

УДК 349.2

Баша Катерина Анатоліївна –

*студентка 3 курсу, 7 групи
Інституту прокуратури та кримінальної юстиції
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

Basha A. Kateryna –

*3d year student, group 7,
Criminal Justice and Prosecutors' Training Institute of the
Yaroslav Mudryi National Law University
(106 Pushkinska St., Kharkiv, 61024, Ukraine)*

Швець Наталія Миколаївна –

*канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

Nataliia M. Shvets –

*candidate of juridical sciences, associate professor,
assistant professor of labor law department,
Yaroslav Mudryi National Law University
(77 Pushkinska St., Kharkiv, 61024, Ukraine)*

Окремі правові аспекти трудової міграції

Статтю присвячено аналізу законодавчого регулювання питання трудової міграції. Автори приділили увагу дослідженню як внутрішньої, так і зовнішньої трудової міграції. Проаналізовано міжнародно-правові джерела та національну нормативно-правову базу, що регулює дане питання. Основний акцент зроблено на розробці шляхів та способів усунення законодавчих прогалів з метою поліпшення правового становища мігрантів та ефективного захисту їх прав.

Ключові слова: *трудова міграція, міжнародні договори, нелегальні мігранти, національне законодавство, країна-працевлаштування, захист прав трудових мігрантів.*

Статья посвящена анализу законодательного регулирования вопроса трудовой миграции. Авторы уделили внимание исследованию как внутренней, так и внешней трудовой миграции. Проанализированы международно-правовые источники и национальная нормативно-правовая база, которая регулирует этот вопрос. Основной акцент сделан на разработке путей и способов устранения законодательных пробелов с целью улучшения правового положения мигрантов и эффективной защиты их прав.

Ключевые слова: *трудова міграція, міжнародні договори, нелегальні мігранти, національне законодавство, країна-працевлаштування, захист прав трудових мігрантів.*

K.A. Basha, N.M. Shvets Special Legal Aspects of Labour Migration

This article is devoted to the analysis of legislative regulation of the question of labour migration. Authors emphasize that the problem of labor migration has significantly exacerbated recently. In particular, they point out that the consequences, which influence on migration processes, have negative effect on the development of Ukrainian economy and help to reduce the level of labor potential. Sufficient attention is paid to the study of such an issue as "intellectual migration". The authors suggest ways to solve this problem. The article explores not only internal, but also external labor migration processes. A number of international legal sources, which

regulate this issue have been analyzed. Attention is drawn to problematical issues, the solution of which would allow to protect labor migrants' rights properly, eliminate conflict issues and promote the deepening of integration processes. The main focus is on the problem of illegal migration, which completely eliminates legal opportunities to protect the rights of labor migrants. In this connection, the authors propose to create specialized intermediary firms abroad that would engage in the hiring of Ukrainian workers and conduct explanatory work aimed to increase the legal culture of migrants. The authors studied the national regulatory framework of labor migration. It is noted that in recent years the efficiency of work in this direction has improved, in particular, by adopting appropriate legislative acts that have eliminated certain gaps in law. However, the authors assert that the work of improving the regulatory framework should be continued, because many problems remain unresolved. The article also suggests ways to reduce the high rates of labor migration. The authors note that the main reason for seeking work abroad is the lack of it in the country. In this regard, for the authors, it seems promising to deregulate entrepreneurial activity, encourage the development of small and medium-sized business, and introduce new progressive ways to improve indicators of working, in particular through a mentoring process.

Keywords: labour migration, international agreements, illegal migrants, national legislation, country of employment, protection of labour migrants' rights.

Постановка проблеми: В сучасних умовах економічної кризи в Україні, зниження життєвого рівня населення, скорочення робочих місць надзвичайно гостро постає питання трудової міграції. Масштаби цього явища значно розширюються у зв'язку з процесом глобалізації, розширенням світового ринку, що провокує зростання не лише внутрішніх міграційних процесів, а й зовнішніх. Проблематика трудової міграції є актуальною для України, оскільки наша держава виступає в якості країни походження, приймаючої сторони та транзиту трудових мігрантів. Недосконалість нормативно-правової бази у цій царині, недостатня ефективність міграційної політики призводять до зростання нелегальної трудової міграції. Крім того, викликає занепокоєння становище українських працівників-мігрантів за кордоном, де суттєво обмежуються їх права та свободи. За реалій сьогодення виникає нагальна потреба у поглибленому дослідженні нормативно-правових актів, що регламентують питання трудової міграції, напрацюванні практичних рекомендацій та пропозицій щодо удосконалення механізму правового регулювання відносин у сфері трудової міграції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика трудової міграції порушувалась у наукових працях правників, економістів, соціологів, демографів тощо. Зокрема, вагомий внесок у дослідження цього явища внесли Кисельова О.І., Краснов Є.В., Лібанова Е.М., Малиновська О.А., Пітюлич М.І., Поліщук О.В., Чижмарь Ю.В. та інші.

Невирішені раніше проблеми.

Незважаючи на те, що важливі аспекти трудової міграції (її причини, масштаби, наслідки; правовий статус працівників-мігрантів тощо) знайшли своє відображення у науковому доробку вищезазначених вчених, окремі правові аспекти міграційних процесів в Україні в умовах європейської інтеграції ще достатньою мірою не дістали теоретичного та практичного вирішення, зокрема, на сторінках цієї статті автори порушують питання запобігання «інтелектуальній міграції»; наводять перелік міжнародних нормативно-правових актів, які доцільно було б ратифікувати з метою гарантування широкого комплексу прав трудових мігрантів за кордоном; звертають увагу на необхідність активізувати процедуру розробки та прийняття двосторонніх угод між Україною та тими країнами, де спостерігається найбільший потік трудових мігрантів-вихідців з нашої держави; аналізують проблемні правові аспекти пенсійного забезпечення трудових мігрантів; пропонують посилити інформаційно-роз'яснювальну роботу серед українців у напрямку боротьби з тіньовим працевлаштуванням за кордоном тощо.

