

6. Хейгетова С.Е. Правовое регулирование перевозки пассажиров автомобильным транспортом: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.03 «Гражданское право; Предпринимательское право; Семейное право; Международное частное право» / Хейгетова Светлана Егоровна. – Ростов-на-Дону, 2007. – 30 с.

УДК 341.123: 341.234

ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ТА ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ КОНВЕНЦІЇ ООН ПРО ЗАХИСТ ПРАВ УСІХ ПРАЦІВНИКІВ- МІГРАНТІВ І ЧЛЕНІВ ЇХНІХ СІМЕЙ

Чорнооченко С.І., к.ю.н, доцент

Борщевська Г.Е., ст. викладач

Запорізький національний університет

Стаття присвячена аналізу механізмів захисту соціально-економічних прав та інтересів працівників-мігрантів, передбачених Конвенцією ООН 1990 р. про захист прав усіх працівників-мігрантів і членів їхніх сімей, яка є одним з основних джерел міжнародного приватного трудового права. Наголошується на необхідності підписання та ратифікації названого документа Верховною Радою України.

Ключові слова: працівник-мігрант, міграція, національний режим, робота за наймом, соціальне забезпечення, правовий захист.

Чорнооченко С.И., Борщевская А.Э. ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ И ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ КОНВЕНЦИИ ООН О ЗАЩИТЕ ПРАВ ВСЕХ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ / Запорожский национальный университет, Украина

Статья посвящена анализу механизмов правовой защиты социально-экономических прав и интересов трудящихся-мигрантов и членов их семей, закрепленных в Конвенции ООН 1990 г. о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, которая является одним из основных источников международного частного трудового права. Обращается внимание на необходимость подписания и ратификации названной Конвенции Верховной Радой Украины для более действенной и качественной защиты прав граждан Украины, работающих за рубежом, а также мигрантов, которые трудятся в Украине.

Ключевые слова: трудящийся-мигрант, миграция, национальный режим, работа по найму, социальное обеспечение, правовая защита.

Chornoochenko S.I., Borschevskaya A.E. LEGAL ANALYSIS AND PROBLEMS OF APPLICATION OF CONVENTION UNO ABOUT DEFENCE IS RIGHT ALL OF WORKERS-MIGRANTS AND MEMBERS OF THEIR FAMILIES / Zaporizhzhya national university, Ukraine

The article is devoted to the analysis of legal defense mechanisms of socio-economic workers-migrants and members of their families rights and interests, fastened in Convention of UNO 1990 about defence all of workers-migrants and members of their families right, which is one of basic sources of international private labour law. Attention is paid on the necessity of signing and ratification of the adopted Convention Verkhovna Rada of Ukraine for more effective and high-quality rights defence for the citizens of Ukraine, workings abroad, and also migrants which work in Ukraine.

Key words: workers-migrants, migration, national mode, to work for hire, public welfare, legal defense.

Реалії сучасності породили низку політичних, соціальних та економічних проблем. Однією з таких проблем є поширення такого явища, як зовнішня міграція. Починаючи з 90-х років ХХ століття, міграційні процеси у світі, зокрема, на пострадянському просторі, значно активізувалися й досягли досить широкого розмаху. У своєму виступі, присвяченому стану

дотримання Україною міжнародних стандартів у галузі прав і свобод людини, Уповноважений Верховної Ради України Ніна Карпачова звернула увагу депутатів на те, що на сьогодні від 5 до 7 мільйонів українців працюють за кордоном [1], які потребують якісно нового рівня захисту своїх прав. Сучасні демографічні процеси свідчать про те, що міграція стає об'єктивною умовою майбутнього розвитку глобальної світової економіки і, у зв'язку з чим, потребує значного розширення міжнародної співпраці у цій сфері, удосконалення національного законодавства та створення реально діючих правових механізмів глобального характеру. Це підштовхнуло українську правову науку та законодавця до вивчення міграції, розробки методів регулювання міграційних процесів. На жаль, у сфері правового регулювання трудової міграції існують проблеми, пов'язані з прогалинами у законодавстві, неефективною політикою вирішення проблем міграції.

Так, проект Закону України „Про основні засади державної міграційної політики України” (реєстр. № 4227-1), винесений депутатами І.Гайдашем та М.Шульгою, з 2004 р. знаходиться на розгляді.

