

developed a set of signs that point to the presence in specific case the gaps in legislation.

Keywords: legal loopholes (gaps), sphere of legal regulation, legal regulation, lawmaking.

УДК 349.2

О.Е. Михайлова,
*інспектор першого міжрайонного відділення
міліції міграційного контролю,
підпорядкованого відділу міліції
міграційного контролю ГУМВС України у Луганській області*

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ У СФЕРІ ПРАЦІ ЩОДО ТРУДЯЩИХ-МІГРАНТІВ

У статті розглядаються міжнародно-правові стандарти у сфері праці щодо трудящих-мігрантів, які допомагають нашій державі у створенні та прийнятті необхідних нормативних актів у сфері праці трудящих-мігрантів. Особлива увага приділяється документам, прийнятим в рамках Міжнародної організації праці, які відіграють вирішальну роль у міжнародно-правовому регулюванні праці та трудових відносин.

Ключові слова: міжнародно-правові стандарти, правове регулювання, трудящі-мігранти, трудові права.

На сучасному етапі Україна є державою, яка приймає певну кількість трудових мігрантів, переважно від іноземних країн з меншим рівнем добробуту. Тому питання правового регулювання праці цієї категорії працівників національним та міжнародним законодавством відіграє особливе значення. Так, міжнародно-правові стандарти у сфері праці щодо трудящих-мігрантів, керуючись досвідом багатьох високорозвинених країн світу, допомагають нашій державі у створенні та прийнятті необхідних нормативних актів у сфері праці трудящих-мігрантів. Виникнення проблем пов'язаних з працевлаштуванням трудящих-мігрантів можна було б уникнути якщо в Україні була б створена надійна нормативна база з цих питань. Так, національне законодавство України не відповідає міжнародним стандартам у сфері праці щодо трудящих-мігрантів. З приводу вищевикладеного, питання міжнародно-правових стандартів у сфері праці щодо трудящих-мігрантів є досить актуальним у теперішній час та потребує додаткового осмислення та розгляду.

Метою даної статті є аналіз міжнародно-правових стандартів у сфері праці трудящих-мігрантів та визначення необхідності подальшого вдосконалення національного законодавства з урахуванням норм міжнародного законодавства.

Під час вивчення вказаної проблеми, автором було звернено увагу на наукові дослідження та розробки таких науковців, як Западнюк Є., Лаврінченко О.В., Подшивалов В., Русаловський А.В., Серова І.І.

Міжнародні стандарти праці слід розглядати як, своєрідну нормативну субстанцію міжнародного трудового права, одне із досягнень сучасної цивілізації, що відображає результати діяльності держав, які покликані привнести у ринкову економіку соціальні цінності, розроблені зусиллями світового співтовариства [1, с.206].

Основними джерелами міжнародно-правового регулювання праці та трудових відносин є безперечно акти Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної організації праці, правові акти регіональних об'єднань держав та міжнародні договори з питань праці, які укладаються між суверенними державами [1, с.197].

Значна увага у міжнародному регулюванні праці приділяється Організації Об'єднаних Націй. Так, Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року була прийнята Загальна Декларація прав людини. У Преамбулі якої проголошується, що Загальна Декларація прав людини виступає як завдання, до виконання якого повинні прагнути всі народи і всі держави з тим, щоб кожна людина і кожний орган суспільства прагнули шляхом освіти сприяти поважанню цих прав і свобод і забезпеченню, шляхом національних і міжнародних прогресивних заходів, загального і ефективного визнання і здійснення їх як серед народів держав-членів Організації, так і серед народів територій, що перебувають під їх юрисдикцією. Цим міжнародним документом визначаються наступні основні трудові права кожної людини: право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття; право, без будь-якої дискримінації, на рівну оплату за рівну працю; право на справедливу і задовільну винагороду, яке забезпечує гідне людині існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення; право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів (ст. 23); право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку (ст. 24).