Метою цієї статті є пошук шляхів забезпечення та гарантування прав та свобод трудових мігрантів як в межах України, так і за кордоном, а також надання пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавства в зазначеній царині.

Завданнями статті є: виокремлення як позитивних, так і негативних сторін трудової

міграції; аналіз чинної нормативно-правової бази, що регламентує дане питання; розробка можливих шляхів подолання негативних аспектів трудової міграції.

Виклад основного матеріалу. У наукових джерелах зустрічаються різні трактування терміну «міграція». Узагальнивши основні риси цього поняття, можна стверджувати, що міграція – це переміщення людей між країнами, адміністративно-територіальними утвореннями, поселеннями, пов'язане, здебільшого, з тимчасовою або постійною зміною місця проживання, роботи, життєдіяльності [1; 2]. Залежно від мети виокремлюють трудову міграцію, навчальну міграцію, приватні переміщення, міжнародний туризм тощо. Закон України «Про зайнятість населення» визначає трудову міграцію як переміщення особи, пов'язане з перетинанням державного кордону або меж адміністративно-територіальної одиниці з метою виконання або пошуку роботи [3]. Причини трудової міграції мають, у переважній більшості, економічне підґрунтя. Зокрема, міграційні потоки завжди спрямовуються до країн з більш високим доходом та рівнем життя. Відмінності в розмірах заробітної плати стають причиною активного зростання трудової міграції. Крім того, неофіційне працевлаштування за кордоном дає змогу особі уникнути оприлюднення зароблених коштів, а відтак й їх оподаткування. Нелегальна зайнятість породжує чимало практичних проблем, пов'язаних з правовим захистом працівників-мігрантів, оскільки у гонитві за фінансовим ресурсом українські мігранти погоджуються на важку фізичну працю, до того ж низькооплачувану, а у випадках неофіційного працевлаштування такі працівники не можуть захистити свої трудові права.

Незважаючи на те, що в умовах глобалізації, формування міжнародного ринку праці, трудова міграція сприяє укріпленню економічних та культурних зв'язків між країнами, обміну знаннями, досвідом та ресурсами, варто приділити увагу й негативним аспектам цього явища. Так, серед негативних наслідків трудової міграції доцільно виокремити пряму втрату людського капіталу та «відтік мізків».

Цілком очевидним є факт, що більшість українців, які легально працюють в країнах із

значно вищим, ніж в Україні доходом та можуть розраховувати на можливість набуття в подальшому громадянства, навряд чи повернуться на Батьківщину. Крім того, перебування тривалий час за кордоном призводить до переоцінки особистісних цінностей та орієнтирів, сприяє культурному проникненню з країною-реципієнтом [4, с. 99]. Безповоротна трудова міграція створює найбільші загрози – неминучі демографічні втрати та зниження якісних і кількісних показників трудового потенціалу, оскільки в міграційних процесах беруть участь здебільшого особи віком до 30 років. Цей фактор, у свою чергу, опосередковано впливає на процес старіння нації.

Тенденція до інтелектуалізації праці, інноваційний шлях розвитку індустріально розвинутих країн є підставою підвищення попиту на висококваліфіковані кадри та залучення спеціалістів в різних сферах економічної діяльності. Саме тому останнім часом спостерігається відтік не лише різноробочих, а й дипломованих фахівців, так званий «відтік мізків». Основною відмінністю між «інтелектуальною міграцією» та міграцією робочої сили є те, що по-перше, така міграція супроводжується офіційним працевлаштуванням, більш високою заробітною платою, пов'язана з інтелектуальною та науковою діяльністю, а відтак є більш престижною [5, с. 16]. Для України процеси інтелектуальної міграції створюють особливу небезпеку. Неспроможність держави забезпечити достатню кількість робочих місць, а також належний рівень життя для відповідних працівників є основними причинами безповоротної втрати висококваліфікованих кадрів. Це, у свою чергу, спричиняє значну шкоду економічному, соціальному та культурному розвитку країни, стримує розвиток середнього класу.

За межі України виїжджають медики, фізики, інженери, програмісти, науковці та ін., оскільки приймаюча сторона гарантує їм високий рівень оплати праці. Міграційна активність наукової спільноти значно підвищилася ще й через військовий конфлікт на Сході України. Щоб скоротити масштаби зовнішньої трудової міграції наукового потенціалу слід на державному рівні повернути

престижність наукової праці, впорядкувати умови оплати праці науковців, заохочувати іноземних інвесторів вкладати кошти в діяльність науково-дослідницьких установ. З метою збереження інтелектуального потенціалу нації доцільно розробити державну програму сприяння зворотній міграції українських науковців. Ліквідувати інтелектуальну міграцію неможливо, це явище, з-поміж іншого, проковується й науковим стажуванням за кордон. Фактично закордонне наукове стажування, інтенсифікація наукових обмінів, при збігу певних обставин, мають як безперечні позитивні наслідки (набуття та обмін практичним досвідом; проведення фундаментальних наукових досліджень; відточування мовних навичок за професійним спрямуванням з носіями іноземної мови), так і, на жаль, негативні прояви (прагнення бути поміченими міжнародною науковою спільнотою з подальшою, відтермінованою у часі, міграцією). У свою чергу, наукових та науково-педагогічних працівників необхідно стимулювати вивчати іноземну мову, щоб гідно представляти свої розробки, винаходи на міжнародному рівні.

