

Є.В. СТРИЛЬЧЕНКО

ТРУДОВА МІГРАЦІЯ: АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВСТВА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН У СФЕРІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Визначено мотивацію населення України до міждержавної трудової міграції шляхом аналізу законодавства зарубіжних країн, охарактеризовано основні риси міграційного законодавства зарубіжних країн, проведено його порівняльний аналіз.

Ключові слова: трудова міграція, аналіз законодавства, законодавство іноземних країн, працевлаштування, тимчасова зайнятість, мобільність трудових ресурсів.

Определено мотивацию населения Украины к межгосударственной трудовой миграции путем анализа законодательства зарубежных стран, охарактеризованы основные черты миграционного законодательства зарубежных стран, проведен его сравнительный анализ.

Ключевые слова: трудовая миграция, анализ законодательства, законодательство зарубежных стран, трудоустройство, временная занятость, мобильность трудовых ресурсов.

The article outlines the motivation of the population of Ukraine to interstate migration by analyzing the laws of foreign countries, described the main features of the immigration laws of foreign countries, held its comparative analysis.

Key words: employment migration, analysis of legislation, the legislation of foreign countries, employment, temporary employment, mobility of labor.

Міграція населення зумовлена економічними, політичними, етнічними та релігійними чинниками. Протягом усієї історії людства вона відігравала визначну роль у суспільному розвитку. З одного боку, масштаби та напрями міграційних процесів певною мірою свідчать про стан соціального та економічного розвитку країни. З іншого боку, процес міграції сам значною мірою впливає на розвиток країни. За різними оцінками експертів, поза межами України нині знаходиться від 2,5 до 5 млн. осіб працездатного віку. Масовий виїзд громадян України закордон, особливо жінок, супроводжується зниженням показників народжуваності, соціальним сирітством, підвищенням захворюваності внаслідок виснажливості праці на чужині. За таких умов постає нагальна потреба у глибинному дослідженні основних напрямів зовнішньої трудової міграції, чинників, які спонукають громадян України до неї, а також наслідків трудової міграції.

Проблеми трудової міграції населення України одержали висвітлення в дослідженнях таких вітчизняних науковців, як С.І. Бандур, О.Л. Бугрова, О.М. Гладун, І. Гнибіденко, В. Джаман, М. Долішній, А. Доценко, А. Загробська, Л. Запорожан, Е. Кальмуцька, Е. Лібанова, О. Маліновська, С. Мельник, В. Онікієнко, О. Позняк, М. Романюк, С. Чехович, Т. Царик, О. Хомора та ін. Цей список можна розширити ще й тому, що із зазначеною проблематикою тісно перетинаються багато інших соціально-економічних, демографічних, психологічних, політичних, нормативно-правових та інших факторів.

Здебільшого всі дослідження, що проводились у сфері вивчення трудової міграції з України, були побудовані на розгляді питань економічної, політичної, демократичної та інших сфер зацікавлення. Але досі не розглядалася як можливий фактор трудового відтоку правова привабливість.

Правовий статус трудових мігрантів у Казахстані регулюється законами «Про міграцію населення» (1997 р.), «Про іноземні інвестиції» (1994 р.), «Про зайнятість населення» (1998 р.); указами президента Казахстану «Про правовий статус іноземних громадян в РК» (1995 р.), «Про ліцензування» (1995 р.), «Про державну службу» (1995 р.); постановою

уряду «Про затвердження правил ліцензій на діяльність, пов'язану із залученням іноземної робочої сили та вивозу робочої сили з РК за кордон» (1999 р.); наказом міністра праці та соціального захисту населення Казахстану «Про затвердження інструкції про порядок стягнення та витрат компенсаційних виплат за зайняття робочих місць іноземними спеціалістами, акумулювання економічного збору та задаткових внесень, що стягуються за робочу силу, яка ввозиться та вивозиться з РК» (1997 р.); угодою про співпрацю в галузі трудової міграції та соціального захисту громадян держав СНД регулюється угодою про взаємне визнання прав і відшкодування шкоди, завданої робітникам¹.

Іноземні громадяни, які здійснюють трудову діяльність у Казахстані, мають ті самі права і несуть ті самі обов'язки, що і громадяни РК. Але вони не можуть призначатися на окремі посади чи займатися окремими видами діяльності, пов'язаними з належністю до громадянства РК. Соціальний захист громадян держав СНД регулюється угодою про взаємне визнання прав і відшкодування шкоди, завданої робітникам¹.

Міністерство праці та соціального захисту населення щорічно встановлює квоту на ввезення іноземців для роботи в Республіці Казахстан. За поповнення робочих місць іноземними спеціалістами та робітниками в організаціях, розташованих на території Казахстану, роботодавець сплачує соціальний податок (26% від заробітної плати, якщо іноземець постійно проживає в республіці). Якщо іноземець тимчасово проживає в Казахстані, то розмір становить 5 місячних розрахункових показників за кожного спеціаліста, та 10 — за кожного робітника).

Питання працевлаштування у РФ регулюються указом Президента Росії «Про залучення і використання у РФ іноземної робочої сили» (1993 р.). Статус і права іноземних громадян, які працюють в Москві, регулює постанова уряду Москви «Про відповідальність роботодавців за порушення правил при використанні іноземної робочої сили» (1999 р.). Ці питання регулюються також міжнародними угодами у межах СНД, двосторонніми домовленостями та національним законодавством Росії (законами та підзаконними актами)².

