

ББК ТЗ(4УКР)63-27

**ВИЗНАЧЕННЯ СТАТУСУ «ТРУДІВНИКА-МІГРАНТА»
В МІЖНАРОДНИХ ДОКУМЕНТАХ**

М.М. Касьянова

АНОТАЦІЯ

© Касьянова М.М., 2013

277

В статті на основі конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці, європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів, Міжнародного кодексу праці аналізується визначення статусу «трудівника-мігранта». На основі аналізу міжнародних документів у статті зазначені та проаналізовані категорії трудящих-мігрантів та враховані особливості їх правового статусу.

Ключові слова: мігрант, трудівник-мігрант, міжнародна організація праці, міжнародне законодавство.

Глобалізаційні процеси у суспільстві породили чимало взаємозалежних проблем, серед яких великомасштабна міграція населення. Масштаби цього процесу можуть впливати на роль міжнародно-правових норм у галузі праці і отже вимагають тісного міжнародного співробітництва. Якщо раніше міграція була наслідком військових і колоніальних переселень, то з розвитком ринкової економіки виникла потреба у переміщеннях людей, позбавлених засобів виробництва. Міжнародна міграція населення, професійна мобільність, що зростає, застосування праці з іноземною участю породили такі поняття, як «міжнародна праця», «міждержавне переміщення населення», «експорт і імпорт робочої сили», «трудова міграція», «гості-робітники», «працівники-іноземці», «трудівник-мігрант». Трудова міграція належить до одного з видів міжнародної міграції населення і характеризується переміщенням робочої сили на тимчасову роботу з наступним поверненням на батьківщину.

Питання трудової міграції неодноразово привертала увагу дослідників. Так, статус трудівника мігранта проаналізовано у роботах О. Київець [1], С.Б. Чехович [2], К.Н. Гусов и М.Н. Курилин [3]. Джерельну базу дослідження складають Конституція України [4], конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці [5], європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів [6].

Метою даною статті є визначення статусу «трудівника-мігранта» через вивчення та аналіз міжнародних документів, а саме міжнародного кодексу праці, європейської конвенції, конвенції про працівників мігрантів.

Право на працю - одне з основних прав людини. Уперше це право було проголошене у Загальній декларації прав людини. Ст. 23 Декларації проголошує, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці й на захист від безробіття. У Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права зазначається, що право на працю - це право кожної людини на отримання можливостей заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується [7].

Міжнародно-правові акти про працю підкреслюють неприпустимість примусової праці. Європейська конвенція про права людини (1959 р.) [8], Конвенція Міжнародної організації праці №29 про примусову або обов'язкову працю (1930 р.) [9] визначають примусову працю як будь-яку роботу або службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою покарання, якщо тільки дана особа не запропонувала добровільні послуги. При цьому зазначається, що не є примусовою праця, що застосовується в зв'язку з надзвичайними (непереборними) обставинами, внаслідок законів про обов'язкову військову службу, а також що виконується внаслідок судового вироку. Конвенція №105 про скасування примусової праці вказує на неприпустимість примусової праці як засобу політичного впливу (виховання) або як міри покарання за наявність чи за висловлення політичних поглядів (переконань), протилежних встановленій політичній, соціальній або економічній системі. Україна, що ратифікувала названу конвенцію, закріпила в ст. 43 Конституції заборону використання примусової праці у відповідності до міжнародно-правових стандартів. Що стосується Конвенції Міжнародної організації праці №105 про скасування примусової праці, Генеральною угодою на 1999-2000 рр. передбачено проведення в рамках Національної ради соціального партнерства

консультацій щодо визначення соціально-економічних можливостей її ратифікації. Саме ці дві конвенції (№29 і №105) ратифікувала найбільша кількість держав (Конвенцію №29 ратифікували 143 держави, а Конвенцію №105 - 129 держав) [10].

