

13. Recommendation concerning the Progressive Elimination of Recruiting, 20 June 1936 (№ 46) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NOR\\_MLEX PUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R046](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NOR_MLEX PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R046)

\* *Приходько Анна Володимирівна – здобувач Інституту законодавства Верховної Ради України.*

УДК 349.2:341.9

Андрій Терещенков \*

### МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В КРАЇНАХ – ЧЛЕНАХ ЄС

*У статті йдеться про формування правової системи регламентації трудових міграційних процесів в умовах постійного розширення інституційного співробітництва країн – членів ЄС на фоні глобалізації та євроінтеграції.*

*Ключові слова: трудова міграція, Європейський Союз, євроінтеграція, глобалізація, трудові права мігрантів.*

*Терещенков А. М. Международно-правовые аспекты регламентации трудовой миграции в странах – членах ЕС.*

*В статье говорится о формировании правовой системы регламентации трудовых миграционных процессов в условиях постоянного расширения институционального сотрудничества стран – членов ЕС на фоне глобализации и евроинтеграции.*

*Ключевые слова: трудовая миграция, Европейский Союз, евроинтеграция, глобализация, трудовые права мигрантов.*

*Tereshchenkov A. International legal aspects of the regulation of labor migration in the EU Member States.*

*The article refers to the formation of the legal system of regulation of labor migration processes in continuous extensions istitutsynogo cooperation of EU member states against the background of globalization and European integration.*

*Keywords: labor migration, the European Union, European integration, globalization, human rights of labor migrants.*

Явище глобалізації у сфері регламентації трудових міграційних процесів обумовлює постійне розширення інституційного співробітництва і відповідно укладання більшості міжнародних угод з питань трудової міграції, зокрема під егідою інтегративних міжнародних організацій.

Провідну роль у регулюванні питань міжнародної трудової міграції відіграє ООН та її спеціалізований орган – Міжнародна організація праці (МОП), яка на підставі міжнародних Конвенцій регулює всю сукупність прав трудящих–мігрантів.

На території Європи таку інтегративну міжнародну структуру представляє Європейський Союз.

Держави Західної Європи, що увійшли із самого початку до складу ЄЕС (надалі ЄС), прийняли активну участь у створенні уніфікованої правової системи, спрямованої на регламентацію міжнародного трудового міграційного процесу. Базується така система на одному із провідних принципів ЄС – «принципу свободи пересування осіб».

Так, вже Римський договір про заснування ЄЕС 1957 р. передбачив (ст. ст. 3, 48, 51, 52) скасування перешкод вільному переміщенню осіб, послуг, капіталів, вільному переміщенню трудящих, свободі поселень резидентів Співтовариства у країнах–учасницях [1]. При цьому трудову міграцію самих громадян в ЄС було навіть віднесено до елементів загального ринку. Вона охоплює права «трудящих держав – членів ЄС без дискримінації за національною ознакою щодо найму, винагороди та інших умов праці і зайнятості, а саме наступні права:

вільно пересуватися з метою працевлаштування по території держав – членів ЄС; приймати роботу, реально запропоновану на території Європейського Союзу; перебувати в одній з держав – членів ЄС, займаючись трудовою діяльністю у відповідності з законодавчими, розпорядчими і адміністративними положеннями, що регулюють зайнятість громадян даної держави;

залишатися на території однієї з держав – членів ЄС після завершення трудової діяльності в цій державі на певних умовах;

право залишатися на території однієї з держав – членів ЄС після завершення трудової діяльності в даній країні;

право на підсумовування усіх періодів роботи, що враховуються законодавством різних країн-членів ЄС, з метою соціального забезпечення;

право на отримання соціальних виплат на території держав – членів ЄС».

Одним із основних джерел регулювання трудових правовідносин в ЄС став Регламент Ради ЄС № 1612/68 «Про вільне переміщення працівників у межах Співтовариства» [2].

Відступ від загальних правил, тобто обмеження у питаннях трудової міграції, також встановлювались згаданим Регламентом. Ці обмеження надавали право державам – членам ЄС «зі стажем» обмежувати працевлаштування на їх території громадян «молодих» держав – членів ЄС.