За повідомленням посольства України в Росії, умови перебування офіційно залучених до праці громадян України в цій країні не відповідають нормам і вимогам міжнародного права. Українці отримують нижчу заробітну платню, ніж росіяни за ту саму роботу. Надбавки за роботу не виплачуються, відсутнє медичне обслуговування, не існує безкоштовного медичного страхування, а також російська сторона постійно вводить нові обмеження на перебування українських громадян в Росії. Російська сторона часто порушує положення двосторонніх українсько-російських угод, що виявляється у відмові в тимчасовій реєстрації по внутрішнім паспортам громадянина України тим особам, які прибувають на роботу в РФ.

Невиконання російською стороною зобов'язань, які випливають з міжнародних угод про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами своїх країн (Угода від 14 січня 1993 р.), фіксувалися у 1997-1999 рр. в основному на підприємствах нафто-газового комплексу, розташованих у регіонах Західного Сибіру³.

Основними законодавчими актами, які регулюють питання працевлаштування іноземців на території Туркменістану, є закон «Про правове становище іноземних громадян в Туркменістані» (1993 р.) та положення «Про порядок запрошення та прийому на тимчасову роботу громадян, які прибули з-за меж Туркменістану», затверджене постановою президента Туркменістану (1998 р.).

Положенням визначаються умови та порядок видачі дозволів на запрошення та прийом на тимчасову роботу громадян, які прибули з-за меж Туркменістану, а також підтверджені вказаним громадянам на право здійснення трудової діяльності на території Туркменістану. Дозвіл на працевлаштування видається терміном до одного року і може бути подовжений, але не більше, ніж на один рік. При цьому враховуються встановлені квоти на залучення та використання в цілому та за групами професій іноземних громадян.

Туркменистан не належить до «привабливих» для трудової міграції країн. Крім того, знайти роботу та працевлаштуватися в Туркменистані іноземцям досить важко. Жорстокий візовий режим і посилений контроль за перебуванням іноземців також не сприяє напливу іноземної робочої сили в Туркменистані.

Нині в Туркменистані працюють лише громадяни України, які відряджені від українських підприємств (АТФ «Укргазбуд» — 42 особи й АТ «Сумське машинобудівне НВО ім. Фрунзе — 74 особи) для роботи по реалізації інвестиційних проєктів на підставі контрактів, укладених з туркменською стороною.

Трудова діяльність іноземців в Узбекистані регулюється урядовою постановою «Про професійну діяльність громадян Республіки Узбекистан за кордоном та іноземних громадян у республіці Узбекистан» (№408 від 19 жовтня 2000 р.)⁴.

Для здійснення трудової діяльності на території Республіки Узбекистан іноземець має отримати підтвердження на право трудової діяльності, яке видається Міністерством праці, обласним і Ташкентським міським управлінням праці, зайнятості та соціального захисту населення.

Порядок працевлаштування за контрактом в Аргентинській Республіці регулюється законами №№ 20744, 24013, 25013, 25250 та розпорядженнями єдиної системи реєстрації працюючого населення. Застосування згаданих законів залежить від дати укладання трудового контракту, підписаного сторонами (тобто необхідно враховувати, з якого моменту робітник почав працювати).

Прийом на роботу в Аргентині здійснюється тільки за наявністю дозволу на працевлаштування. Таким дозволом є віза «residencia temporaria», яка оформлюється в посольстві Аргентини в Україні. Після прибуття іноземець має отримати в міністерстві праці Аргентини посвідчення особи для працевлаштування, яке має чинність для органів соціального захисту (CUIL). Строк дії цього документа — 2 роки.

Мексика не належить до країн з великою кількістю українських трудящих-мігрантів. На консульському обліку в посольстві України знаходиться 78 українських громадян, у той час, як їхня загальна кількість оцінюється приблизно в 150–200 осіб. Більшість з них — науковці, викладачі вищих навчальних закладів, музиканти, артисти цирку, спортсмени та тренери, які працюють у Мексиці за прямими контрактами⁵.

Рівень соціального захисту наших громадян та умови праці напряму залежать від умов контракту і, як правило, є досить високими для такої категорії службовців.

Питання працевлаштування в Державі Ізраїль регулюється законом Ізраїлю «Про іноземних робітників». В Ізраїлі питанням трудової міграції займається департамент зайнятості міністерства праці та департамент видачі в'їзних віз міністерства внутрішніх справ Ізраїлю.

Уряд Ізраїлю щорічно складає перелік спеціальностей, за якими іноземні працівники можуть в'їжджати до Ізраїлю на запрошення зацікавлених ізраїльських фірм без погодження з департаментом зайнятості по кожному працівнику окремо. Такі переліки, як правило, містять спеціальності, пов'язані з капітальним будівництвом та, в дуже обмеженому обсязі, з сільським господарством.

Фірми, які бажають залучити іноземних робітників, повинні отримати від департаменту зайнятості ліміт максимальної кількості робочих місць на кожні півроку, виходячи із загального ліміту іноземної робочої сили, визначеної ізраїльським урядом. Після отримання квоти від міністерства праці будівельні підрядні фірми оформлюють заявки до міністерства внутрішніх справ Ізраїлю, яке, в свою чергу, після проведення відповідних перевірок надсилає до посольства Ізраїлю за кордоном інформацію про дозвіл на видачу віз для працівників.

Стосовно питання соціального захисту та умов праці українських робітників, які працюють в Ізраїлі легально, то слід зазначити, що вони за необхідності можуть скористатися правом на відпустку, в разі захворювання вони отримують необхідну медичну допомогу за