Наступним важливим джерелом міжнародно-правового регулювання праці є Міжнародний Пакт про економічні, соціальні та культурні права. Цей Пакт на відміну від Загальної Декларації прав людини має договірний характер, тому виконання його положень для держав-учасниць є загально-обов'язковим. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права передбачає визнання кожною державою, яка взяла участь у цьому Пакті, права на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується; права на справедливі та сприятливі умови праці, включаючи, зокрема, винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись

умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; задовільне існування для них та їхніх сімей; умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні. Україна ратифікувала цей Пакт 12 листопада 1973 року.

Вирішальну роль у міжнародно-правовому регулюванні праці та трудових відносин відіграють документи, прийняті в рамках Міжнародної організації праці.

Міжнародна організація праці – одна з найдавніших міжурядових організацій, яка була створена в 1919 році і розвивалася спочатку як автономна інституція при Лізі Націй, а з 1946 року – як перша спеціалізована установа Організації Об'єднаних Націй [2, с.163]. Як зазначає Русаловський А.В. особливістю Міжнародної організації праці є її тристороння структура, в діяльності якої від усіх країн – членів МОП на рівних засадах беруть участь: представники урядів, представники організацій працівників та представники організацій роботодавців [2, с.164].

Міжнародна організація праці ставить за мету забезпечити потреби працюючого населення завдяки спільним зусиллям представників урядів, організацій роботодавців та працівників.

Міжнародна організація праці у галузі міграції ставить завдання розробки і здійснення партнерами низки заходів, спрямованих на ефективний захист трудящих-мігрантів та вдосконалення механізму регулювання потоків мігрантів, особливо щодо зменшення кількості випадків дискримінації, інтеграції легальних мігрантів у суспільстві приймаючих країн [3, с.117].

Декларацією про цілі та завдання Міжнародної організації праці від 10 травня 1944 року підкреслюється, що Міжнародна організація праці бере на себе зобов'язання сприяти прийняттю країнами світу програм, метою яких є: повна зайнятість і підвищення життєвого рівня; зайнятість трудящих на таких роботах, де вони можуть отримати задоволення проявом повною мірою своєї майстерності та навичок і принести найбільший внесок у загальний добробут; забезпечення в якості засобу досягнення цієї мети і при відповідних гарантіях для всіх зацікавлених, можливостей навчання та пересування працівників, включаючи міграцію з метою влаштування на роботу і поселення; надання можливостей для всіх брати участь на рівних засадах у розподілі плодів прогресу в області заробітної плати та доповнення до неї, робочого часу та інших умов праці, також як і прожиткового мінімуму заробітної плати для всіх, хто працює і потребує такого захисту; ефективне визнання права на колективні переговори, співробітництво підприємців та робочої сили в справі постійного поліпшення організації виробництва та співробітництво працівників і підприємців у підготовці та застосуванні заходів соціального і економічного порядку; розширення со-

ціального забезпечення з тим, щоб забезпечити основний дохід для всіх, хто потребує такого захисту і повне медичне обслуговування; необхідний захист життя та здоров'я працівників на всіх роботах; захист добробуту дітей та матерів; забезпечення необхідного харчування, житла та можливостей для відпочинку і культури; забезпечення рівних можливостей у галузі загальної та професійної освіти.

Регулювання становища трудящих-мігрантів в міжнародному плані будеться відповідно до ст. 1 Конвенції МОП про працівників-мігрантів (переглянутої у 1949 році) № 97 за допомогою або загального законодавства, або спеціальних законодавчих актів, або міжнародних угод двостороннього чи багатостороннього характеру [4, с.30].