Безвізовий режим між Україною та ЄС спровокував навалу мігрантів, які виїжджають за кордон спочатку з туристичною метою, паралельно вивчаючи досвід співвітчизників, які виїхали за межі України і плідно працюють за кордоном. Далі українці відкривають робочу візу до «країни-мрії» та/або отримують дозвіл на роботу, оформлюють страховий поліс на весь період перебування і, якщо при звичаються, то емігрують назавжди. Якщо наші громадяни набудуть досвіду працювати за європейськими правилами, то нові поведінкові стереотипи вони поширюватимуть і в Україні. У такий спосіб відбудуватиметься цілком реальна євроінтеграція.

Серед позитивних рис зовнішньої трудової міграції: 1) у зв'язку з виїздом українців за кордон зменшується показник безробіття всередині країни, а зароблені за межами країни кошти пересилаються та витрачаються в Україні, стимулюючи розвиток економіки; 2) після повернення в Україну трудові мігранти, як правило, засновують власний бізнес, що позитивно впливає на формування прошарку середнього класу.

Проблематика ефективного використання трудових ресурсів всередині країни, створення сприятливих умов для зайнятості на теренах України має стати не лише предметом обговорення в соціальних мережах, а й змістом відповідальної, виваженої та системної державної політики. Необхідно вживати невідкладних заходів, спрямованих на стримування масштабних процесів зовнішньої трудової міграції, починаючи з проведення роз'яснювальної роботи у напрямку підготовки та підвищення кваліфікації кадрів, повернення поваги до кваліфікованих робітників, завершуючи адекватною вартістю робочої сили. Це комплексне завдання необхідно реалізовувати негайно.

У розвиток цієї тези Український союз промисловців і підприємців займає чітку позицію необхідності збереження трудового потенціалу країни шляхом запровадження програм заохочення, утримання робочої сили, розвитку власного потенціалу усіма доступними методами, в тому числі через самозайнятість та малий бізнес.

Чи є сенс стримувати широкий розмах зовнішньої трудової міграції? Є, якщо особа прагне працевлаштуватися в Україні, звертається до Державної служби зайнятості; до суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні; намагається перекваліфікуватися під вакансію; не цурається тимчасового статусу безробітної особи – тобто активно прагне реалізувати право на працю, гарантоване ст. 43 Конституції України.

До негативних наслідків трудової міграції варто віднести бажання приховати одержувані доходи, несплату податків та нелегальну міграцію. Особливу увагу варто звернути на останнє явище.

Україна має вигідне географічне розташування, що водночас породжує певні несприятливі наслідки. Розташування в Східній та частково Центральній Європі перетворює нашу державу на своєрідний транзитний пункт для нелегальних мігрантів. Нелегальна трудова міграція завжди супроводжується негативними наслідками для найманого персоналу. Зокрема, вона породжує неможливість захисту прав таких працівників, що призводить до зловживань з боку роботодавців, які грубо порушують умови праці (збільшують тривалість робочого дня, не

забезпечують належних умов для проживання та харчування тощо), хоча попередня домовленість про створення сприятливих умов праці та відпочинку при прийнятті на роботу між роботодавцем та потенційним працівником – нелегальним мігрантом була. У зв'язку з цим для України надзвичайно актуальною є проблематика належного правового впорядкування зовнішньої трудової міграції. Держава має потурбуватися про скорочення масштабів нелегальної трудової міграції населення.

Так як питання міжнародної трудової міграції стосується не лише країни походження мігранта, а й країни реципієнта, то важливого значення набуває огляд не лише національного законодавства, а й міжнародного. Сучасна міжнародно-правова регламентація питання зовнішньої трудової міграції здебільшого розвивається як договірне право [6, с. 110], правовими джерелами якого є відповідні багатосторонні та двосторонні міжнародні угоди. Крім того, глобальний характер регламентації міграційних процесів обумовлює розширення інституційного співробітництва й укладення більшості угод в рамках міжнародних організацій.

Провідне місце серед спеціалізованих утворень належить Міжнародній організації праці (далі – МОП). Виступаючи суб'єктом міжнародного права та учасницею міжнародних договорів, Україна також бере участь в питаннях регулювання трудової міграції. Виходячи з аналізу чинного законодавства та кількості ратифікованих Україною конвенцій, стає зрозумілим, що вона суттєво відстала від механізму регулювання цього питання на міжнародному рівні [6, с. 111]. Зокрема, розширенню можливостей захисту прав та інтересів українських трудових мігрантів за кордоном сприятиме ратифікація Україною конвенцій № 97 «Про працівників-мігрантів» 1949 року та № 143 «Про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення» 1975 року. У цих конвенціях містяться основні норми з питань умов праці, розміру заробітної плати, побутового та житлового забезпечення, транспортування і соціального страхування працівників. Крім того, очевидно є необхідність подальшої роботи в

напрямку протидії торгівлі людьми, оскільки упродовж останніх років особливо загострилося питання вивезення з України та транзиту через її територію жінок з метою торгівлі та сексуальної експлуатації. З цього приводу Україною ратифіковано із застереженнями Конвенцію ООН 2000 р. проти транснаціональної організованої злочинності та протоколи до неї про попередження і припинення торгівлі людьми і проти незаконного ввозу мігрантів.

Основними міжнародними актами, які регулюють правовий статус мігрантів за кордоном, є Європейська Конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів 1977 року, Угода про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів 1994 року (проте сторонами останньої угоди є лише країни СНД), Конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав 2008 року. Зазначеними нормативно-правовими актами для офіційно працевлаштованих громадян за кордоном створюється національний режим в країні працевлаштування, тобто трудові мігранти наділені тим же колом трудових прав і обов'язків, що і громадяни даної країни, користуються соціальними гарантіями, мають можливості для захисту своїх прав.

