

## ЛЕКЦІЯ 2.4

### ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ ЗА КОРДОНОМ

Глобальна міграція населення в сучасному світі ставить нові виклики перед державами щодо визначення правового статусу мігрантів та їх захисту. Для України, що займає геополітичне становище між Сходом і Заходом, де з давніх часів відбувалися великі міграційні процеси різних народів, враховуючи нинішню світову лібералізацію візових процедур і безвіз для українців, вкрай актуальним є аналіз трудової міграції та захист прав трудових мігрантів. Наразі Україна є однією з провідних країн-постачальників робочої сили до інших країн, що підвищує актуальність питання для нашої держави. Питання правового статусу трудящих-мігрантів визначаються, перш за все, актами міжнародних організацій, насамперед, Міжнародної організації праці (далі – МОП) та Організації об'єднаних націй (далі – ООН). Деякі питання трудової міграції знаходяться також у компетенції Міжнародної організації з міграції (далі – МОМ). Слід зазначити, що існує комплекс міжнародних норм, які регулюють питання праці саме цієї категорії працівників. Зокрема, це Конвенція МОП № 97 «Про трудящих-мігрантів» 1949 р. (переглянута), яка передбачає, що кожна країна-член МОП, що приєдналася до Конвенції, зобов'язується надавати іммігрантам, без дискримінації, які законно перебувають на її території, не менш сприятливі умови, ніж ті, які мають її громадяни, щодо питань заробітної плати, робочого часу, понаднормової праці, віку прийняття на роботу, членства у профспілках, проживання тощо. Ці ж норми імплементовано до національного законодавства країн. За даними ООН, у світі налічується 272 млн мігрантів, що на 100 млн більше, ніж на початку ХХ століття.

Передбачено, що внаслідок глобалізації світової економіки, економічних та демографічних диспропорцій, змін клімату тощо інтенсивність міжнародних переміщень буде зростати.

**Можна виділити два основні види міжнародної міграції робочої сили:**

- 1) міжнародна переселенська міграція;
- 2) міжнародна трудова міграція.

У попередні періоди історії переважала переселенська міграція населення, внаслідок якої сформувалася значна частина населення США, Канади, Австралії та деяких інших країн. Вона передбачала переміщення мігрантів через кордони держав і зміну місця проживання назавжди. Сьогодні переважає трудова міграція.

**Міжнародна трудова міграція** – це переміщення працездатного населення між державами під впливом економічних причин, тобто в пошуках заробітку, кращої долі, вона припускає збереження постійного зв'язку мігранта зі своєю батьківщиною.

**Розрізняють міжконтинентальну та внутрішньоконтинентальну міграцію.**

Причини міжнародної трудової міграції мають здебільшого економічний характер:

- 1) відмінності у рівні економічного розвитку окремих країн;
  - 2) наявність значних відмінностей країн у розмірах заробітної плати;
  - 3) наявність безробіття у країнах, що розвиваються, у пострадянських країнах;
  - 4) міжнародний рух капіталу і функціонування міжнародних корпорацій.
- Отже, міграція поєднує в собі імміграцію й еміграцію.

Це переміщення громадян з однієї держави в іншу. Еміграція робочої сили – це переміщення громадян з однієї держави в іншу з метою працевлаштування; імміграція робочої сили – в'їзд у державу громадян інших країн з метою працевлаштування згідно з діючими міжнародними угодами.

Відповідно до Європейської конвенції про правовий статус трудових мігрантів, яка була ратифікована Верховною Радою України 16 березня 2007 року, термін «трудова міграція» означає громадянина Договірної Сторони, якому інша Договірна Сторона дозволила перебувати на її території для здійснення оплачуваної роботи [39]. Тобто, обов'язковою умовою трудової міграції є працевлаштування.

Міграція ж є більш загальним поняттям і, крім отримання роботи, може мати і інші цілі (об'єднання родин, туризм, відвідування родичів, навчання тощо).

До змісту права саме на трудову міграцію входять:

- право приймати реально запропоновану роботу; право вільно пересуватися в цих цілях по території держав-членів співтовариства; право знаходитися в одній з держав-членів співтовариства, займаючись трудовою діяльністю відповідно до законодавства, що регулює зайнятість громадян даної держави співтовариства;

- право залишатися на території однієї з держав-членів співтовариства після завершення трудової діяльності в цій державі на визначених співтовариством умовах [32, с. 178–183].