Положення, що стосуються правил та процедури працевлаштування трудових мігрантів знайшли своє відображення у Конвенції МОП про працівників-мігрантів (переглянутої у 1949 році) № 97 від 1 липня 1949 року та Рекомендації щодо працівників-мігрантів (переглянутої в 1949 році) № 86; Рекомендації щодо захисту працівників-мігрантів у слаборозвинених країнах і територіях № 100 від 22 червня 1955 року; Конвенції МОП про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення № 143 від 24 червня 1975 року та Рекомендації щодо працівників-мігрантів № 151; Конвенції МОП про політику в галузі зайнятості № 122 від 9 червня 1969 року та Рекомендації щодо політики в галузі зайнятості № 169 від 26 червня 1984 року; Конвенції про організацію служби зайнятості № 88 від 9 липня 1948 року та Рекомендації щодо організації служби зайнятості; Конвенції МОП про рівноправність громадян країни та іноземців і осіб без громадянства в галузі соціального забезпечення № 118 від 28 червня 1962 року, Конвенції МОП про встановлення міжнародної системи збереження прав в галузі соціального забезпечення № 157 від 21 червня 1982 року. Ратифікація названих Конвенцій та Рекомендацій є не менш важливим при вирішенні трудових питань, які виникають у працівників-мігрантів на території іноземної країни. Наприклад, деякі країни світу, в тому числі й Україна, ще не ратифікували Конвенції №97 та №143 через те, що вони не бажають надавати іноземцям всі зазначені в них права [5, с.70]. Так, якщо держава ратифікує Конвенцію, а потім виявиться, що вона не виконує її повністю, Міжнародна організація праці може привернути до цього увагу міжнародної громадськості, а це в свою чергу, викличе труднощі для уряду як на національному, так і на міжнародному рівні [5, с.70].

Вперше в Конвенції МОП про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення № 143, на відміну від попередньої прийнятої міжнародної конвенції, йдеться мова щодо зобов'язання кожної держави-члена Організації розробити і здійснювати національну політику, спрямовану на сприяння і гарантії, застосовуючи методи, які відповідають національним умовам і практиці рівних можливостей і ставлення щодо праці й занять, соціального забезпечення і культурних прав, індивідуальних і колективних свобод для осіб, що на законних підставах пе-

ребувають на його території як працівники-мігранти або члени їх сімей (ст. 10). Названа Конвенція є лише одним із значного числа договорів, укладених в рамках МОП, присвячених питанням міжнародної трудової міграції, разом з тим, вона є єдиним документом в практиці роботи цієї міжнародної організації, який розроблений з розрахунку на надання йому юридично обов'язкового характеру та предметом якого є співробітництво держав у сфері незаконної міжнародної міграції [6, с.87].

Важливо принципове значення також має ст. 14 цієї Конвенції, в якій звертається увага на можливість кожної держави-члена Організації обумовити вільний вибір роботи працівникам-мігрантам, забезпечуючи їм право на географічну мобільність, тим, що працівник-мігрант законно проживав на його території з метою одержання роботи протягом приписного періоду, який не перевищує двох років, а якщо законодавство або постанови передбачають контракти на визначений період менший ніж два роки, тим, що трудящий закінчив роботу відповідно до першого трудового контракту; після відповідних консультацій з відповідними організаціями роботодавців і працівників, регламентувати умови визнання професійної кваліфікації, набутої поза його територією, у тому числі атестатів і дипломів; обмежувати доступ до певних видів робіт або функцій, коли це необхідно в інтересах держави.

Як ми бачимо, Конвенція МОП про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення № 143 включає два розділи: Зловживання в галузі міграції та Рівність можливостей і ставлення. Кожна держава, яка ратифікує цю Конвенцію бере на себе зобов'язання дотримуватись всіх її положень, однак є виключення, яке встановлюється п. 1 ст. 16 цієї Конвенції. Так, п. 1 ст. 16 передбачається можливість кожного члена Міжнародної організації праці, що ратифікував її, шляхом декларації, яка додається до документа про ратифікацію, виключити прийняття розділів I або II цієї Конвенції. Тому, країни ознайомившись з нормами цього документу мають право визнати обов'язковість лише того розділу, норми якого більш прийнятні для цієї країни. На жаль, Україна не ратифікувала Конвенції МОП щодо трудящих-мігрантів, а саме Конвенцію МОП про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення № 143, Конвенцію МОП про працівників-мігрантів (переглянута у 1949 році) № 97, Конвенцію МОП про рівноправність громадян країни та іноземців і осіб без громадянства в галузі соціального забезпечення № 118 від 28 червня 1962 року, Конвенцію МОП про встановлення міжнародної системи збереження прав в галузі соціального забезпечення № 157 від 21 червня 1982 року, тому їх права й надалі залишаються недостатньо захищеними.