Найбільшою проблемою міграційних процесів є правова незахищеність трудових мігрантів як з боку України, так і з боку країн їх перебування. Україна недостатньо захищає права своїх громадян за кордоном: відсутність вираженої державної політики стосовно трудових мігрантів, пасивність у забезпеченні захисту їх прав, недостатня кількість відповідних двосторонніх договорів – все це та багато іншого роблять незахищеними з правової точки зору трудових мігрантів. Разом з тим, особливо гострі дискусії породжують питання правового режиму оподаткування трудових мігрантів, механізму зарахування страхового стажу, процедурних аспектів соціального захисту. Саме тому для України, як транзитної держави та постачальника нелегальних мігрантів, існує необхідність підписання з країнами перебування громадян України двосторонніх угод про їх тимчасове працевлаштування. Відповідні договори вже укладено з Республікою Білорусь, Республікою Молдова, Республікою Польща, Латвійською та

Литовською Республіками, Республікою Вірменія, Португальською Республікою, Королівством Іспанія, Російською Федерацією тощо. Підписання таких угод з іншими країнами міжнародного співтовариства сприятиме вирішенню практичних проблем, з якими трудові мігранти стикаються на практиці. Уряд України вживає посилюючих заходів з метою ведення діалогу з відповідними компетентними органами інших країн у напрямку розробки двосторонніх угод з питань праці, зайнятості та соціального забезпечення. Зокрема, у змісті таких угод має бути визначено: 1) віковий ценз, з якого допускається прийняття на роботу; 2) комплекс прав та обов'язків сторін договору в сфері працевлаштування; 3) правовий режим в'їзду працівників і членів їх сімей на територію держави працевлаштування, перебування та виїзду з країни; 4) механізм соціального забезпечення (включаючи пенсійне страхування; порядок обчислення страхового стажу); 5) порядок оподаткування доходів; 6) процедурні аспекти переказу зароблених коштів на територію держави виїзду тощо. Країни-члени ЄС не йдуть на активізацію укладання з Україною договорів та угод щодо працевлаштування, тому що зацікавлені, насамперед, у вирішенні питань легалізації іноземної робочої сили, яка вже перебуває в країні.

Особливої гостроти набуває питання реалізації права трудових мігрантів на пенсійне забезпечення, оскільки зрозуміло, що особи, які тривалий час працювали за кордоном нелегально, після повернення в Україну, фактично не маючи страхового стажу, не можуть претендувати на одержання пенсій. У двосторонніх угодах, укладених Україною з Республікою Болгарія, Естонською Республікою, Латвійською Республікою, Литовською Республікою, Королівством Іспанія, Чеською Республікою, Словацькою Республікою, Португальською Республікою, Республікою Польща, це питання врегульоване і вирішується на пропорційній основі фінансування пенсій, що передбачає взаємне визнання страхового стажу та призначення і виплату пенсії кожною стороною лише за страховий стаж, набутий на її території. Водночас страховий стаж, набутий за законодавством кожної з цих держав,

враховується за потреби іншою стороною для визначення права на пенсію.

У той же час, територіальний принцип фінансування пенсійних виплат діє ні підставі міжнародних угод в галузі пенсійного забезпечення, укладених між Україною та державами – учасницями Співдружності Незалежних Держав (Республіка Білорусь, Республіка Вірменія, Республіка Казахстан, Киргизька Республіка, Російська Федерація, Республіка Таджикистан, Республіка Туркменістан, Республіка Узбекистан) тощо. Сутність територіального принципу зводиться до того, що пенсійне забезпечення громадян та членів їх сімей здійснюється за законодавством держави, на території якої вони проживають. Виплата здійснюється за рахунок держави, що призначає пенсію (крім випадків, коли законодавством нової країни проживання пенсіонера зазначений вид пенсії не передбачений і лише до набуття права на пенсію за законодавством цієї країни). Якщо вид пенсії, яку отримує пенсіонер, не передбачений законодавством держави, куди він переїхав, пенсію продовжує виплачувати Україна.

Слід зазначити, що ведеться робота по підготовці двосторонніх міжнародних договорів у галузі соціального забезпечення з Турецькою Республікою, Румунією, Угорщиною, Грецькою Республікою, Ізраїлем, Республікою Сербія, Чорногорією та ін.

За умов сьогодення урядом України продовжується робота щодо опрацювання Європейського кодексу соціального забезпечення.

Підписання двосторонніх договорів з країнами, де перебуває найбільша кількість українських мігрантів, і в яких чітко будуть визначені всі права та обов'язки договірних сторін, вирішені колізійні ситуації, стане ще одним кроком на шляху впровадження ефективної міграційної політики.

Особливу цікавість викликає питання оподаткування доходів трудових мігрантів, оскільки їх прибутки оподатковуються відповідно до законодавства іноземної держави, а нелегальні мігранти взагалі не оприлюднюють суми зароблених ними коштів, тому цей дохід не є джерелом поповнення державного бюджету. Одним зі шляхів виходу з такої проблемної

ситуації може бути пільгове оподаткування для мігрантів.

Перебуваючи за кордоном, трудові мігранти часто зазнають дискримінаційних утисків у порівнянні з громадянами країни перебування. Під дискримінацією мігрантів у соціально-трудої сфері розуміється несправедливе, необґрунтовано-вибіркове поводження з ними на підставі расової чи національної приналежності, що порушує їх права, обмежує можливості та ставить у нерівне становище порівняно з корінним населенням у процесі працевлаштування, кар'єрного зростання, оплати праці, визначення умов і режиму праці, наданні житла тощо. У цьому контексті важливого значення набуває питання способів захисту порушених прав трудових мігрантів з метою гармонізації норм вітчизняного законодавства і законодавства інших країн міжнародного співтовариства.

Основними способами захисту прав трудових мігрантів, що перебувають за кордоном на певній правовій підставі є: 1) звернення до національних судових установ та адміністративних органів держави перебування. Зокрема, таке право передбачено ст. 26 Європейської Конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів 1977 р., яка закріплює право трудящих-мігрантів на всебічний правовий та судовий захист їх прав та інтересів. Держава перебування гарантує правову допомогу мігрантам, а також у разі необхідності – можливість отримання допомоги усного перекладача [7]; 2) звернення до дипломатичних та консульських установ за правовою та інформаційною допомогою трудовим мігрантам і членам їх сімей на території іноземної держави.