Основний принцип міжнародно-правового регулювання праці - рівність в здійсненні прав і свобод людини. Рівність у праці виключає дискримінацію, під якою розуміється будь-яка відмінність, недопущення або перевага, що встановлюється за ознакою раси, статі, релігії, іноземного, соціального походження, віку, сімейного стану, що приводять до порушення рівності можливостей в галузі праці і занять. На це, наприклад, вказують такі конвенції Міжнародної організації праці, як Конвенція №111 про дискримінацію в галузі праці й занять (1958 р.) [11], Конвенція №100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.) [12]. Аналогічне положення міститься і в нормах національного законодавства. Так, ст. 2-1 КЗпП закріплює положення про те, що Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин. Щодо іноземних громадян, то згідно зі ст. 8 Закону України "Про правовий статус іноземців" вони мають рівні з громадянами України права й обов'язки у трудових відносинах, якщо інше не передбачено законодавством України та міжнародними договорами України. Проте для того, щоб такі трудові відносини виникли, для іноземця необхідно отримати дозвіл Центру зайнятості (див. § 7.5, пункт "Трудовий договір з трудящим-мігрантом") [13].

Важливим напрямом міжнародно-правового регулювання праці є сприяння зайнятості працездатного населення. Конвенція №122 про політику в галузі зайнятості (1964 р.) [14] проголошує головною метою державної діяльності активну політику в сфері зайнятості. Державна політика зайнятості має бути спрямована на створення умов для забезпечення роботою всіх, хто готовий приступити до роботи і шукає її, забезпечити свободу вибору зайнятості з урахуванням рівня економічного розвитку країни. Для забезпечення стабільної зайнятості й недопущення свавілля підприємців у актах Міжнародної організації праці встановлено, що звільнення з ініціативи підприємця можливе лише за наявності законних підстав, які пов'язані зі здібностями, поведінкою працівника або виробничою необхідністю. Не є законними такі підстави для звільнення, як членство у профспілці, виконання функцій представника працівників, подання скарги або участь у справі, порушеній проти підприємця, раса, стать, сімейний стан, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність, вік.

Праця – це одна з тих царин, де найбільш чітко виявляються особливості правового статусу іноземних громадян під час реалізації ними конституційних прав. Правове регулювання реалізації іноземними громадянами цих прав наразі набуло особливої актуальності в зв'язку з посиленням міграційного процесу, що відбувається у світі. Реалізуючи конституційне право на працю на території іноземної держави, будь-яка фізична особа вступає в міжнародні трудові правовідносини, тобто суспільні відносини, ускладнені «іноземним елементом», що пов'язані зі здійсненням трудової діяльності і регулюються нормами міжнародного трудового права.

Міжнародно-правове регулювання праці – це регулювання умов праці міжнародно-правовими актами. На сьогодні міжнародно-правове регулювання праці досить розвинуте. Для України у зв'язку з підвищеним рівнем трудової міграції саме міжнародно-правове регулювання стає доволі нагальним з огляду на незахищеність наших працівників-мігрантів [15].

Трудові правовідносини стають міжнародними, коли в них присутній іноземний елемент. Оперуючи поняттям «міжнародна праця», слід зазначити, що «іноземний елемент» може виявитися в суб'єктному складі відносин (наприклад, коли суб'єктом правовідносин виступає іноземний працівник чи іноземний роботодавець); в об'єкті

(учасники трудових відносин можуть належати до однієї держави, але сама робота працівника, що виступає як об'єкт відносин, може бути за кордоном); чи в юридичному факті, необхідному для виникнення низки трудових відносин (якщо впродовж тривалого часу особа перебувала за кордоном, неминуче виникає питання, за яким законом буде обчислюватися цей стаж). Незалежно від того, який елемент у трудових правовідносинах (суб'єкт чи об'єкт) розглядається як іноземний, власне відносини за своїм змістом вже є міжнародними [16].