Згадане обмеження полягає у тому, що впродовж дворічного періоду після набуття членства в ЄС новою державою, між останньою («молодою» державою – членом ЄС) і державами-членами ЄС «зі стажем» можуть продовжувати діяти відповідні двосторонні угоди, укладені раніше між зазначеними країнами, або національне законодавство держав – членів ЄС «зі стажем», яке стосується питання надання дозволу на роботу громадян держав – асоційованих членів ЄС, або громадян третіх країн. Після закінчення згаданих двох років обмеження могли бути продовжені ще на три роки при обов'язковому інформуванні про це Європейської Комісії. Пролонгація трирічного обмеження ще на два роки можлива лише в разі суттєвого підриву ринку праці з причини його скасування або загрози такого.

При цьому відразу було встановлене правило про те, що обмеження зазначеного роду не може бути застосоване до трудящих мігрантів з «молодих» держав – членів ЄС, якщо воно може погіршити становище таких мігрантів у сфері працевлаштування у порівнянні із тим становищем, яке вони мали на момент вступу країни їх громадянства до членства Європейського Союзу. Згадані обмеження не стосувалися від моменту їх запровадження таких держав – членів ЄС, як Мальта і Кіпр.

Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників ЄЕС від 09.12.1989 р. (Розділ I) [3] встановила наступні правила:

1) «кожен працівник ЄЕС повинен мати право вільного переміщення по території Співдружності...»;

2) «свобода переміщення повинна давати право кожному такому працівнику вибрати будь-яке заняття чи професію в ЄЕС на основі принципів рівноправності, що стосується працевлаштування, умов праці та соціального захисту в країні прийому»;

3) розбудова єдиного економічного простору Співтовариства в обов'язковому порядку підкріплюється соціальним забезпеченням його працівників.

Свобода руху трудящих-мігрантів за згаданими правилами поширювалася на всі сфери зайнятості, крім державної служби. Щодо обмежень, то вони допускалися лише з позиції громадського порядку та безпеки, а також в частині охорони здоров'я людей.

При цьому було запроваджено значний перехідний період, щоб держави – члени ЄС підготувалися до практичної реалізації проголошеної свободи, вчинивши наступні дії:

встановили взаємозв'язок між службами зайнятості;

скасували адміністративні процедури, що перешкоджали працевлаштуванню (наприклад, кваліфікаційні строки прийому на роботу);

усунули усі дискримінаційні умови вибору роботи;

сформували реальні механізми взаємозв'язку між попитом і пропозицією робочої сили.

Важливим надбанням для міграційно-трудої сфери стало запровадження Маастрихтським договором країн – членів ЄС (1992 р.) [4] «статусу громадянина

Європейського Союзу» для усіх громадян країн-членів ЄС. Однак складність в ЄС для трудящих-мігрантів залишалася з тієї причини, що кожна держава – член ЄС формувала самостійно свою політику у вирішенні питання трудової міграції.

Угода про асоційоване членство, яку ЄС та держави – члени уклали з третіми державами, стала надзвичайно важливим джерелом прав трудових мігрантів із таких держав, хоча такі угоди встановлювали підпорядкований характер щодо внутрішнього законодавства держав – членів ЄС, як, наприклад, Ангарська угода з Туреччиною. За цією Угодою, після чотирьох років легальної праці для громадян Туреччини знімалися будь-які обмеження щодо доступу на ринки праці в країнах – членах ЄС.

Крім того, були підписані так звані євро-середземноморські угоди з трьома державами Магрибу (Алжир, Марокко, Туніс), що, по суті, встановило систему Європейсько-середземноморського партнерства. На Європейсько-середземноморській конференції в 1995 р. 27 держав ЄС і держави південного Середземномор'я уклали Євро-середземноморську угоду.

Натомість, завдяки прийняттю в 1999 р. Амстердамської угоди ЄС отримав додаткові повноваження у сфері розробки єдиної політики щодо трудових мігрантів, які прибувають на територію Співтовариства із третіх країн.

Спочатку держави Західної Європи стали більш відкритими для висококваліфікованих мігрантів. Наприклад, Велика Британія однією із перших країн – членів ЄС запровадила дозвіл на отримання робочої візи за умови отримання запрошення від роботодавця. Ця програма діяла щодо спеціальностей, які ввійшли до переліку дефіцитних професій (*Skill Shortage List*).

У 2002 р. було затверджено програму з прийому висококваліфікованих спеціалістів у сфері інформаційних технологій. Зокрема, ЄС розробив та прийняв проект про видачу спеціальних візових дозволів для висококваліфікованих спеціалістів. За даними МОМ, частина таких спеціалістів походить із пострадянського простору (за винятком РФ).