Отже, трудова міграція має такі особливості:

- силою;
- власник робочої сили має юридичне право розпоряджатися власною робочою існування попиту на додаткову робочу силу в країні – реципієнті;
- переважання впливу сукупності чинників міграції над бажанням залишитися в країні проживання.

Трудова міграція, з позицій працівника, є можливістю отримання пристойного місця роботи з метою підвищення життєвого рівня, за рахунок більш вигідного продажу робочої сили на ринку праці за кордоном. Трудова міграція для роботодавця – можливість тимчасово використати додаткову якісну робочу силу потрібної кваліфікації, з меншими витратами на її купівлю, у порівнянні з національною робочою силою.

Сьогодні міжнародна трудова міграція охопила всі континенти та набула глобального характеру. За даними експертів, «нині у світі понад 3 % населення світу мешкають за межами країни свого походження. За даними Міжнародної

організації міграції, у 2019 р. з 272 млн мігрантів, майже 1/3, мігрувала до країн Азії — 83,5 млн осіб, до європейських країн було переміщено 82,3 млн осіб, до Північної Америки — 58,6 млн ос., до країн Африки — 26,5 млн ос., до Південної Америки — 11,6 млн ос., в Океанію майже 9 млн ос. Це відповідно на 34,1 млн ос., 25,4 млн ос., 18,3 млн ос., 11,5 млн ос., 5,1 млн ос., 3,7 млн ос. більше, ніж у 2000 році» [13, с. 93–94]. Внаслідок усвідомлення вигод і ризиків від міграції значення належного регулювання міграційних процесів зростає.

**До міжнародно-правових документів з питань міграції** належать конвенції, пакти, договори. Основне місце мають нормативно-правові акти ООН, МОП, МОМ. Генеральна Конференція МОП у грудні 1990 році прийняла Міжнародну конвенцію про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей [47], яка зобов'язує державу-члена МОП запровадити компетентну і безоплатну службу допомоги трудящим-мігрантам, а також вживати заходів у межах своєї юрисдикції для полегшення від'їзду, переїзду та прийому трудящих-мігрантів; надавати, без дискримінації за ознакою національності, раси, релігії або статі іммігрантам, що законно прибули на її територію, умови, не менш сприятливі, ніж ті, котрими користуються власні громадяни (заробітна плата, робочий час, оплачені відпустки, вік, жіноча стать, оплата юнакам, соціальне забезпечення тощо). Поняття і класифікацію працівників-мігрантів (трудящих-мігрантів), у першу чергу, надає саме Міжнародна конвенція про захист прав усіх мігрантів-трудящих та членів їх сімей, яка для правильного розуміння змісту Конвенції та з метою уникнення непорозумінь та неоднозначного трактування містить такі «визначення: термін «працівник-мігрант», термін «прикордонний трудящий», термін «сезонний працівник», термін «моряк», котрий також охоплює рибалок, термін «працівник, зайнятий на стаціонарній прибережній установці», термін працівник, праця якого пов'язана з переїздами», термін «працівник на проєкті», термін «працівник цільового найму», термін «трудящий, що працює не за наймом» [47]. У 1975 р. МОП прийняла Конвенцію № 143 про зловживання в галузі міграції та про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення [23], яка зобов'язує державу-члена організації систематично визначати наявність на її території незаконно найнятих трудящих-мігрантів, а також з'ясовувати, чи не з її території започатковується, проходить чи прибуває будь-який міграційний рух трудящих в пошуках роботи, в процесі якого трудящі-мігранти під час переїзду чи з прибуттям, чи під час перебування й праці розміщуються в умовах, які суперечать відповідним актам або багатостороннім чи двостороннім міжнародним угодам та національному законодавству. Дана Конвенція зобов'язує кожну країну в межах своєї юрисдикції чи спільно з іншими країнами вживати рішучі заходи для призупинення таємного міграційного руху та незаконного наймання мігрантів і проти організаторів незаконного або таємного переміщення мігрантів у пошуках роботи, і проти тих, хто наймає на роботу мігрантів, що іммігрували незаконно. Конвенція зобов'язує кожну країну розробити і здійснювати національну політику, спрямовану на сприяння та гарантування однакових можливостей щодо праці та зайнятості, соціального забезпечення,