Водночас проблема правового регулювання трудової міграції на сьогодні є малодослідженою. Проблематику міжнародно-правового регулювання праці універсального та регіонального характеру розглядали А.С.Довгерт, І.Я.Кисельов, Е.М.Аметистов, О.В.Виноградов, Довжук О.В. та інші. Проте питання, пов'язані із захистом соціально-економічних прав та інтересів працівників-мігрантів залишилися поза увагою науковців та практиків. Тому в нашій роботі ми проаналізуємо ті механізми захисту прав та інтересів працівників-мігрантів, членів їх сімей, перш за все соціально-економічних, що пропонуються такою впливовою міжнародною організацією як ООН у відповідній Конвенції, яка була прийнята в 1990 році.

Міжнародна Конвенція ООН 1990 р. [2] про захист прав усіх працівників-мігрантів і членів їх сімей (далі – Конвенція ООН 1990 р.) містить всі основні принципи міжнародного трудового права. Вона застосовується до всіх працівників-мігрантів і членів їх сімей, незалежно від ознак статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії чи переконань, політичних чи інших поглядів, національного, етнічного чи соціального походження, громадянства, віку, економічного, майнового, сімейного і станового положення чи за будь-якою іншою ознакою протягом усього процесу міграції працівників-мігрантів та членів їх сімей, що включає, їх підготовку до міграції, виїзд, транзит і весь період перебування та оплатної діяльності в державі роботи по найму, а також повернення до держави походження чи державу звичайного проживання (ст.1).

Право на працю і заборона примусової праці є основними питаннями в регулюванні прав працівників-мігрантів. Так, відповідно до п.п.1-2 ст.11 Конвенції ООН 1990 р., працівники-мігранти не повинні утримуватися в рабстві чи в підневільному стані, залучатися до примусової чи обов'язкової праці.

Важливе значення для захисту прав працівників-мігрантів і членів їх сімей, має принцип вільного пересування. Згідно зі ст. 8 Конвенції ООН 1990 р. працівники-мігранти і члени їх родин можуть вільно залишати будь-яку державу, включаючи державу свого походження. Це право не повинне підлягати яким-небудь обмеженням, за винятком тих, які передбачаються законом та необхідні для охорони національної безпеки, суспільного порядку (*ordre public*), здоров'я, моральності населення чи прав і свобод інших. Таким чином, свобода пересування працівників-мігрантів Конвенцією ООН 1990 р. є обмежена в практиці. Крім того, її положення повинні поширюватися і закріплюватися в законодавстві всіх країн світу, а не тільки в законодавствах держав-учасниць.

У діючих в даний час угодах про правове регулювання статусу працівників-мігрантів звичайно містяться положення, що регулюють такі питання, як розповсюдження відповідної інформації, створення органів по вербуванню, визначення процедури найму

та видачі необхідних документів. У цьому зв'язку ст.33 Конвенції ООН 1990 р. говорить, що працівники-мігранти і члени їх сімей мають право на одержання від держави походження, держави роботи за наймом чи держави транзиту, інформації, що стосується умов їх перебування, їхніх прав і обов'язків й інших питань, що дозволять їм дотримуватися адміністративних й інших формальностей у цій державі. Така інформація надається працівникам-мігрантам і членам їх сімей на їх прохання безкоштовно і, по можливості, мовою, що вони можуть зрозуміти. Згідно зі ст.37 Конвенції ООН 1990 р. працівники-мігранти і члени їх сімей мають право бути цілком інформованими державою походження чи державою роботи за наймом до свого від'їзду чи, найпізніше, у момент в'їзду в державу роботи за наймом, про всі умови їх допуску і, зокрема, про умови їх перебування й оплатної діяльності, якою вони можуть займатися, а також щодо вимог, яких вони повинні дотримувати в державі за наймом і щодо органа, у який вони повинні звернутися з метою якої-небудь зміни цих умов.

Для виконання таких завдань, відповідно до положення ст.65 Конвенції ООН 1990 р., держави-учасниці повинні мати відповідні служби з питань, що стосуються міжнародної міграції працівників і членів їх сімей. До їх функцій входять: обмін інформацією, консультації і співробітництво з компетентною владою інших держав-учасниць, яких стосується така міграція; надання інформації наймачам і їх організаціям про політику, закони і правила, що стосуються міграції і найму, про угоди з міграції, укладені з іншими державами, і про інші відповідні питання в цій галузі; надання інформації і відповідної допомоги працівникам-мігрантам і членам їх сімей щодо необхідних дозволів, формальностей і процедур, пов'язаних із від'їздом, переїздом, прибуттям, перебуванням, діяльністю що винагороджується, а також інформації про умови праці і життя в державі роботи за наймом і митні, валютні, податкові й інші відповідні закони і правила.