Виїжджаючи для працевлаштування за кордон, більшість українців звертаються до посередницьких фірм (рекрутингових чи кадрових агентств, що пропонують роботу за кордоном), які подекуди є вкрай ненадійними, мають сумнівну репутацію, не мають ліцензії, або звертаються до туристичних фірм задля одержання туристичних віз, як правило, короткострокових. Більшість українських громадян, які нелегально працюють на території інших держав, отримують інформацію про майбутнє місце роботи та умови праці з недостовірних джерел. У зв'язку з цим актуальною видається необхідність посилення

контролю за створеними спеціалізованими посередницькими фірмами з працевлаштування за кордоном, які перебрали на себе функції найму українських громадян, відповідають за забезпечення їх інтересів на зарубіжних ринках праці, підбирають робочі місця, укладають контракти, гарантують дотримання зобов'язань стороною, що приймає. Щоб попередити обман українських громадян, доцільно було б одночасно зі створенням спеціалізованих посередницьких бірж з працевлаштування за кордоном з міжнародною сферою діяльності заборонити і поставити під жорсткий міжнародний контроль будь-яку іншу посередницьку діяльність, спрямовану на надання послуг з найму наших громадян за кордоном. Розробка заходів недопущення зловживань з боку посередницьких структур з працевлаштування за кордоном є одним з важливих завдань сучасної України.

Позитивного схвалення потребує запровадження на теренах нашої держави інституту ліцензування посередницької діяльності з працевлаштування за кордоном. Так, постановою Кабінету Міністрів України від 16.12.2015 р. № 1060 затверджено Ліцензійні умови провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном.

Угодою про асоціацію між Україною, з одного боку, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншого боку від 27.06.2014 р. змінюються багатовекторні напрямки гармонізації законодавства України про працю в частині міграції. У цьому міжнародно-правовому акті значну увагу приділено питанням забезпечення належним чином трудових прав працівників, які на певних правових підставах працюють за кордоном (Глава 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей»).

Як бачимо, на міжнародному рівні запроваджений комплексний механізм регулювання трудової міграції. Цей механізм потребує адаптації під реалії українського сьогодення. Зокрема, Україною ратифіковано лише декілька конвенцій МОП з проблематики трудової міграції, підписано замало двосторонніх угод з країнами перебування трудових мігрантів, водночас саме зазначені акти покликані забезпечувати належний захист прав

та інтересів осіб, які працюють за кордоном, а також усувати певні колізії.

Поза увагою не варто залишати й національне законодавство України з проблематики трудової міграції, оскільки воно закріплює основні трудові права, а також механізм їх захисту.

Аналізуючи національне законодавство з питань трудової міграції, за хронологією доцільно звернути увагу на Указ Президента України «Про концепцію державної міграційної політики» від 30.05.2011 р. № 622/2011. Серед стратегічних напрямків реалізації державної міграційної політики можна виокремити такі: удосконалення законодавства щодо внутрішньої і зовнішньої трудової міграції громадян України; посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, у тому числі шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів; створення сприятливих соціально-економічних умов для вкладення трудовими мігрантами з України та українською діаспорою інвестицій у національну економіку.

Реалізація положень Концепції щодо виїзду громадян України за кордон для тимчасового перебування з метою працевлаштування, навчання, провадження підприємницької діяльності, лікування і відпочинку передбачає: розроблення і здійснення за участю громадських, у тому числі міжнародних, організацій комплексу заходів, спрямованих на роз'яснення громадянам України їх прав і свобод під час роботи за кордоном, специфіки законодавства держави перебування і норм міжнародного права у сфері трудової міграції; забезпечення виконання двосторонніх міжнародних договорів України з питань трудової міграції громадян та їх соціального захисту.

Важливу роль в питаннях регулювання трудової міграції відіграє Закон України «Про зайнятість населення», оскільки цим нормативно-правовим актом закріплено право на вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, а також право особи на трудову діяльність за кордоном. Стаття 10 цього закону вказує, що громадяни України мають право займатися трудовою діяльністю за кордоном, якщо така діяльність не заборонена

законодавством України та держави перебування. Права громадян України, які працюють за кордоном, захищаються законодавством України та держави перебування [3]. Цей нормативно-правовий акт лише гарантує відповідні права особи, проте не передбачає механізму регулювання трудових міграційних процесів.

Міністерство соціальної політики України є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та забезпечення реалізації державної політики у сферах зайнятості населення та трудової міграції. Саме Кабінет Міністрів України ініціював законопроект № 2330а від 10.07.2015 р. про зовнішню трудову міграцію для упорядкування і детінізації процесу трудової міграції та посилення соціального і правового захисту громадян України, які працюють за кордоном. Зазначений законопроект трансформувалася в однойменний закон.

Отже, основний нормативно-правовий акт, який регламентує питання зовнішньої трудової міграції, – Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» від 05.11.2015 р. № 761-VIII (далі – Закон № 761-VIII), що набув чинності з 1 січня 2016 року. Необхідність прийняття цього законодавчого акту назривала давно, адже з кожним роком кількість мігрантів все збільшувалася. Крім того, викликало занепокоєння становище наших співвітчизників за кордоном, правами яких нехтували, та, які не користувалися жодними гарантіями з боку роботодавців країни працевлаштування. Також до прийняття зазначеного закону не вирішеними були питання процедури повернення наших співгромадян в Україну, інтеграції їх в суспільство, встановлення еквівалентності одержаної за кордоном освіти, процедури оподаткування, забезпечення права на пенсійне страхування. Закон № 761-VIII сигналізував українцям про готовність держави захищати їх права та інтереси за кордоном, закріпив на сторінках законодавчого акту зацікавленість у їх поверненні на Батьківщину.