Також громадяни третіх держав отримали можливість реалізувати своє право на працю на території держав – членів ЄС, виходячи із положення про вторинні права, через зв'язок з працівниками або компанією ЄС.

У 2003 р. навіть було створено перелік небезпечних держав, громадяни яких не можуть претендувати на міграцію до ЄС. Було укладено ряд договорів про реадмісію нелегальних мігрантів, у тому числі і з Україною.

У тому ж 2003 році Рада Міністрів ЄС прийняла також Регламент 859/2003/ЄС, який передбачав:

негромадянин ЄС, який отримав статус постійного резидента, має право на працевлаштування в іншій державі ЄС, ніж та, яка надала йому такий статус;

негромадянин ЄС, який знаходиться в трудових відносинах на території ЄС отримує право в ній на соціальне страхування.

У 2004 році в'їзд і перебування громадян країни – члена ЄС в іншу країну – член Співтовариства були врегульовані Директивою 2004/38/ЄС, положення якої мали бути включені у відповідні національні закони всіх держав – членів ЄС і діяти з 2006 р.

Положення цієї директиви зводилися до таких:

забезпечення рівноправності оплати праці трудових мігрантів із третіх країн із громадянами країн – членів ЄС;

встановлення єдиних вимог для трудових мігрантів із третіх країн та громадян ЄС стосовно участі в об'єднаннях;

обов'язкове медичне забезпечення для громадян третіх країн та країн – членів ЄС;

право на освіту дітей;

забезпечення нормальних житлових умов трудових мігрантів із країн – членів ЄС та громадян країн – членів;

право на соціальне страхування.

Більше того, з урахуванням ліберальних правил щодо об'єднання сімей, не тільки трудові мігранти-громадяни країни – члена ЄС, а й члени їх сімей відразу почали допускатися до ринку праці на території усіх інших країн Співтовариства.

У грудні 2004 р. було прийнято програму щодо посилення свободи, правопорядку та безпеки в рамках ЄС, яка визначила напрями розвитку, у тому числі й правового регулювання міжнародної трудової міграції до 2009 р. Було створено комісію для розробки політичного плану щодо легальної міграції, адмісії. Крім того, було визначено, що перспективи ринку праці в ЄС великі, адже навіть сам розвиток отримав назву Сценарій задоволення потреб у трудових ресурсах.

На підставі цієї програми мало бути прийнято чотири Директиви, які стосувалися питань міграції, у тому числі трудової.

У 2005 р. Європейська комісія прийняла План розвитку відповідно до Програми, основними положеннями якого стали: розробка імміграційного порталу ЄС, розширення послуг, які надаються європейським порталом щодо мобільності трудових ресурсів, допомога новим державам – членам щодо інтеграції. Результатом стала в тому числі й поява договорів про реадмісію з третіми державами, включаючи Україну.

У грудні 2005 р. Європейська комісія запропонувала політичний план щодо легальної трудової міграції, який став основою для прийняття рішень із цього питання в рамках ЄС до 2009 р. За таким планом, Європейський Союз почав проводити досить жорстку політику по відношенню до мігрантів, достатньо чітко розмежовуючи власне міграцію і нелегальну міграцію та пошук притулку біженцями, вважаючи, що останні два явища є негативними з точки зору функціонування європейської правової бази.

Розширення ЄС у 2004 р. та 2007 р. призвело до певних обмежень у вільному пересуванні з метою захисту від дестабілізації держав – членів ЄС «зі стажем», за винятком Кіпру та Мальти. Ці обмеження не стосувалися свободи здійснення самостійної підприємницької діяльності. До 2011 р. громадяни «молодих» держав – членів ЄС повинні були отримувати дозвіл на роботу строком до 12 місяців.

18 червня 2008 р. у Страсбурзі більшістю голосів було прийнято нові Правила висилки з ЄС нелегальних мігрантів, що вступали у дію через два роки. Директива ЄС про висилку нелегальних мігрантів передбачила:

- утримання під вартою нелегальних осіб протягом 6 міс., а в окремих випадках – до 18 місяців;
- заборону в'їзду в ЄС на 5 років;
- мінімальні вимоги до процедури репатріації.

При цьому зазначена Директива поширювалась також на міжнародних трудових мігрантів, які не мали легального статусу.

На сьогодні ж ЄС має найбільшу у світі інтеграційну систему у сфері трудової міграції, адже ЄС є одним з основних регіонів призначення трудових мігрантів, які прибувають із третіх країн.

