтересів, гарантії їх реалізації, що закріплені у законодавстві, які характеризують особу як суб'єкта права. Відповідно правовий статус трудових мігрантів – 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, участь в об'єднаннях громадян та ін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Тиндик Н. П. Трудова міграція в епоху глобалізації: інтеграція у світ чи втеча від бідності : моногр. Л.: ЛьвДУВС, 2009. 600 с.
2. Івашко О. П'ять мільйонів на закордонних заробітках. Та ще й нелегально / О. Івашко, А. Бень. Голос України. 2003. 3 квіт. С. 2.
3. Сусак В. Українські гостьові робітники та іммігранти в Португалії (1997–2002 рр.). Україна в сучасному світі. К.: Стилос, 2003. С. 197.
4. За границей работают более семи миллионов граждан Украины. URL: www.facts.kiev.ua/%20sept2002.
5. Конвенція МОП № 111 “Про дискримінацію в галузі праці і зайнятості” // Законодавство України про працю: 36. нормат. актів; [У 3 кн.], упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко. К.: Істина, 1999. Кн. 1.
6. Конвенція про працівників-мігрантів: МОП від 01.07.1949р. № 97/Верховна Рада України. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_159.
7. Border guarding in Ukraine: Future perspectives. Presentation of the State program of action aimed at maintaining the regime of the state border, frontier regime and development of border guard troops of Ukraine for the period up to 2005. Brussels, 2002. P. 9.
8. Працевлаштування громадян України за кордоном у 2001 році : (за даними державної статистичної звітності): матеріали семінару “Інформаційне забезпечення ринку праці в Україні” (м. Ялта, 25–27 вересня 2002 р.). К. : Держкомстат України, 2002. С. 177.

REFERENCES

1. Tyndyk N. P. *Trudova mihratsiia v epokhu hlobalizatsii: intehratsiia u svit chy vtecha vid bidnosti : monohrafiia*. [Labor migration in the era of globalization: integration into the world or escape from poverty: a monograph]. L.: LvDUVS, 2009. 600 p.
2. Ivashko O. *Piat milioniv na zakordonnykh zarobitkakh. Ta shche y nelehalno*. [Five million on foreign earnings. And even illegally] / O. Ivashko, A. Ben. Holos Ukrainy. 2003. 3 kvit. P. 2.
3. Susak V. *Ukrainski hostovi robitnyky ta immhranty v Portuhalii (1997–2002 rr.). Ukraina v suchasnomu sviiti*. [Ukrainian guest workers and immigrants in Portugal (1997–2002). Ukraine in the modern world]. K.: Stylos, 2003. P. 197.
4. *Za hranytsei rabotaiut bolee semy myllyonov hrazhdan Ukrayny*. [More than seven million Ukrainian citizens work abroad]. URL: www.facts.kiev.ua/%20sept2002.
5. *Konventsiiia MOP № 111 “Pro dyskryminatsiiu v haluzi pratsi i zainiatosti”* [ILO Convention № 111 “On Discrimination in Respect of Labor and Employment”]. // Zakonodavstvo Ukrainy pro pratsiu: 36. normat. aktiv; [U 3 kn.], uporiad. i nauk. red. V. Vakulenko. K.: Istyna, 1999. Kn. 1.
6. *Konventsiiia pro pratsivnykiv-mihrantiv: MOP vid 01.07.1949 r. № 97* [Convention on Migrant Workers: ILO of July 1, 1949. № 97]. / Verkhovna Rada Ukrainy. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_159.
7. *Border guarding in Ukraine: Future perspectives. Presentation of the State program of action aimed at maintaining the regime of the state border, frontier regime and development of border guard troops of Ukraine for the period up to 2005*. Brussels, 2002. P. 9.
8. *Pratsevlashtuvannia hromadian Ukrainy za kordonom u 2001 rotsi : (za danymy derzhavnoi statystychnoi zvitnosti)* [Employment of Ukrainian citizens abroad in 2001: (according to state statistical reporting)] : materialy seminaru “Informatsiine zabezpechennia rynku pratsi v Ukraini” (m. Yalta, 25–27 veresnia 2002 r.). K. : Derzhkomstat Ukrainy, 2002. P. 177.

Дата надходження: 24.06.2021 р.

Nataliia Blok

Lviv Polytechnic National University,
Institute of Jurisprudence, Psychology and Innovative education,
Department of Civil Law and Procedure,
candidate of legal sciences

LEGAL STATUS OF LABOR MIGRANTS: CONCEPT, CONTENT, LEGISLATION

The concept of the legal status of migrant workers is studied. It is noted that the legal status of migrant workers and the guarantee of their personal rights are enshrined in law. It is stated that the protection of the rights of Ukrainian citizens working abroad implies an important obligation for the state to create legal, socio-economic and spiritual conditions for the realization of their rights and freedoms, under which it is possible to protect the rights of individuals and international human rights organizations.

It is noted that the state, represented by the authorized bodies of state power, exercises important control in the field of employment, the purpose of which is to ensure the legality and inviolability of human and civil rights and freedoms. In particular, the employment of any person without proper registration, ie without concluding an employment contract with him, including a migrant, is a serious violation of labor legislation. It is determined that important guarantees for the conclusion of an employment contract, as well as information that must be contained in it. It was found out that when working abroad, citizens of Ukraine must first be guided by the norms of international legal acts, as well as know which state's legislation will regulate their labor and social protection.

The main categories of citizens of Ukraine who are on the territory of other countries for employment, depending on their legal status, are analyzed. Depending on the category to which a person belongs, the scope of his / her rights and freedoms in the territory of the host country, in particular, access to medical care, pension and social security, etc., largely depends.

It is proved that labor migration plays the most important role in the modern world migration process of the population. The main motives of labor migration of the population, which motivate citizens to go abroad, are indicated. Namely, such a motive for labor migration is a much higher level of wages to improve the financial situation, which encourages citizens to go abroad. Significant motivation of the population of Ukraine to interstate labor migration is associated with the state of domestic and foreign labor markets.

Key words: labor migration, legal status of labor migrants, employment, population migration, labor market.