На виконання вимог закону з метою належного інформування населення стосовно специфіки працевлаштування за кордоном державними органами виконавчої влади на постійній основі проводиться широкомасштабна

інформаційно-роз'яснювальна робота серед населення щодо особливостей працевлаштування за кордоном в різних країнах світу і пов'язаних з цим ризиків, роз'яснення переваг легальної роботи та можливих наслідків нелегальної трудової діяльності за кордоном.

Серед позитивних нововведень цього документу варто виокремити наступні. Прийнятий закон поширює свою дію не лише на працевлаштованих за трудовим договором/контрактом, а й на тих працівників, хто працює неформально, оскільки відповідно до ст. 16 вказаного Закону працевлаштування трудового мігранта в державі перебування може здійснюватися або на підставі укладеного міжнародного договору, або на підставі ліцензії, виданої суб'єктом господарювання, або трудовим мігрантом самостійно [8].

До позитивних моментів Закону № 761-VIII також слід віднести створення умов для повернення в Україну та реінтеграції в суспільство трудових мігрантів та членів їх сімей. Реінтеграції присвячено окрему статтю 14 закону, визначено центральний орган виконавчої влади, на який покладено відповідальність за реінтеграцію трудових мігрантів. До прийняття цього закону відповідне питання в українському законодавстві взагалі не згадувалося [9].

Також Закон № 761-VIII забезпечив права мігрантів на належні умови праці, нагороду, відпочинок та соціальний захист, що регулюються законодавством держави перебування та міжнародними договорами України [8]. Крім того, показовим кроком на шляху реформування законодавства України про трудову міграцію стало закріплення положення про право трудових мігрантів та членів їх сімей на визнання в Україні середньої, професійно-технічної та вищої освіти, здобутої за кордоном, а також на підтвердження результатів неформального професійного навчання (ст. 9).

Ще однією позитивною нормою цього закону є надання можливості трудовим мігрантам і членам їх сімей брати участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування відповідно до законів України. Ця законодавча норма, у свою чергу, сприяє захисту прав мігрантів та надає можливість користуватися соціальними послугами. Також ст. 15 Закону № 761-VIII надає трудовим мігрантам право на відшкодування

шкоди, заподіяної під час трудової діяльності в державі перебування.

Одним із питань, яке тривалий час потребувало належного правового регулювання, залишалося питання переказу коштів в Україну трудовими мігрантами. Закон № 761-VIII не оминув й цю проблематику. Зокрема, положення вказаного нормативно-правового акту свідчать, що держава зобов'язується активно сприяти створенню умов для здійснення грошових переказів трудових мігрантів на Батьківщину, зокрема в частині відкриття кореспондентських рахунків банків України в іноземних банках, проведення консультацій з основними міжнародними платіжними системами з метою зменшення вартості переказів [8].

Водночас Закон № 761-VIII має й свої недоліки. Так, неповністю врегульованим залишається питання оподаткування доходів трудових мігрантів (ст. 19). В нормах закону не міститься прямої заборони подвійного оподаткування. У зв'язку з цією обставиною незрозуміло, як діяти в тих випадках, коли з країною працевлаштування мігранта не укладено міждержавної угоди про систему оподаткування. Принцип правової визначеності вимагає ясності й однозначності сприйняття, тлумачення правової норми, чого не відбулося при формулюванні ст. 19 цього закону.

Також вкрай нечітко видається стаття Закону № 761-VIII щодо реінтеграції трудових мігрантів в українське суспільство. Нам імпонує позиція Малиновської О.А.: норма закону щодо реінтеграції трудових мігрантів носить переважно декларативний характер, оскільки по суті зводиться лише до закріплення положення щодо сприяння реінтеграції шляхом здійснення комплексу соціальних, правових, економічних та інших заходів. Проте які саме це мають бути заходи, а також механізм їх реалізації в законі не визначено [9].

Водночас, на виконання положень ст. 14 Закону № 761-VIII Кабінет Міністрів України своїм розпорядженням від 12.04.2017 р. № 257-р затвердив План заходів щодо забезпечення реінтеграції в суспільство трудових мігрантів і членів їх сімей. План заходів спрямований на консолідацію зусиль державних органів влади щодо створення умов для повернення в Україну її громадян, які працюють за кордоном. Досягнення поставленої мети сприятиме

збереженню трудового потенціалу України та забезпеченню потреби економіки у робочій силі за рахунок власних трудових ресурсів.

У розвиток питання реінтеграції трудових мігрантів варто прислухатися до численних прохань, що висловлювалися трудовими мігрантами, з метою вдосконалення нормативно-правової бази та сприяння поверненню мігрантів в Україну. Зокрема, лунали пропозиції щодо звільнення осіб, які повертаються, від митних зборів на ввезення особистого майна, сільськогосподарської техніки, обладнання, необхідного для відкриття власного бізнесу. В Україні мігранти також пропонували розробити та реалізувати державні програми, які б сприяли конкурентоспроможності трудових мігрантів на українському ринку праці, відкриттю власної справи, розвитку малого підприємництва, організації фермерських господарств.

Прийняття Закону № 761-VIII стало важливим кроком на шляху до забезпечення прав трудових мігрантів за кордоном, належного регулювання трудової міграції. Разом з тим, не всі дискусійні питання до кінця розв'язано. Тому робота над удосконаленням нормативного матеріалу в сфері трудової міграції має бути продовжена, зокрема, варто врахувати проблемні норми вказаного закону, що ускладнюють процедуру правозастосування, а також зважити на пропозиції, які безпосередньо лунають від трудових мігрантів.