профспілкових та культурних прав, індивідуальних та колективних свобод для всіх осіб, що законно перебувають на її території як трудящі-мігранти або члени їхніх сімей. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації прийнята ООН 7 березня 1966 р. [46], за нею словосполучення «расова дискримінація» означає будь-які відмінності, винятки, обмеження або переваги, які ґрунтуються на ознаках раси, кольору шкіри, родового, національного або етнічного походження, котрі ставлять собі за мету знищення або применшення визнання, використання або здійснення на рівних засадах прав людини і основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній або інших галузях суспільного життя. Сьогодні в усьому світі принаймні 52 мільйони осіб, з яких понад 80 відсотків – жінки, заробляють на життя як домашні працівники, хоча саме такого визначення Міжнародна конвенція не надає. Вони прибирають, готують їжу, доглядають за дітьми, піклуються про літніх людей та виконують багато іншої роботи. Домашні працівники забезпечують потребу в настільки необхідних кваліфікованих кадрах і роблять безцінний внесок у добробут сімей та домогосподарств, про які вони піклуються, і суспільства в цілому. З 1990 року спостерігається зростання чисельності українських працівників-мігрантів у країнах ЄС. Багато з них – жінки, які втратили роботу або опинилися у критичному становищі щодо забезпечення себе та своїх родин. Домашня праця – важливе джерело зайнятості для українських жінок-працівниць у Європейському Союзі. Головними країнами їхнього призначення є Італія та Польща. Українські жінки складають більшість серед українських мігрантів у Польщі. Близько третини всіх 14 українських мігрантів (чоловіків та жінок) у Польщі працюють у приватних домогосподарствах. Більшість українських домашніх працівників-мігрантів у Польщі має принаймні середню освіту і належить до дорослої вікової групи (старше 35 років). Їхній дохід, зароблений за кордоном, становить важливу складову доходу домогосподарств України. У червні 2011 року Міжнародна конференція праці прийняла Конвенцію та Рекомендацію МОП про гідну працю домашніх працівників. Наприклад, Конвенція вимагає, щоб домашні працівники-мігранти до їхнього прибуття до країни призначення одержували пропозицію про роботу чи договір у письмовій формі, що має позовну силу в цій країні (статті 7 та 8). Вони мають право зберігати в себе свої проїзні документи та посвідчення особи (стаття 9). Конвенція регулює діяльність приватних агентств зайнятості (стаття 15), що особливо актуально для домашніх працівників-мігрантів, багато з яких наймаються через такі агентства. Глобальна програма дій щодо домашніх працівників-мігрантів та їхніх сімей («Домашні працівники-мігранти в дії») спрямована на вирішення особливих проблем, з якими стикаються домашні працівники-мігранти, для чого передбачена реалізація глобальних ініціатив з інформаційно-пропагандистської роботи та розвитку знань у п'яти «міграційних коридорах»: Індонезія-Малайзія, Парагвай-Аргентина, Непал-Ліван, Україна-Польща та Зімбабве-ПАР. Цей Проєкт МОП, фінансований Євросоюзом, дозволить отримати нову інформацію про домашніх працівників-мігрантів задля політичних дій; зміцнити організації та мережі домашніх працівників;