Таким чином, обмін інформацією відіграє важливу роль в ознайомленні майбутніх працівників-мігрантів з умовами життя і праці в державах, що приймають, до їх від'їзду, а також у повідомленні їх про той ризик і дискримінацію, яким вони можуть піддатися у випадку нелегальної міграції.

Процедура найму припускає, насамперед, створення органів із найму. Згідно зі ст.66 Конвенції ООН 1990 р. право здійснювати діяльність з метою найму працівників в іншій державі поширюється тільки на: державні служби органи чи держави, у якій починаються такі дії; державні служби чи органи держави роботи з найму на основі угоди між зацікавленими державами; орган, створений на основі двосторонньої чи багатосторонньої угоди. При наявності будь-якого дозволу, згоди і під контролем органів зацікавлених держав-учасниць, які можуть бути створені відповідно до національного законодавства і практики цих держав, установам передбачуваних наймачів чи особам, що діють від їх імені, може бути також дозволено здійснювати діяльність з найму працівників в іншій державі.

Конвенція ООН 1990 р. містить низку статей, які закріплюють національний режим для працівників-мігрантів у галузі здійснення трудових, соціальних та інших прав. Так, згідно з положеннями ст.25 Конвенції ООН 1990 р., працівники-мігранти користуються не менш сприятливим поводженням, ніж те, що застосовується до громадян держави роботи по найму, у питаннях винагороди та:

- інших умов праці, а саме: понаднормового часу, робочого часу, щотижневого відпочинку, оплачуваних відпусток, безпеки, охорони здоров'я, припинення трудових взаємин і будь-яких інших умов праці, на які у відповідності до національних законів і практики поширюється це поняття;
- інших умов зайнятості, а саме: мінімального віку зайнятості, обмеження надомної праці і будь-яких інших питань, які відповідно до національних

законів і практики вважаються умовами зайнятості.

Відхилення від принципу рівного поводження в приватних договорах найму є незаконним. Держави-учасниці приймають всі належні міри для забезпечення того, щоб працівники-мігранти не позбавлялися ніяких прав, що випливають з цього принципу, через будь-які відхилення в статусі їх перебування чи зайнятості. Зокрема, роботодавці не звільняються від яких-небудь правових чи договірних зобов'язань, і їх зобов'язання ніяким чином не будуть обмежені внаслідок будь-якого такого відхилення.

Працівники-мігранти також користуються рівним режимом із громадянами держави роботи з найму у відношенні:

- доступу до навчальних закладів і послуг відповідно до умов прийому й інших правил, що діють у відношенні відповідних закладів і послуг;
- доступу до служб професійної орієнтації і працевлаштування;
- доступу в заклади й установи професійної підготовки і перепідготовки;
- забезпечення житлом, у тому числі житлом, наданим за програмами соціального забезпечення, і захисту від експлуатації через орендну плату за житло;
- доступу до соціального і медичного обслуговування за умови дотримання вимог, пропонуваніх у відношенні участі у відповідних програмах;
- доступу в кооперативи і самокеровані підприємства, що не припускає зміни їх статусу мігрантів, і за умови дотримання норм і правил відповідних кооперативів і підприємств;
- доступу до культурного життя й участі в ньому;
- захисту проти звільнення;
- допомоги по безробіттю;
- доступу до програм суспільних робіт, проведених у цілях боротьби з безробіттям;
- доступу до іншої роботи з найму у випадку втрати роботи чи припинення іншого виду діяльності, що винагороджується.

Держави-учасниці повинні створити умови для забезпечення дійсної рівності поводження, для того щоб працівники-мігранти могли користуватися правами, згаданими вище, у всіх випадках, коли умови їх перебування, встановлені державою роботи за наймом, відповідають цим вимогам. Держави роботи за наймом не перешкоджають наймачу працівників-мігрантів у створенні для них житлових, соціальних чи культурних умов. Якщо працівник-мігрант заявляє, що умови трудової угоди порушені його наймачем, він має право на звернення зі своєю справою в компетентні органи держави за наймом (ст.ст.43, 54).