Однією з причин зовнішньої трудової міграції населення залишається брак робочих місць в Україні. Саме тому важливого значення у напрямку зменшення показників зовнішньої трудової міграції, стримування потоку трудових мігрантів та сприяння поверненню заробітчани в Україну набуває активна політика уряду, спрямована на створення нових робочих місць та залучення молоді до праці. З цього приводу Україною було підписано Національну тристоронню угоду «Про зайнятість та робочі місця» від 01.06. 2012 р. Метою цієї Угоди є розширення застосування сфери праці, підвищення рівня зайнятості населення, створення умов для повернення трудових мігрантів шляхом сприяння розвитку малого та середнього підприємництва, подальшої дерегуляції підприємницької діяльності, забезпечення зростання заробітної плати, запровадження механізмів легалізації зайнятості

населення тощо [11]. Втілення даних заходів в життя сприятиме зростанню національної економіки, а отже й розширенню ринку праці, що в свою чергу призведе до зменшення показників зовнішньої трудової міграції.

Ще одним перспективним способом забезпечення зайнятості населення та розвитку трудового потенціалу є запровадження процедури наставництва. Наставництво передбачає навчання безпосередньо на робочому місці шляхом передачі досвідченими працівниками набутого досвіду і знань особі, що потребує професійного навчання, та формування необхідних навичок [11]. Запровадження такої процедури дасть змогу підвищити якість виконуваних робіт, сприятиме соціальній адаптації працівника у трудовому колективі, створюватиме умови для ефективного обміну знаннями та досвідом між працівниками і, що найважливіше, розвиватиме мотивацію для встановлення тривалих трудових відносин.

Таким чином, Конституція та інші законодавчі й підзаконні нормативно-правові акти відкрили Україну для міжнародної трудової міграції і втягли в міжнародний трудовий обмін. Це, у свою чергу, поставило на порядок денний питання правового регулювання праці трудових мігрантів, а також захисту прав українських працівників-мігрантів за кордоном. Певні позитивні зрушення у напрямку правового впорядкування процесів трудової міграції спостерігаються, проте науковій спільноті зупинятися на проміжному результаті недоцільно, слід детально регламентувати трудові відносини з працівниками-мігрантами на рівні законодавства, щоб усунути прогалини та внутрішні суперечності у тексті правових норм, полегшити правозастосовну практику.

У ст. 20 проекту Трудового кодексу України № 1658 (текст законопроекту до другого читання від 24.07.2017 р.) серед основних прав працівників передбачено право працівників-мігрантів на захист їх трудових прав, і таку норму доцільно розцінювати як прогресивну, спрямовану на приведення внутрішнього законодавства України у відповідність до міжнародних норм у царині трудової міграції.

Вважаємо за доцільне посилити контроль з боку омбудсмена за дотриманням прав громадян України, які перебувають за кордоном, зокрема комплексу прав трудових мігрантів. У

Стратегічному плані діяльності Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини на 2013-2017 роки, з-поміж іншого, передбачено виокремлення комплексу проблем соціального захисту дітей трудових мігрантів.

Існує нагальна потреба в активізації співпраці з громадськими організаціями українських трудових мігрантів щодо забезпечення їх прав та свобод за кордоном. Доцільно проводити роз'яснювальну роботу серед громадян України, які мають намір працевлаштуватися за кордоном, з залученням представників органів, що отримали ліцензію на провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном.

Висновки. Трудова міграція є явищем, що неминуче супроводжує сучасні міжнародні економічні відносини. Зокрема, вона сприяє інтернаціоналізації міжнародного ринку праці, обміну знаннями та досвідом, збільшує надходження коштів до державного бюджету. Разом з тим, трудова міграція супроводжується численними негативними наслідками, серед яких найбільше занепокоєння викликає правове становище мігрантів за кордоном. Порушення їх прав, відсутність соціальних гарантій вимагає активного втручання з боку держави. Важливим кроком на шляху цивілізованого врегулювання зовнішніх процесів трудової міграції має стати удосконалення законодавчої бази, що регулює міграційні процеси взагалі та безпосередньо питання трудової міграції. Крім того, у зв'язку зі збільшенням показників зовнішньої трудової міграції особливо актуальним видається питання щодо підписання міжнародних договорів з країнами-реципієнтами, які покликані врегулювати спірні питання та забезпечити гарантування законних прав трудових мігрантів. З метою належного правового забезпечення

захисту прав українських трудових мігрантів пропонуємо ратифікувати наступні Конвенції МОП: № 97, № 143, № 157, № 181. Існує необхідність форсувати переговорний процес з країнами-реципієнтами українських трудових мігрантів, угоди з якими не укладено, у напрямку розробки та підписання двосторонніх міжнародних угод між ними та Україною про працевлаштування та соціальний захист трудових мігрантів. Застосування механізму регулювання трудової міграції шляхом приєднання до багатосторонніх міжнародних договорів повинно бути виваженим як з позицій економічної та соціальної безпеки країни, так і з позиції дійсної користі цих документів для трудових мігрантів.

Належного правового регулювання потребує питання трудової міграції й на національному рівні. Зокрема, необхідно зменшити потік нелегальних мігрантів з метою покращення можливостей для працевлаштування на внутрішньому ринку. Україною вже зроблені деякі кроки на цьому шляху, проте законодавча база потребує подальшого вдосконалення. Також активна політика уряду щодо створення нових робочих місць та широкого залучення до праці покликана сприяти поверненню трудових мігрантів та подальшому зменшенню показників міграції. Назріла потреба розробки науково-обґрунтованої програми дій у напрямку скорочення масштабів зовнішньої трудової міграції.