обмінятися передовою практикою та ефективнішими політичними інструментами щодо домашніх працівників-мігрантів [45]. Нарешті, в грудні 2018 р. в Марокко прийнята Резолюція Генеральної Асамблеї ООН про Глобальний договір про безпечну, упорядковану та легальну міграцію [44]. Договір має величезний потенціал. Він дозволяє країнам перейти від режиму реагування до режиму активної участі. Генеральний секретар ООН Антоніу Гутерріш зазначив, що цей договір став першою глобальною угодою, яка передбачає управління всіма аспектами міжнародної міграції. "У ньому визнається право кожної людини на безпеку, гідність і захист", - підкреслив він. У договорі закріплені 23 цілі, в тому числі порятунок життів мігрантів, забезпечення доступних шляхів регульованої міграції, боротьба проти контрабандистів, допомога в інтеграції і усунення дискримінації. За словами першої заступниці Генерального секретаря ООН Аміни Мохаммед, деякі вимоги договору країни можуть виконувати поодиночі – наприклад, забезпечення мігрантів базовими послугами. Інші положення документа, наприклад, пов'язані з роботою консульських відділів, передбачають міжнародне співробітництво. В ООН повідомили, що з моменту початку переговорного процесу півтора року до прийняття Глобального договору загинули 2098 мігрантів, 400 з них - діти. Багато випадків не потрапили в цю статистику, так само залишається невідомою і доля дівчаток і жінок, захоплених торговцями людьми. У 2016 році всі 193 країни ООН домовилися в Нью-Йоркській декларації про те, що в 2018 році приймуть два глобальних договори про міграцію. Однак у 2017 році, з приходом нового президента, Дональда Трампа, Вашингтон відмовився від участі в проєкті, заявивши, що положення документа не відповідають політиці США в галузі міграції і біженців, а також принципам адміністрації Трампа [43].

Глобальний договір передбачає цілі, досягнення яких необхідно для забезпечення безпечної, впорядкованої і легальної міграції:

1. Збір та використання точних і дезагрегованих даних як основу для вироблення емпірично обґрунтованої політики.
2. Зведення до мінімуму несприятливого впливу різних сил і структурних факторів, які змушують людей залишати країни свого походження.
3. Надання точної і своєчасної інформації на всіх етапах міграції.
4. Забезпечення наявності у всіх мігрантів законних посвідчень особистості і належних документів.
5. Спрощення доступу до каналів легальної міграції і підвищення їх гнучкості.
6. Сприяння справедливому і етичному найму працівників і забезпечення умов для гідної роботи.
7. Вивчення і ослаблення чинників вразливості в процесі міграції.
8. Порятунок людей і координація зусиль міжнародного співтовариства щодо розв'язання проблеми зниклих без вести мігрантів.
9. Підвищення ефективності транснаціональних заходів протидії незаконному ввезенню мігрантів.

10. Попередження, припинення та викорінення торгівлі людьми в контексті міжнародної міграції.

11. Інтегроване і безпечне управління кордонами з координацією зусиль.

12. Підвищення ступеня визначеності і передбачуваності міграційних процедур для забезпечення належного контролю і перевірки та направлення людей до відповідних органів.

13. Застосування практики розміщення мігрантів в центри тимчасового утримання виключно як крайній захід і пошук альтернатив.

14. Підвищення ефективності консульського захисту, допомоги та взаємодії протягом усього міграційного циклу.

15. Охоплення мігрантів базовими послугами.

16. Створення для мігрантів та громад сприятливих умов, що забезпечують повну соціальну інтеграцію та згуртованість.

17. Викорінення всіх форм дискримінації та заохочення заснованих на фактичних даних громадських обговорень з метою формування громадської думки про міграцію.

18. Інвестування в розвиток навичок і сприяння взаємному визнанню навичок, кваліфікації та компетенції.

19. Створення для мігрантів і діаспор умов, що дозволяють їм повною мірою сприяти досягненню сталого розвитку у всіх країнах.

20. Підвищення оперативності та надійності і зниження вартості грошових переказів і сприяння фінансовій інтеграції мігрантів.

21. Співпраця з метою забезпечення безпечного і гідного повернення і реадмісії та планомірної реінтеграції.

22. Створення механізмів переведення матеріальних прав в області соціального забезпечення і придбаних пільг.

23. Зміцнення міжнародного співробітництва та глобального партнерства в цілях забезпечення безпечної, впорядкованої і легальної міграції» [40].

Передбачено розробку загальної стратегії, збору інформації, співпраці держав походження, транзиту та призначення мігрантів, зведення до мінімуму обставин, що примушують людей емігрувати. Тобто міграція сьогодні, зокрема трудова – глобальна міжнародна проблема, і окремій країні важко з нею впоратись. У сфері трудової міграції, зокрема, передбачено Ціль 6: Сприяння справедливому і етичному найму працівників і забезпечення умов для гідної роботи. Країни зобов'язались провести огляд існуючих механізмів найму персоналу, з тим щоб гарантувати їх справедливий і етичний характер, і захищати всіх трудящих-мігрантів від будь-яких форм експлуатації та зловживань для того, щоб забезпечити гідні умови роботи і максимальний соціально-економічний вклад праці мігрантів в країнах їх походження і призначення.