Згідно зі ст.55 Конвенції ООН 1990 р., працівники-мігранти, яким виданий дозвіл займатися будь-якою діяльністю, що винагороджується, з урахуванням надання такого дозволу, мають право на рівні з громадянами держави роботи по найму поводження в здійсненні цієї діяльності.

Не менш важливим для працівників-мігрантів є закріплення і здійснення права на соціальне забезпечення. Конвенція ООН 1990 р. передбачає національний режим для захисту прав працівників-мігрантів у цій галузі. Так, згідно з п.1 ст.27, працівники-мігранти і члени їх сімей користуються в державі роботи за наймом правами нарівні з її громадянами в той мірі, у якій вони виконують вимоги, передбачені законодавством цієї держави і двосторонніми чи багатобічними договорами. Компетентні органи

держави походження і держави роботи по найму можуть у будь-який час встановити необхідні процедури для визначення умов застосування цієї норми. Конвенція також зобов'язує держав-учасниць забезпечити кожному працівнику-мігранту право на охорону здоров'я і медичну допомогу на рівні з власними громадянами.

Слід зазначити, що норми про соціальне забезпечення, що містяться в Конвенції ООН 1990 р. відіграють головну роль у створенні правової основи соціального забезпечення працівників-мігрантів і його практичного втілення. Але недостатня конкретність визначення права на соціальне забезпечення позбавляє працівників-мігрантів окремих категорій і членів їх сімей можливості користуватися багатьма пільгами і правами. Так, працівники цільового найму та працюючі на виробництві працівники і члени їх сімей не мають права користуватися рівним режимом із громадянами держави роботи за наймом у відношенні забезпечення житлом, наданим за програмами соціального забезпечення (ч.1 ст.61, ч.1 ст.62).

Працівникам-мігрантам для поліпшення регулювання свого положення, умов праці й інших прав необхідно приймати активну участь в діяльності асоціацій та профспілок. Права на участь в асоціаціях та профспілках знаходять своє закріплення в Конвенції ООН 1990 р. Згідно зі ст.26 держави-учасниці визнають такі права працівників-мігрантів і членів їх сімей: брати участь у зборах і заходах профспілок і будь-яких інших асоціацій, створених відповідно до закону з метою захисту їх економічних, соціальних, культурних і інших інтересів, підкорюючись тільки правилам відповідної організації; вільно вступати в будь-які професійні спілки і будь-які, такі вищезгадані асоціації, підкорюючись тільки правилам відповідної організації; звертатися по допомогу і підтримку до будь-якої професійної спілки і будь-якій такій вищезгаданій асоціації. А ст.40 Конвенції ООН 1990 р. надає працівникам-мігрантам і членам їх сімей право створювати асоціації і профспілки в державі роботи за наймом з метою забезпечення і захисту своїх економічних, соціальних, культурних і інших інтересів. На здійснення цих прав не можуть накладатися обмеження, крім тих, що передбачені законом і необхідні в демократичному суспільстві для забезпечення інтересів національної безпеки, громадського порядку (*ordre public*) чи захисту прав і свобод інших осіб. Виходячи з вищевикладених положень даної Конвенції, її можна вважати кроком вперед у нормотворчій діяльності ООН, спрямованій на закріплення профспілкових прав працівників-мігрантів.

Важливим правом, що впливає на життя і добробут працівника-мігранта, є право вільного вибору діяльності, що винагороджується саме після закінчення терміну дії дозволу на роботу. Відповідно до ч.1 ст.52 Конвенції ООН 1990 р., працівники-мігранти в державі роботи за наймом мають право вільно вибирати собі діяльність, що винагороджується, з урахуванням встановлених обмежень чи умов. Так, згідно з ч.2-4 ст.52 Конвенції ООН 1990 р. у відношенні будь-якого працівника-мігранта держава роботи за наймом має право: встановлювати обмеження категорій робіт з найму, функцій, роду занять чи діяльності, коли це необхідно в інтересах цієї держави і передбачається національним законодавством; обмежувати свободу вибору діяльності, що винагороджується відповідно до національного законодавства, з питань визнання професійної кваліфікації, отриманої за межами її території. У відношенні працівників-мігрантів, що одержали обмежений терміном дозвіл на роботу, держава роботи за наймом має право також: надавати право власного вибору діяльності, що винагороджується за умови, що працівник-мігрант законно проживав на її території з метою здійснення діяльності, що винагороджується, протягом передбаченого в її законодавстві періоду, що не перевищує двох років; обмежувати доступ працівника-мігранта до діяльності, що винагороджується в здійсненні політики, надання пріоритету своїм громадянам чи особам, що асимілювалися з ними з цією метою, в силу дії законодавства чи двосторонніх або багатосторонніх угод. Будь-яке таке