Міжнародними документами, якими здійснюється захист права іноземних громадян на гідну працю, належні та безпечні умови праці під час перебування на території іноземної країни є Конвенція Міжнародної організації праці про примусову чи обов'язкову працю № 29 від 28 червня 1930 року, Конвен-

ція Міжнародної організації праці про скасування примусової праці № 105 від 25 червня 1957 року, Конвенція Міжнародної організації праці про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 від 29 червня 1951 року, Конвенція Міжнародної організації праці про дискримінацію в галузі праці та занять №111 від 25 червня 1958 року. Захист прав працівників-мігрантів у сфері соціального забезпечення регулюється Конвенцією Міжнародної організації праці про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 158 від 22 червня 1982 року. Згідно цієї Конвенції держави зобов'язані забезпечити виконання роботодавцями однієї з умов – задалегідь попереджати працівників про звільнення, при цьому роботодавці повинні довести наявність підстав для звільнення [7, с.35]. Відповідно до ст. 5 цієї Конвенції не є законною підставою для припинення трудових відносин наступні причини: членство у профспілці або участь у профспілковій діяльності в неробочий час чи, за згодою роботодавця, в робочий час; намір стати представником працівників, виконання тепер або в минулому функцій представника працівників; подання скарги або участь у справі, порушеній проти роботодавця за звинуваченням у порушенні законодавства чи правил, або звернення компетентних адміністративних органів; раса, колір шкіри, стать, сімейний стан, сімейні обов'язки, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність або соціальне походження; відсутність на роботі в період перебування у відпустці по материнству. В п. 5 Рекомендації щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 166 від 22 червня 1982 року визначається, що крім підстав, зазначених у ст. 5 Конвенції Міжнародної організації праці про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 158, законною підставою для припинення трудових відносин не повинні бути такі причини: вік, залежно від національних законодавства і практики, що стосуються виходу на пенсію; відсутність на робочому місці у зв'язку з проходженням обов'язкової військової служби, виконанням інших громадянських обов'язків відповідно до національних законодавства й практики.

Крім міжнародних актів, які займаються питанням захисту прав трудящих-мігрантів в сфері соціального забезпечення, важливе пріоритетне значення також мають двосторонні та багатосторонні угоди, які укладаються між країнами з метою надання соціального захисту цій категорії мігрантів.

Велика увага основним правам трудящих-мігрантів та членам їхніх сімей приділяється в Міжнародній конвенції про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їхніх родин, прийнятій Генеральною Асамблеєю ООН 18 грудня 1990 року. Ця конвенція вперше закріпила міжнародне визначення різних категорій трудящих-мігрантів та відповідальність приймаючих країн у визнанні прав мігрантів і забезпеченні їх захисту [8, с.24]. Однак, на жаль, положення цієї Конвенції так і не вступили в законну силу, адже невелика кількість держав визнали її право на існування. Поясненням небажання Україною ратифікувати дану Конвенцію може бути невпевненість держави у здатності забезпечити належну систему заходів щодо захисту прав усіх трудящих-мігрантів.

Беручи до уваги важливість регулювання правового статусу трудящих-мігрантів та поліпшення їх становища державами було прийнято рішення під-