У доктрині міжнародного права немає єдиного погляду на термін “міжнародний трудовий мігрант”. Так, наприклад, авторитетний англійський учений П. Стокер, котрий працює над проблемами трудової міграції, виділяє п'ять основних типів міжнародних мігрантів, з-поміж яких він називає: поселенців, контрактних працівників, професіоналів, нелегальних іммігрантів, осіб, що шукають притулок, і біженців. «Трудящі-мігранти» – це контрактні працівники, якими є особи, прийняті на роботу на обмежений термін, як правило, некваліфіковані чи низькокваліфіковані сезонні робітники; професіонали – особи з високим рівнем освіти і достатнім досвідом роботи, велика кількість яких є співробітниками багатонаціональних корпорацій і які переїжджають з однієї філії до іншої. Здебільшого у міжнародних документах використовується термін «трудящий-мігрант» (іноді перекладається українською як «працівник-мігрант») [17].

Найважливішим із міжнародно-правових документів у досліджуваній царині є Конвенція Міжнародної організації праці «Про трудящих-мігрантів» (переглянута 1949 р.) від 1 липня 1949 р. № 97 (далі – *Конвенція МОП*), що являє собою переглянуту Конвенцію МОП «Про працівників-мігрантів» 1939 р. Метою прийняття цієї Конвенції є закріплення умов, що забезпечували б законну міграцію трудящих і надання національного режиму іноземцям [18].

Конвенція № 97 містить положення, що стосуються всіх сфер міграції: загальнотеоретичне визначення поняття «трудящий-мігрант»; права й обов'язки трудящих-мігрантів і членів їхніх родин; поширення інформації у галузі трудової міграції, яку держави зобов'язані повідомляти одна одній; надання безкоштовних послуг і інформації на допомогу трудящим-мігрантам; а також інші обов'язки приймаючої держави і відповідальність роботодавців [19].

Слід зазначити, що Конвенція № 97, яка поширюється на трудящих-мігрантів, не застосовується до прикордонних працівників, до осіб, що в'їхали в державу на короткий термін, до осіб вільних професій, артистів і моряків [20].

Доцільно наголосити, що нормативне визначення поняття «трудящий-мігрант» на міжнародно-правовому рівні вперше було закріплене саме в цій Конвенції. Трудящим-мігрантом є особа, що мігрує з однієї країни в іншу з наміром одержати роботу.

Український уряд у 2004 р. визнав передчасним приєднання до двох ключових міжнародно-правових актів у сфері трудової міграції. Конвенції Міжнародної організації праці 1975 р. «Про захист прав трудящих-мігрантів та членів їх сімей» і Конвенції ООН «Про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей» 1990 р. [21]. Як аргумент Міністерство праці й соціальної-політики наводило той факт, що більшість країн, у яких працюють українські заробітчани, також уникають підписання згаданих конвенцій. Між тим особливістю конвенції 1990 р. є те, що її дія поширюється також і на трудових мігрантів, які перебувають у країні на нелегальному статусі. Зважаючи на те, що і на сьогодні, і в найближчій перспективі кількість українців, які нелегально працюють за кордоном, залишатиметься неспівмірно вищою, ніж кількість перебуваючих на аналогічному положенні іноземців в Україні, слід визнати перебільшеними побоювання щодо негативного впливу на український ринок праці приєднання до згаданої Конвенції. На нашу думку, слід більш детально проаналізувати наслідки можливого приєднання до згаданих Конвенцій, визначивши, чи будуть ними

надані додаткові механізми захисту прав українських заробітчани за кордоном. При цьому варто реально оцінити, наскільки серйозною є загроза напливу до України мігрантів із країн із нижчим рівнем життя, котрі б нелегально працевлаштувалися в країні.

Конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів набула чинності 1 травня 1983 р. Станом на 18 грудня 2002 р. цю Конвенцію підписали 13 держав, ратифікували – вісім (Франція, Італія, Нідерланди, Норвегія, Португалія, Іспанія, Швеція, Туреччина) [22]. Велика кількість українських громадян працює саме в цих країнах та потребує відповідного захисту в рамках Конвенції. Положення Конвенції розповсюджуються на працівників однієї держави-учасниці, які мають дозвіл на здійснення оплачуваної діяльності на території іншої держави-учасниці, за винятком прикордонних робітників, акторів й інших артистів естради, моряків, стажерів, сезонних робітників, працівників підприємств, головний офіс яких розміщений за межами цієї держави. Конвенцією, зокрема, передбачено ряд гарантій, які стосуються процедури добору працівників, укладення трудового договору (контракту), переїзду, адміністративних гарантій, житла тощо.

Отже, трудящі-мігранти – це така категорія громадян і осіб без громадянства, що тимчасово мігрує в країну не свого громадянства чи постійного місця проживання з наміром одержати оплачувану роботу, за умови, що вони допускаються відповідно до нормативних актів приймаючої держави як такі. Останнє уточнення щодо відповідності законодавству приймаючої держави цілком закономірно, тому що питання, що стосуються допуску трудящих-мігрантів і членів їхніх родин на територію будь-якої держави, зокрема у Конвенції № 97, належать до внутрішньої компетенції будь-якої держави.

Аналізуючи дану Конвенцію, варто зупинитися на ст. 1.1 Додатку II, що починається так: “Якщо трудящий-мігрант, що є біженцем чи переміщеною особою...” [23] – що не відповідає чинному міжнародному праву і національним законодавствам, позаяк так змішуються відразу три поняття. Такий підхід є неправильним: будь-яка особа, що перебуває на території іншої держави, не може мати правовий статус і трудящого-мігранта, і, водночас, біженця чи переміщеної особи. Залежно від мети і причин перебування особи на території іноземної держави її правове становище буде визначатися по-різному. Однак необхідно враховувати час прийняття Конвенції і зміни в міжнародному праві, що з'явилися пізніше. У будь-якому випадку, ст. 1.1 має потребу в коректуванні з метою виключення суперечностей.

Необхідно зазначити, що найбільш повним і важливим міжнародно-правовим документом, що міг би мати універсальне застосування у галузі трудової міграції, є Міжнародна Конвенція ООН «Про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їх родин» від 18 грудня 1990 р. (далі – *Конвенція*). У ній не тільки йдеться про права людини загалом і всіх трудящих-мігрантів і членів їх родин, зокрема, але й містяться положення, які можуть застосовуватися до різних категорій трудящих-мігрантів та членів їх родин, що дозволяє забезпечувати індивідуальний підхід до регулювання правового статусу різних категорій іноземців, а також дається визначення самого поняття «трудящий-мігрант» [24].

У даній Конвенції поняття «трудящий-мігрант» набуло особливого розвитку. Під ним слід розуміти особу, що займається, займалася чи буде займатися оплачуваною діяльністю в державі, громадянином якої дана особа не є і проживає в ній тимчасово чи постійно. Це визначення хоча і нечітке, проте, відповідає ситуації, що склалася у галузі сучасної трудової міграції. Нечітке, тому що під це визначення можуть підпадати і такі категорії працівників, що не є мігрантами, наприклад, професіонали, що працюють у керівній ланці транснаціональних корпорацій, інвестиційних компаній, представники міжнародних організацій і дипломатичних місій.

Аналізуючи поняття «трудового мігранта», не можна погодитися з тим, що особи без громадянства можуть не бути трудящими-мігрантами тільки через відсутність громадянства взагалі. Особи, що не є громадянами жодної держави світу, можуть мати статус постійно проживаючих у будь-якій державі світу, де щодо них застосовується національний режим, і вочевидь, що такі фізичні особи мають право реалізувати свої можливості праці як у країні проживання, так і за кордоном (в останньому випадку вони будуть іноземними працівниками).