обмеження не застосовується до працівника-мігранта, який законно проживає на зазначеній території з метою здійснення діяльності, що винагороджується, протягом передбаченого в її національному законодавстві періоду часу, що не перевищує п'яти років. Держави роботи по найму встановлюють умови, на яких працівник-мігрант, допущений у країну для роботи за наймом, може одержати дозвіл на вільний вибір роботи. При цьому враховується період, протягом якого працівник-мігрант вже законно знаходився в державі роботи за наймом.

Важливим правом для працівників-мігрантів, від дотримання якого залежать усі його інші права, є право на захист від висилання його за невиправданими причинами. Можливість вигнання створює почуття невизначеності відносно юридичного положення працівників-мігрантів і може привести їх до прийняття дискримінаційних умов найму на роботу і утримання від вимоги надати права, на які вони можуть розраховувати відповідно до законодавства країни перебування.

Конвенція ООН 1990 р. містить чітке визначення прав, що стосується висилання працівників-мігрантів, а саме колективного висилання. Згідно зі ст.22 на працівників-мігрантів і членів їх сімей не поширюються міри колективного висилання. Кожен випадок висилки розглядається і зважується в індивідуальному порядку. Працівники-мігранти і члени їх сімей можуть бути вислані з території держави-учасниці лише при виконанні рішення, прийнятого компетентним органом відповідно до закону. За винятком випадків, коли остаточне рішення виноситься судовим органом, зацікавлені особи мають право на представлення аргументів проти свого висилання і на перегляд справи компетентним органом, якщо іншого не вимагають вищі інтереси державної безпеки. До такого перегляду зацікавлені особи мають право клопотати про призупинення рішення про висилання. Якщо вже виконане рішення про висилання згодом скасовується, зацікавлені особи мають право клопотати про компенсацію відповідно до закону, і прийняте раніше рішення не може бути використане з метою перешкодити їх повторному в'їзду в цю країну. Згідно зі ст.56 Конвенції ООН 1990 р. працівники-мігранти і члени їх сімей не можуть висилатися з держави роботи по найму інакше, як за причин, передбачених у національному законодавстві цієї держави. Не можна застосовувати висилання з метою позбавлення мігранта або членів його сімей прав, наданих їм дозволом на проживання і дозволом на роботу. При розгляді питання про висилку працівника-мігранта чи члена його сім'ї необхідно враховувати міркування гуманності, а також термін проживання цієї особи в державі роботи за наймом.

У той же час, кожна держава зобов'язана поважати суверенітет інших держав. Це надає право кожній державі приймати міри для регулювання прав та свобод працівників-мігрантів і членів їх сімей. Саме тому, положення Конвенції ООН 1990 р. не торкаються права кожної держави-учасниці встановлювати критерії, що регулюють допуск працівників-мігрантів і членів їх сімей (ст.79). Але суверенітет не означає повної незалежності держав, оскільки вони існують у взаємозалежному світі, тобто держави зобов'язані поважати і дотримуватися принципів і норм двосторонніх і багатосторонніх договорів, учасниками яких вони є. Тому у відношенні інших питань, що стосуються правового становища і режиму працівників-мігрантів і членів їх сімей держави-учасниці повинні дотримуватись обмежень, які встановлені Конвенцією ООН 1990 р. У Конвенції ООН 1990 р. не йдеться про більш широкі права чи свободи, надані працівникам-мігрантам і членам їх сімей внаслідок до: закону чи практики держави-учасниці; будь-якої двосторонньої чи багатосторонньої угоди, що має силу для відповідної держави-учасниці. Жодне положення Конвенції не може тлумачитися як обставина, що надає право державі, групі осіб чи окремим особам брати участь у будь-якій діяльності чи робити будь-які дії, що наносили б шкоду правам чи свободам, викладеним у цій Конвенції (ст.81).