При виконанні цього зобов'язання країни будуть спиратися на наступні дії: «а) сприяння підписанню і ратифікації відповідних міжнародно-правових актів; б) освоєння досвіду роботи існуючих двосторонніх, субрегіональних та регіональних платформ, які подолали труднощі і визначили передові види

практики в галузі трудової мобільності, шляхом сприяння міжрегіональному діалогу для обміну такою інформацією і забезпечення повної поваги прав людини і трудових прав трудящих-мігрантів з будь-яким рівнем кваліфікації, включаючи мігрантів, зайнятих як домашня прислуга; с) вдосконалення нормативних положень про державні і приватні агентства з працевлаштування з метою приведення їх у відповідність з міжнародними рекомендаціями і передовою практикою і введення правил, що забороняють агентам по найму і роботодавцям стягувати з працівників-мігрантів збори за працевлаштування; d) налагодження партнерських відносин з усіма відповідними суб'єктами, включаючи роботодавців, асоціації трудящих-мігрантів і профспілки; e) прийняття і здійснення національних законів, які передбачають покарання за порушення прав людини і трудових прав, особливо у випадках використання примусової і дитячої праці, і співпраця з приватним сектором, включаючи роботодавців, агентства по найму, субпідрядників і постачальників, з метою формування партнерств, що сприяють створенню умов для гідної роботи; g) розробка і вдосконалення процесів трудової міграції і справедливого і етичного найму, які дозволяють мігрантам міняти роботодавців і умови або тривалість їх перебування з мінімальними адміністративними труднощами, а також сприяння розширенню можливостей для гідної роботи і поліпшення ситуації з дотриманням норм міжнародного права в галузі прав людини та міжнародного трудового права; h) введення заходів, що забороняють конфіскацію або утримання трудових договорів, проїзних документів або посвідчень особи мігрантів без їх згоди, з метою запобігання зловживань, будь-яких форм експлуатації, обов'язкового і дитячої праці; i) надання працівникам-мігрантам, які виконують оплачувану роботу за договором, ті ж трудові права і гарантії, якими користуються всі працівники відповідної галузі, наприклад право на справедливі і сприятливі умови роботи, на рівну оплату праці рівної цінності, на свободу мирних зборів і асоціацій і на найвищий досяжний рівень фізичного і психічного здоров'я, в тому числі за допомогою механізмів захисту заробітної плати, соціального діалогу» [40].

Із 193 країн – членів ООН за ухвалення Пакту проголосували 152, 12 країн утрималися, серед них такі члени ЄС, як Австрія, Болгарія, Італія, Латвія, Румунія, Словаччина, а також Австралія, Домініканська Республіка, Чилі, Швейцарія. П'ять держав, а саме: США, Угорщина, Ізраїль, Чехія та Польща, висловилися проти. Це країни, які хвилювалися, що значний приплив мігрантів у країну дестабілізує ситуацію в державі. Це питання призвело до політичної боротьби в окремих країнах. Противники Договору заявляли, що його положення порушують державний суверенітет, бо держави самостійно мають вирішувати, кого й на яких умовах допускати на свою територію, звертали увагу також на відсутність чіткої межі між легальною та нелегальною міграцією; застереження викликали й заклики до спільної відповідальності. Так, Російська Федерація, підписавши Договір, відкинула цю концепцію, оскільки, на її думку, тягар прийому вимушених мігрантів мають нести лише ті країни, політика яких призвела до міграційної кризи. На нашу думку, це складне дискусійне питання. Навряд чи завжди міграційна криза є наслідком