Відповідно до Конвенції ООН трудящі-мігранти диференціюються на дві групи: трудящі-мігранти, що не мають документів або постійного статусу, і трудящі-мігранти, що мають документи або постійний статус, зокрема особи, які одержали дозвіл на в'їзд, перебування й оплачувану діяльність [25].

Зупинимось на мігрантах другої категорії. Насамперед, мігрантам даної категорії, зрозуміло, надається національний режим, відповідно до якого вони прирівнюються до громадян держави найму з питань можливості доступу в навчальні заклади й заклади професійної підготовки і перепідготовки; реалізації права на соціальне і медичне обслуговування, за умов дотримання вимог щодо участі у відповідних програмах; забезпечення житлом, зокрема, яке надається за програмами соціального забезпечення; звільнення від зборів і митних платежів при ввезі та вивезі особистих речей, предметів побутового призначення, а також предметів, необхідних для здійснення оплачуваної діяльності.

Наприклад, звільнення від зборів та митних платежів у даній Конвенції передбачається в чотирьох випадках: під час виїзду з держави походження чи звичайного проживання; під час первісного допуску в державу найму; під час остаточного виїзду з неї; під час остаточного повернення в свою державу.

Така категорія мігрантів має конвенційне право бути цілком інформованими приймаючою державою, державою свого громадянства чи проживання до свого від'їзду в державу найму щодо умов їхнього перебування там і оплачуваної діяльності, а також щодо вимог, які мають дотримуватися з їхнього боку.

Крім докладного і детального закріплення прав трудящих-мігрантів і членів їх родин, у Конвенції передбачається створення контрольного механізму за їх дотриманням. Одним з найбільш важливих нововведень і ефективних засобів Конвенції, що аналізується, є створення Комітету з захисту прав усіх трудящих-мігрантів і членів їх родин (*далі – Комітет*).

Як і в більшості аналогічних процедур, передбачених у міжнародних договорах, члени даного Комітету повинні обиратися державами-учасниками зі списку кандидатур, представлених ними ж, з урахуванням справедливого географічного розподілу.

До компетенції Комітету входить, зокрема, розгляд представниками держав-учасниць через Генерального Секретаря ООН доповідей про законодавчі, судові, адміністративні й інші заходи, які вживаються для реалізації положень Конвенції, а також складання на їх основі щорічної доповіді Генеральній Асамблеї ООН з урахуванням рекомендацій Комітету про виконання Конвенції. До того ж Комітет не наділяється Конвенцією правом вирішення яких-небудь суперечок, що виникають у зв'язку з застосуванням Конвенції. Рішення Комітету мають тільки рекомендаційний характер. При цьому зазначається, що визнання повинно бути спеціально виражено, незалежно від ратифікації самої Конвенції.

Відповідно до положень Конвенції Комітет може розглядати повідомлення інших учасників чи осіб, що знаходяться під юрисдикцією відповідної держави, про невиконання ними своїх обов'язків по Конвенції лише за умови визнання компетенції Комітету державою. Комітет не вирішує суперечок як таких, а тільки направляє зацікавленим державам і особам свою доповідь чи розуміння проблем, які виникли.

Суперечки між державами-учасниками з питань Конвенції, не вирішені переговорним шляхом, передаються на прохання одного з них на арбітражний розгляд чи у Міжнародний Суд ООН відповідно до його Статуту.

У Конвенції, крім даного поділу, вперше розкриваються такі поняття і терміни, що раніше в документах такого рівня не застосовувалися: наприклад, залежно від характеру виконуваної роботи, термінів її виконання, відносин із роботодавцем, місця проживання визначаються різні категорії трудящих-мігрантів, як-от: «прикордонний працівник», «працівник, робота якого пов'язана з переїздами», «сезонний працівник», «працівник на проєкті», «працівник цільового найму», «працівник, що працює не по найму».

Розглянемо стисло вказані терміни. Трудящий-мігрант, що зберігає своє місце проживання у власній сусідній державі, до якої він повертається хоча б один раз на тиждень, визначається в Конвенції як «прикордонний працівник» [26].