Працівникам-мігрантам і членам їх сімей згідно зі ст.82 не може бути відмовлено в правах, передбачених Конвенцією ООН 1990 р. Здійснення тиску на працівників-мігрантів і членів їх сімей у будь-якій формі щодо їх відрікання чи відмовлення від кожного з вищезгаданих прав, не дозволяється. Обмеження прав, визнаних у цій Конвенції, будь-яким контрактом не допускається. Держави-учасниці повинні вживати належних заходів для забезпечення дотримання цих принципів. Так, відповідно до ст.83 Конвенції ООН 1990 р., кожна держава-учасниця цієї Конвенції зобов'язується: забезпечити будь-якій особі, права і свободи якої, визначені в цій Конвенції, порушені, ефективний засіб правового захисту, навіть якщо це порушення було допущене офіційною особою, забезпечити, щоб позов будь-якої особи, що вимагає такого захисту, було розглянуто і щоб щодо нього було винесене рішення компетентними судовою, адміністративною чи законодавчою владою або будь-яким іншим компетентним органом, передбаченими правовою системою держави, і розвивати можливості судового захисту; забезпечити застосування компетентною владою надання засобів правового захисту, коли вони надаються. Відповідно до ст.84 Конвенції ООН 1990 р. кожна держава-учасниця зобов'язується приймати законодавчі й інші міри, необхідні для здійснення положень цієї Конвенції.

Таким чином, в Конвенції ООН 1990 р. першочергове місце відведене трудовим правам мігрантів. В аспекті певних прав вона є ширшою та конкретнішою, ніж конвенції та рекомендації МОП. Так, її норми передбачають рівність доступу працівників-мігрантів та членів їх сімей до навчальних закладів, професійного навчання, соціальних, медичних послуг та культурного життя. Більше того, працівнику-мігранту гарантується рівність ставлення до нього у разі вступу до кооперативів та госпрозрахункових підприємств без зміни в статусі працівника-мігранта. Як бачимо, Конвенція 1990 р. забезпечує досить високий стандарт захисту прав працівників-мігрантів і членів їх сімей, який, головним чином, полягає у забезпеченні реалізації її положень державами-учасниками.

Важливим є те, що Конвенцією ООН 1990 р. засновано Комітет із захисту прав усіх працівників-мігрантів та членів їх сімей з метою проведення аналізу звітів урядів (які мають подаватися раз у 5 років) про їх закони та практичний досвід щодо прав, визнаних у Конвенції. Передбачено також, що Комітет розглядатиме скарги, подані однією державою-учасницею на закони і практичний досвід іншої держави-учасниці та допомагатиме вирішувати суперечки, що виникатимуть. Комітет також прийматиме до розгляду скарги окремих осіб за умови, що держава походження цієї особи визнає відповідну компетенцію Комітету.

Таким чином, Міжнародна конвенція про захист прав усіх працівників-мігрантів, прийнята ООН в 1990 році, сьогодні є найбільш досконалим з усіх документів в галузі трудової міграції. У ній не тільки зроблено спробу усунути суперечності, які існували в прийнятих раніше конвенціях та рекомендаціях МОП з трудової міграції і, що найголовніше, розкрито родові визначення поняття „працівник-мігрант” та визначено поняття різних категорій працівників-мігрантів. Важливість цього документа полягає і у тому, що до теперішнього часу ні у доктрині міжнародного права, ні у внутрішньому законодавстві держав єдиного підходу до визначення такого суб'єкта права, як працівник-мігрант, не було сформульовано. Саме тому в підписанні та ратифікації Верховною Радою України Міжнародної конвенції про захист прав усіх працівників-мігрантів є нагальна потреба, адже тільки після цього її норми згідно зі ст.9 Конституції України [3] стануть частиною внутрішнього законодавства України, а це повинно стати важливим кроком для врегулювання правового статусу та захисту соціально-економічних прав та інтересів працівників-мігрантів в Україні, громадян України, що працюють за кордоном.

ЛІТЕРАТУРА

1. Виступ Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини Ніни Карпачової на представленні у Верховній Раді України Спеціальної доповіді «стан дотримання Україною міжнародних стандартів у галузі прав і свобод людини» // [http: rada.gov.ua](http://rada.gov.ua).
2. Конвенція про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей: Прийнята 18.12.1990 р., резолюція 45/158 на 69-му пленарному засіданні Генеральної Асамблеї ООН // Радянський журнал міжнародного права. – 1991. – № 3-4. – С. 135-172.
3. Конституція України (із змінами станом на 1 січня 2006 року). – К.: ТОВ “Видавництво “Юридична думка”, 2006. – 120 с.