політичних дій. Попри те, що делегація України брала участь у всіх раундах опрацювання проєкту Договору і зауважень до його змісту не висловлювала, напередодні його підписання в спільній заяві Міністерства закордонних справ та Державної міграційної служби було сказано, що наша держава «наразі утримується від його підтримки й розгляне можливість приєднання до Глобальної угоди про безпечну, впорядковану та законну міграцію на іншому етапі за сприятливіших умов» [42]. Ця позиція нашої країни пояснювалася тим, що внаслідок агресії та війни Україна змушена опікуватися майже 1,5 млн внутрішньо переміщених осіб, що вимагає значних зусиль та ресурсів. При цьому підкреслювалось, що Україна й надалі буде виконувати свої зобов'язання щодо прийому біженців, реадмісії, міжнародної співпраці в міграційній сфері, зокрема з Міжнародною організацією з міграції. О. А. Малиновська вважає, що «надана МЗС та ДМС аргументація, однак, виглядає надуманою, оскільки Глобальний договір не стосується недобровільних внутрішніх переміщень, а той факт, що Україна наразі є чи не найбільшим постачальником трудових мігрантів у Європі, мав би, навпаки, спонукати країну щонайактивніше брати участь у міжнародних зусиллях, спрямованих на впорядкування міграції та захист прав мігрантів. Можна припустити, що дійсна причина відмови від підтримки Пакту полягає в тому, що Україна розділяє побоювання своїх стратегічних партнерів, зокрема США та Польщі, щодо 17 можливої втрати частини суверенітету в питаннях міграції та контролю кордону в разі його підписання. Такі побоювання, однак, видаються передчасними й невмотивованими» [41, с. 12]. Проте ми вважаємо, що реальний економічний стан країни, втрата доходів бюджету через війну та окупацію Криму та значні витрати на забезпечення внутрішніх вимушених переселенців є насправді певним гальмом виконанню вимог Глобального договору щодо іноземних мігрантів-працівників. Ігнорувати проблему внутрішньо переміщених осіб міжнародна спільнота не може. Разом з тим, Глобальний договір ООН присвячений іншій проблемі і не стосується внутрішніх вимушених переселенців. Глобальний договір про безпечну, впорядковану та законну міграцію розроблений на основі аналізу наявних міграційних проблем та найкращих практик їх розв'язання в різних країнах, він є результатом компромісу, враховує різні позиції й не містить категоричних вимог. Більше того, цей Договір не має юридично-зобов'язуючої сили, не передбачає ратифікації, тобто не є обов'язковим для виконання. О. А. Малиновська визначає, що «це квінтесенція сучасної політологічної думки у сфері міграції» [41, с. 12]. Глобальний договір містить орієнтири розвитку міжнародної та національної міграційної політики, мінімальних стандартів поводження з мігрантами, тому до нього приєдналися більшість країн світу. «А ті, які цього не зробили, як зазначала канцлер Німеччини Ангела Меркель, просто не вивчили його змісту» [41, с. 12]. У тексті Договору є розгорнуті рекомендації щодо заходів, спрямованих на їх досягнення. Доцільно розпочати широке громадське обговорення Договору, яке, на жаль, в Україні не відбулося. Погоджуємось з думкою, що детальне вивчення та аналіз його положень могли б сприяти удосконаленню міграційної політики держави. Однією з цілей



Договору, як ми вже зазначили вище, є використання точних даних про міграцію, що не випадково зазначена в Пакті під номером один, адже без вивчення проблеми неможливе прийняття адекватних політичних рішень. На жаль, в Україні політики та високопосадовці оперують різними цифрами щодо чисельності українських трудових мігрантів за кордоном, і постає питання, наскільки правильним є уявлення влади про обсяги цього важливого міграційного потоку. Для розв'язання цієї проблеми Глобальний договір про безпечну, впорядковану та законну міграцію пропонує зміцнити фактологічну базу щодо міжнародної міграції, вдосконалювати та інвестувати в збір, аналіз та поширення точних, надійних, порівнянних даних, згрупованих за статтю, віком, міграційним статусом та іншими важливими характеристиками, забезпечуючи при цьому конфіденційність та захист персональних даних, а також проводити наукові дослідження, спрямовані на формування політики та добре поінформованого публічного дискурсу.