Трудящий-мігрант, робота якого залежить від сезонних умов і виконується тільки протягом визначеної частини року, визначається як «сезонний працівник».

Трудящого-мігранта, що проживає у своїй державі, змушеного переїжджати в інші держави на короткі періоди внаслідок характеру своєї роботи, позначають терміном «працівник, робота якого пов'язана з переїздами».

Термін «працівник на проєкті» означає трудящого-мігранта, що був допущений у державу на певний строк для роботи винятково по конкретному проєкту, що реалізується його наймачем.

Під терміном «працівника цільового найму» слід розуміти трудящого-мігранта, який направлений роботодавцем його власної держави на визначений період часу в іншу державу для виконання конкретних функцій чи обов'язків; або який упродовж визначеного періоду виконує роботу, що вимагає спеціальних навичок; або який на прохання його роботодавця в іншій державі виконує протягом визначеного періоду часу роботу, що має тимчасовий чи короткостроковий характер, і який повинний залишити державу або по закінченні дозволеного періоду перебування, або раніш, якщо він закінчив виконання своїх функцій чи обов'язків.

Трудящий-мігрант, що займається оплачуваною діяльністю самостійно чи разом із членами своєї родини на інших підставах, ніж за договором найму, позначений терміном «працівник, що працює не по найму».

Необхідно зазначити, що поділ трудящих-мігрантів на певні категорії в даній Конвенції має велике значення, позаяк дозволяє в договірному порядку врахувати особливості правового статусу різних категорій трудящих-мігрантів, із властивим тільки цим категоріям правами й обов'язками, а також дозволяє розширити поняття «трудящий-мігрант». На наш погляд, зазначені рамки поняття трудящого-мігранта через поділи їх на види в даній Конвенції значно ширше ніж у розглянутих конвенціях. Так, під перелік осіб, що є трудящими-мігрантами, відповідно до даної Конвенції підпадають особи, які працюють на роботодавця країни свого походження, але на території іншої країни, тобто має місце другий вид міжнародної праці. Отже, можна припустити, що використання в даній Конвенції терміна «іноземний працівник» було б більш доцільним [27].

Трудящі-мігранти і члени їх родин по закінченні трудової діяльності в державі найму мають право вивозити своє особисте майно і речі. Мігранти не можуть бути безпідставно позбавлені чи обмежені в праві власності.

Слід зазначити, що дані права поширюються на всіх трудящих-мігрантів, незалежно від наявності чи відсутності документів чи постійного статусу, і гарантують необхідний мінімум, що повинний належати кожному трудящому-мігранту.

Держави-учасниці даної Конвенції не можуть виключити застосування якої-небудь її частини чи виключити її застосування щодо якої-небудь окремої категорії

трудоючих-мігрантів. З огляду на це у правах трудоючих-мігрантів і членів їх родин, передбачених даним документом, не може бути відмовлено.

Наостанку доцільно підкреслити, що даний документ не обмежує права кожної держави, що ратифікували Конвенцію, встановлювати критерії допуску трудоючих-мігрантів і членів їхніх родин на власну територію.

Проаналізувавши та дослідивши міжнародні документи бачимо, що на сьогодні на міжнародному рівні немає єдиного нормативного документа, який би врегулював усі питання праці іноземців. Адже це вельми нагальне питання трудових відносин, вирішивши яке, можна уникнути багатьох проблем у випадку виникнення трудових суперечок. Тобто необхідно все узагальнити в єдиному міжнародному документі. Розробка такого документа може здійснюватися фахівцями Міжнародної організації праці. З цього приводу може бути прийнята відповідна рекомендація, в якій доцільно передбачити всі аспекти, що вимагають письмового закріплення в трудовому договорі під час прийому на роботу іноземних громадян у будь-якій державі-учасниці Міжнародної організації праці. Такі заходи стануть дієвим механізмом захисту українських заробітчан за кордоном.