Список використаних джерел:

1. Зовнішні трудові міграції населення України / за ред. Е. М. Лібанової, О. В. Позняка. – К. : РВПС НАН України, 2002. – 206 с.
2. Міграційні процеси в сучасному світі: світовий, регіональний та національний виміри; Понятійний апарат, концептуальні підходи, теорія і практика: [енциклопедія] / НАН України; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького / [ред., уклад. Ю. І. Римаренко]. – К. : Довіра, 1998. – 910 с.
3. Про зайнятість населення: закон України від 05.07.2012 р. № 5067- VI // Відом. Верх. Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
4. Пітюлич М. І. Нові тенденції розвитку міжнародної трудової міграції та їх наслідки для України / М. І. Пітюлич // Науковий вісник Мукачівського державного університету. – 2014. – Вип. 1. – С. 96-100.

5. Мокій А. Міжнародна міграція людського капіталу в системі економічної безпеки України / А. Мокій, В. Пронюк, Р. Енверов // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Міграційні процеси в умовах політичного середовища регіону: [Зб. наук. праць] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень; відп. ред. С. І. Бойко. – Львів, 2009. – Вип. 6 (80) – С. 12-29.
6. Поліщук О. В. Міжнародна організація праці у системі міжнародного правового регулювання трудової міграції / О. В. Поліщук // Зовнішня торгівля: право та економіка. – 2006. – № 6. – С. 110-113.
7. Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів: Конвенція від 24.11.1977 р. № ETS № 93 // Офіц. вісн. України. – 2007. – № 74. – Ст. 2788.
8. Про зовнішню трудову міграцію : закон України від 05.11.2015 р. № 761-VIII // Відом. Верх. Ради України. – 2015. – № 49-50. – Ст. 463.
9. Малиновська О. А. Щодо подальшого удосконалення законодавства України у сфері трудової міграції. Аналітична записка [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/articles/2123/>
10. Національна тристороння угода «Про зайнятість та робочі місця» від 01.06.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://soc-in.com/zakonodavstvo/normativna-baza/pidzakonni-mpa/inshi-organi/4049-nacionalna-tristoronnya-ugoda--pro-zajnyatist-ta-robochi-miscya.html>.
11. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо запровадження наставництва: Наказ Міністерства соціальної політики України від 11.10.2017 р. № 1611 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://mtu.gov.ua/files/%D0%9D%D0%B0%D0%BA%D0%B0%D0%B7%20%D0%B2%D1%96%D0%B4%2011.10.2017%20E2%84%96%201611.pdf>.

References:

1. Zovnishni trudovi mihratsii naseleння Ukrainy / za red. E. M. Libanovoi, O. V. Pozniaka. – K. : RVPS NAN Ukrainy, 2002. – 206 p.
2. Mihratsiini protsesy v suchasnomu sviti: svitovi, rehionalnyi ta natsionalnyi vymiry; Poniatiinyi aparat, kontseptualni pidkhody, teoriia i praktyka: [entsyklopediia] / NAN Ukrainy; In-t derzhavy i prava im. V. M. Koretskoho / [red., uklad. Yu. I. Rymarenko]. – K. : Dovira, 1998. – 910 p.
3. Pro zainiatist naseleння : zakon Ukrainy vid 05.07.2012 r. No. 5067- VI // Vidom. Verkh. Rady Ukrainy. – 2013. – No. 24. – St. 243.
4. M. I. Pitiulych, Novi tendentsii rozvytku mizhnarodnoi trudovoi mihratsii ta yikh naslidky dlia Ukrainy / M. I. Pitiulych // Naukovi visnyk Mukachivskoho derzhavnogo universytetu. – 2014. – Vyp. 1. – Pp. 96-100.
5. A. Mokii Mizhnarodna mihratsiia liudskoho kapitalu v systemi ekonomichnoi bezpeky Ukrainy / A. Mokii, V. Proniuk, R. Enverov // Sotsialno-ekonomichni problemy suchasnoho periodu Ukrainy. Mihratsiini protsesy v umovakh politychnoho seredovyscha rehionu: [Zb. nauk. prats] / NAN Ukrainy. In-t rehionalnykh doslidzhen; vidp. red. Ye. I. Boiko. – Lviv, 2009. – Vyp. 6 (80) – Pp. 12-29.
6. O. V. Polishchuk, Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi u systemi mizhnarodnoho pravovoho rehuliuвання trudovoi mihratsii / O. V. Polishchuk // Zovnishnia torhivlia: pravo ta ekonomika. – 2006. – No. 6. – Pp. 110-113.
7. Yevropeiska konventsiiia pro pravovi status trudiashchykh-mihrantiv: Konventsiiia vid 24.11.1977 r. No. ETS № 93 // Ofits. visn. Ukrainy. – 2007. – No. 74. – St. 2788.
8. Pro zovnishniu trudovu mihratsiiu: zakon Ukrainy vid 05.11.2015 r. No. 761-VIII // Vidom. Verkh. Rady Ukrainy. – 2015. – No. 49-50. – St. 463.
9. O. A. Malynovska, Shchodo podalshoho udoskonalennia zakonodavstva Ukrainy u sferi trudovoi mihratsii. Analitichna zapyska [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://www.niss.gov.ua/articles/2123/>.
10. Natsionalna tristoronnia uhoda “Pro zainiatist ta robochi mistia” vid 01.06.2012 r. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://soc-in.com/zakonodavstvo/normativna-baza/pidzakonni-mpa/inshi-organi/4049-nacionalna-tristoronnya-ugoda--pro-zajnyatist-ta-robochi-miscya.htm>.
11. Pro zatverdzhennia Metodychnykh rekomendatsii shchodo zaprovadzhennia nastavnnytstva: Nakaz Ministerstva sotsialnoi polityky Ukrainy vid 11.10.2017 r. No. 1611 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu :

<https://mtu.gov.ua/files/%D0%9D%D0%B0%D0%BA%D0%B0%D0%B7%20%D0%B2%D1%96%D0%B4%2011.10.2017%20%E2%84%96%201611.pdf>.