Для цього запропоновано:

- розробити та запровадити комплексну стратегію вдосконалення міграційних даних;
- забезпечити порівнянність та сумісність національних даних на міжнародному рівні;
- розвинути спроможність щодо збору, аналізу та розповсюдження даних;
  - виявляти нові джерела інформації, включно з великими даними;
  - заохочувати міжвідомчу співпрацю з метою уникнення дублювання;
  - створювати та зміцнювати дослідницькі та навчальні центри з питань міграції з метою вивчення передового досвіду, економічних, соціальних та політичних переваг та викликів міграції, причин та мотивів переміщень, внеску мігрантів у розвиток;
- починаючи з 2020 р. передбачити питання, пов'язані з міграцією, у переписах населення, зокрема щодо країни народження, країни народження батьків, країни громадянства, країни, у якій проживала особа за п'ять років до проведення перепису, останньої дати прибуття до місця нинішнього проживання та причин міграції;
- додати стандартизовані модулі щодо міграції в опитування домогосподарств та робочої сили з метою збору інформації про соціальну та економічну інтеграцію мігрантів;
- посилити співпрацю між підрозділами державних органів, відповідальними за міграційні дані, та національним статистичним управлінням із метою формування міграційної статистики, у тому числі шляхом використання адміністративних даних про відмітки прикордонної служби при перетині кордону, візи, дозволи на проживання, записи в реєстрах населення тощо;
- розробляти та використовувати міграційні профілі, що містять інформацію про всі пов'язані з міграцією аспекти, у тому числі потреби ринку праці, економічні, екологічні та соціальні наслідки міграції, витрати на переказ

коштів, доступ мігрантів до соціальних послуг, охорони здоров'я, їхні потреби з метою розвитку міграційної політики, заснованої на фактах;

- співпрацювати з відповідними зацікавленими сторонами в країнах походження та призначення мігрантів» [44].

Цей перелік відповідає потребам України та переконує в доцільності та необхідності приєднання до Глобального договору про безпечну, впорядковану та законну міграцію для удосконалення міграційної політики України. Крім універсальних стандартів праці мігрантів, є і регіональні стандарти, встановлені регіональними міжнародними організаціями.

Так, у 2007 році Україною ратифікована Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів. За нею «набір майбутніх трудящих-мігрантів може здійснюватися на персональний або неперсональний запит, і в останньому випадку він здійснюється за посередництвом офіційного органу держави походження, якщо такий орган існує, та, у разі необхідності, - за посередництвом офіційного органу держави, що приймає. Адміністративні витрати, пов'язані з набором, офіційним рекомендуванням та працевлаштуванням, не сплачуються майбутнім трудящим-мігрантом, якщо ці процедури здійснюються офіційним органом. Набору майбутніх трудящих-мігрантів можуть передувати медичний огляд і професійний іспит» [39]. У 2008 р. Україною була підписана Конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав, яка ратифікована Україною в 2011 році і набула чинності для нашої країни з 01.03.2012 р. Спеціальним актом регулювання трудової міграції в Україні є Закон «Про зовнішню трудову міграцію» 5 листопада 2015 року № 761-VIII [35], що визначає правові та організаційні засади державного регулювання зовнішньої трудової міграції та соціального захисту громадян України за кордоном (трудовах мігрантів) і членів їхніх сімей. Стаття 1 зазначеного Закону визначає: «зовнішня трудова міграція – переміщення громадян України, пов'язане з перетинанням державного кордону, з метою здійснення оплачуваної діяльності в державі перебування; держава перебування – держава, на території якої трудовий мігрант здійснював, здійснює або має намір здійснювати оплачувану діяльність, не заборонену законодавством цієї держави; трудовий мігрант – громадянин України, який здійснював, здійснює або здійснюватиме оплачувану діяльність у державі перебування, не заборонену законодавством цієї держави; члени сім'ї трудового мігранта – особи, які перебувають з трудовим мігрантом у шлюбі, діти та інші особи, які перебувають на його утриманні та є членами сім'ї відповідно до Сімейного кодексу України» [35, ст. 1]. Для українських трудових мігрантів основними факторами для виїзду є висока якість життя закордоном, висока заробітна плата, можливість професійної самореалізації, стабільна система та високоякісна освіта [38, с. 121]. Причому українські трудові мігранти «беруть участь у міграції у більш зрілому віці (в середньому у 34 роки). На короткотермінову міграцію припадають 64 %, а на довготермінову міграцію – 71 % саме у продуктивному віці 18–44 років. Переважно люди, які старші 45 років, більше беруть участь у короткостроковій