писати Європейську конвенцію про правовий статус трудящих-мігрантів. Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів від 24 листопада 1977 року зачіпає лише найбільш важливі аспекти правового статусу та відповідно правового захисту трудових мігрантів, пропонуючи рішення більш конкретних питань за допомогою національного законодавства, а також багатосторонніх та двосторонніх угод [8, с.25]. Щодо умов праці, трудящим-мігрантам, яким дозволено займатися роботою, надається режим, не менш сприятливий, ніж режим, що надається працівникам країни перебування відповідно до законодавчих чи адміністративних положень, колективних трудових договорів або звичаїв (ст. 16 Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів). Згідно зі ст. 25 цієї Конвенції якщо трудящий-мігрант який утрачає свою роботу з незалежних від нього причин, наприклад звільнення у зв'язку зі скороченням штатів, або тривала хвороба, компетентний орган держави, що приймає, сприяє його повторному працевлаштуванню відповідно до законодавства цієї країни. Право трудящих-мігрантів, які офіційно перебувають на території іноземної країни, користуватися послугами служб працевлаштування на рівних умовах з громадянами цієї країни встановлюється ст. 27 цієї Конвенції.

Слід зазначити, що наша держава, поряд з тим, що вона не ратифікувала вище вказані Конвенції, не може здійснювати ефективне регулювання праці іноземних громадян на національному рівні.

Отже, основною метою міжнародно-правового регулювання праці є поступове поліпшення умов праці та життя найманих працівників, членів їх сімей, розширення та гарантування їх трудових прав [1, с.206].

Література:

1. Лаврінченко О.В. Трудове право: Курс лекцій. У 2-х ч. – Донецьк-Маріуполь: Норд-Прес, Маріупольський інститут МАУП, 2006. – ч. II. – 212с.
2. Русаловський А.В. Правові та організаційні питання охорони праці: Навчальний посібник /А.В. Русаловський. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 175 с.
3. Серова І.І. Система та функції міжнародних організацій відносно протидії нелегальній міграції/ І.І. Серова //Підприємництво, господарство і право. – 2003. – №6. – С. 113-117.
4. Селиверстова М. Мировая миграция: статистика, проблемы и решения/ М. Селиверстова – М.: Социальное и пенсионное страхование, 2007. – 210 с.
5. Stalker, P. The work of strangers: A survey of international labour migration – Geneva, International Labour Office, 1994/ International migration/, / Migration policy/, / Migrant worker/, / Developed country/, /Developing country/. 14.09.02 – 329 p.
6. Подшивалов В.Е. Незаконная миграция: международно-правовые проблемы: Монография. – Иркутск: ИОГНИУ «Институт законодательства и правовой информации», 2006. – 192 с.

7. Западнюк Е.А. Миграция рабочей силы и международный рынок труда: институциональная регламентация/ Под ред. Н.И. Ядевич. – М.: Интеграция, 2007. – 286 с.
8. Трыканова С.А. Правовое регулирование миграционной политики Европейского союза: учебно-методическое пособие/ С.А. Трыканова; Ряз. гос. ун-т им. С.А. Есенина. – Рязань, 2006. – 80 с.

Михайлова О.Е. Международно-правовые стандарты в сфере труда трудящихся-мигрантов. – Статья.

В статье рассматриваются международно-правовые стандарты у сфере труда относительно трудящихся-мигрантов, которые помогают нашему государству в создании и принятии необходимых нормативных актов в сфере труда трудящихся-мигрантов. Особенное внимание уделяется документам, принятым в рамках Международной организации труда, которые играют решающую роль в международно-правовом регулировании труда и трудовых отношений.

Ключевые слова: международно-правовые стандарты, правовое регулирование, трудящиеся-мигранты, трудовые права.

Mikhailova O.E. Mizhnarodno-pravovi standard had sferi pratsi schodo Migrant migrantiv. – Article.

The article deals with international legal standards at work on migrant workers to help our country in creating and adopting necessary regulations in employment of migrant workers. The special attention is spared documents adopted within framework of International Labour Organisation, which play a decisive role in the international legal regulation of labor and industrial relations.

Keywords: international legal standards, legal regulations, migrant workers, labor rights.

УДК 349.3

*О.В. Москаленко,
докторантка кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди*

**СОЛІДАРНА СИСТЕМА ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО
ДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ:
НАПРЯМКИ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ**

Обгрунтовано, що реформа солідарної складової пенсійної системи вимагає усвідомлення суспільством того, що ця система не є альтернативною системою соціального захисту населення, а має виконувати самостійну функцію