РЕЗЮМЕ

В статті на основі конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці, європейської конвенції про правовий статус робочих-мігрантів, Міжнародного кодексу праці проаналізовано визначення статусу «робочий-мігрант». На основі аналізу міжнародних документів в статті вказано і проаналізовані категорії робочих-мігрантів і враховано особливості їх правового статусу.

Ключевые слова: мігрант, робочий-мігрант, міжнародна організація праці, міжнародне законодавство

SUMMARY

In the article the status of "migrant worker" is analyzed on the basis of conventions and recommendations of the International Labour Organization, the European Convention concerning the legal status of migrant workers and the International Labour Code. Based on the analysis of international documents categories of migrant workers are specified and analyzed and the features of their legal status are taken into account.

Keywords: migrant, migrant worker, international labour organization, international legislation.

ПОСИЛАННЯ ТА ПРИМІТКИ:

1. Київцев О. Міжнародно-правовий статус трудових мігрантів // Юридичний журнал. – 2004. - № 4. [Електронний ресурс] / - Режим доступу: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=1127>
2. Чехович С. Б. Елементарний курс міграційного права України : Конспект лекцій : Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. — К.: МАУП, 2004. – 216 с.
3. Гусов К. Н., Курилин М. Н. Міжнародно-правове регулювання праці (в конвенціях і рекомендаціях МОТ). — М., 1992. - 208 с.
4. Конституція України [Електронний ресурс] / - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
5. Міжнародне законодавство про охорону праці. Конвенції та Рекомендації МОП. У 3-х т. / Сост. Е.М. Теличко. - К.: Основа, 1997. – Т. 1. – 672 с.; Т. 2. – 437 с.; Т. 3. – 342 с.

6. Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів (Конвенцію ратифіковано з застереженням Законом N 755-V (755-16) від 16.03.2007, ВВР, 2007, N 21, ст.29) [Електронний ресурс] / - Режим доступу: <http://ua-info.biz/legal/basebi/ua-hmwakr/index.htm>
7. Загальна декларація прав людини [Електронний ресурс] / - Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015
8. Європейська конвенція з прав людини [Електронний ресурс] / - Режим доступу: <http://zona.ucoz.es/index/0-16>
9. Конвенція Міжнародної організації праці №29 про примусову або обов'язкову працю (1930 р.) [Електронний ресурс] / - Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_136
10. Міжнародна організація праці [Електронний ресурс] / - Режим доступу: <http://ilo.org.ua/Pages/default.aspx>
11. Там само.
12. Там само.
13. Закону України "Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства" [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3773-17>
14. Міжнародна організація праці [Електронний ресурс] / - Режим доступу: <http://ilo.org.ua/Pages/default.aspx>
15. Київець О. Міжнародно-правовий статус трудових мігрантів // Юридичний журнал. – 2004. - № 4. [Електронний ресурс] / - Режим доступу: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=1127>
16. Там само.
17. Там само.
18. Міжнародна організація праці [Електронний ресурс] / - Режим доступу: <http://ilo.org.ua/Pages/default.aspx>
19. Там само.
20. Там само.
21. Українська правда [Електронний ресурс] / - Режим доступу: <http://www.pravda.com.ua>
22. Міністерство закордонних справ України [Електронний ресурс] / - Режим доступу: <http://www.mfa.gov.ua>
23. Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів (Конвенцію ратифіковано з застереженням Законом N 755-V (755-16) від 16.03.2007, ВВР, 2007, N 21, ст.29) [Електронний ресурс] / - Режим доступу: <http://ua-info.biz/legal/basebi/ua-hmwakr/index.htm>
24. Міжнародна Конвенція ООН «Про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їх родин» [Електронний ресурс] / - Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_203
25. Там само.
26. Київець О. Міжнародно-правовий статус трудових мігрантів // Юридичний журнал. – 2004. - № 4. [Електронний ресурс] / - Режим доступу: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=1127>
27. Там само.

Надійшла до редакції 23.03.2013 р.