трудої міграції, тоді як вікова група людей 30–44 років спрямована на довготермінову міграцію» [37, с. 11]. Для регулювання трудових відносин на підприємствах з іноземними інвестиціями існує спеціальна норма — ст. 36 Закону України «Про іноземні інвестиції» 1992 р.: «На трудові відносини з працівниками, які не мають постійного місця проживання в Україні, поширюється право України, якщо сторони трудового договору (контракту) під час його укладення або на підставі подальшої угоди не обрали право країни, що регулюватиме окремі елементи трудових відносин. Вибір сторонами права, що регулює трудові відносини, вважається дійсним, якщо обране право має тісний зв'язок з трудовими відносинами і не погіршує становища працівників порівняно з умовами, передбаченими законодавством України. Іноземне право не застосовується щодо питань, відносно яких діють імперативні норми трудового права України» 19 [30].

Таким чином, для українських громадян, які працюють за кордоном з іноземним наймачем, вітчизняне колізійне право встановлює прив'язку до права країни працевлаштування (допуск іноземців на ринки праці, заснування квот, встановлення відповідальності тощо) і регулюються відповідно до міжнародних договорів про працевлаштування, трудового законодавства конкретної країни, статуту відповідного підприємства, колективного й індивідуального трудових договорів та інших локальних нормативних актів. Від них залежать (у тому числі) права і обов'язки у сфері праці українських громадян, їх правовий статус у трудових відносинах як іноземців у певній країні. Українське матеріальне право в даних питаннях не є компетентним. Відповідно, у випадку працевлаштування українських громадян з іноземними наймачами на території України, за загальним правилом ст. 8 КЗпП України, діятиме українське право. У випадку відряджень українських громадян за кордон за МПП діє прив'язка, яка означає застосування права тієї країни, яка направила працівника для виконання певних трудових функцій за кордон. Хоч у законодавстві це правило поки що не зафіксоване, однак доктрина і практика — однакові в позитивному ставленні до його застосування. Вони стосуються збереження за працівником місця роботи, середньомісячної зарплати, виплати добових, перевезення особистих речей, оплати проїзду і т. ін. Можна зробити висновок, що саме завдяки двостороннім міжнародним договорам Україна має можливість захистити трудові та соціальні права наших «остарбайтерів» за кордоном. Останнім часом ситуація в цій сфері покращилася. Наприклад, Італія прийняла рішення навчати українських працівників італійської мови за рахунок своєї держави. Це зробить їх більш конкурентоздатними на ринку праці Італії. Після Революції Гідності у листопаді 2015 р. було ухвалено Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» [35]. У квітні 2017 р. розпорядженням Уряду було затверджено План заходів щодо забезпечення реінтеграції в суспільство трудових мігрантів і членів їх сімей [34], розроблений на виконання Закону. Є і трудові мігранти в Україні з нерегульованим статусом. Експерти обґрунтовано вважають: процедури отримання іноземцями визначеного правового статусу в Україні залишаються складними і непрозорими, канали законної імміграції до країни занадто

вузькими. Тому найбільш дієвим шляхом протидії нерегульованій міграції є їхнє розширення та врегулювання правового статусу мігрантів, у яких він відсутній, з урахуванням міркувань безпеки країни та її територіального суверенітету, а також захист прав і свобод, незалежно від правового статусу людини. Також необхідно широко інформувати громадськість про позитивний потенціал міграції, пов'язані з нею економічні, соціальні та культурні переваги, внесок мігрантів у розвиток країни, щоб уникнути ксенофобії. У липні 2017 р. Уряд України ухвалив Стратегію державної міграційної політики на період до 2025 р., з якою студенту слід ознайомитись [33]. Але сучасне розвинуте трудове право як таке є неможливим без комплексної нормативноправової взаємодії міжнародних та національних трудових стандартів, яка здійснюється через: 1) спільне міжнародно-правове та національно-правове регулювання тієї чи іншої сфери суспільних відносин; 2) відповідне співвідношення між діючими системами норм міжнародного та національного трудового права в рамках цілісного галузевого законодавчого базису тієї чи іншої суверенної держави; 3) міжнародно-правове реагування на порушення міжнародних складників даної галузі національної системи права [49].