Оскільки останні десятиріччя ЄС перетворилась в один із основних регіонів призначення трудових мігрантів, які прибувають із третіх країн, у поточний період держави-члени ЄС, відповідно до вимог Римського договору, ідуть шляхом спрощення та полегшення умов перебування мігрантів з третіх країн на своїй території. Так, після 1 травня 2011 р., відповідно до транзитних положень Договору про вступ до ЄС усі обмеження щодо питань трудової міграції в межах останнього були зняті.

Україні, що підписала з ЄС Угоду про Асоціацію [5] важливо переходити вже сьогодні на стандарти ЄС в питаннях трудової міграції.

Сьогодні іноземні громадяни та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, згідно із Законом України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства», користуються в нашій державі національним режимом щодо працевлаштування і трудової діяльності. Щодо іноземних громадян і осіб без громадянства, які постійно проживають в Україні, то на цю категорію фізичних осіб поширюється законодавство України про зайнятість, якщо не передбачено іншого. Трудові правовідносини іноземних громадян, працюючих на підприємствах, в установах, організаціях України, врегульовані Законом України «Про міжнародне приватне право» [5]. Трудові відносини, правовий режим та соціальний захист щодо діяльності громадян тих чи інших країн на території України встановлюються двосторонніми та багатосторонніми угодами України про правову допомогу. Наприклад, такі угоди є між Україною та Білорусією, Україною та Польщею, та іншими країнами.

При відсутності зазначених договорів, правовий статус сторін визначається за законодавством місця виконання працівником роботи. При виконанні роботи на території однієї держави, а головного підприємства працедавця – на території іншої, правовий статус працюючої особи регулюється законодавством держави, де перебуває головне підприємство. Так, праця за контрактом виконується відповідно до отриманого іноземцем дозволу. Роботодавець на території України може використовувати працю іноземців на підставі дозволу.

Ст. 8 Закону України «Про зайнятість населення» покладає на уряд повноваження щодо встановлення порядку видачі, продовження строку дії та анулювання дозволів на використання праці іноземців.

Так, Постановою Кабінету Міністрів України № 322 від 8 квітня 2009 р. встановлено Порядок видачі, продовження строку дії та анулювання дозволів на використання праці іноземців та осіб без громадянства.

На території України роботодавці мають право на використання праці іноземців на умовах трудового договору лише за наявності виданого роботодавцю державною службою зайнятості дозволу на використання праці іноземців, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Для іноземних громадян, працюючих в Україні на підставі трудового договору, порядок і умови укладення трудового договору визначаються законодавством країни про працю.

Ті роботодавці, які не мають дозволу на використання праці іноземців, але залучають їх до роботи, несуть адміністративну відповідальність.

Тому вбачається доцільним розробити у відповідності до стандартів ЄС спеціальний закон «Про правове врегулювання праці трудових мігрантів», визначивши у ньому чітко статус трудових мігрантів і суттєво спростивши порядок оформлення праці фахівців, особливо тих, що можуть бути задіяні у сферах виробництва та обслуговування.

#### **Список використаних джерел:**

1. Договор об учреждении Европейского экономического сообщества (Рим, 25 марта 1957 г.) // Договоры, учреждающие европейские сообщества. – М. : Право, 1994. – С. 95–288.
2. OJ, Special Edition, 1968 (II).
3. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників (укр/рос) ЄЕС від 09.12.1989 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show>
4. Договор о Европейском союзе (Маастрихт, 7 февраля 1992 г.) // Единый европейский акт. Договор о Европейском союзе. – М. : Право, 1994. – С. 45–246.
5. Угода про асоціацію між ЄС та Україною, підписана 27 червня 2014 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/eu\\_ukraine/association\\_agreement/](http://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/eu_ukraine/association_agreement/)

*\* Терещенков Андрій Михайлович – аспірант Міжнародної Кадрової Академії.*

УДК 342.951:351.82

Юлія Шишка \*

### **МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ І НАЦІОНАЛЬНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН, ЩО ВИНИКАЮТЬ ІЗ ПРИВОДУ РЕКЛАМНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В МЕРЕЖІ ІНТЕРНЕТ**

*У статті аналізується зарубіжний та вітчизняний досвід правового регулювання рекламної діяльності в мережі Інтернет. Автор досліджує перспективи удосконалення українського законодавства щодо адміністративно-правового регулювання рекламної діяльності в мережі Інтернет через призму запровадження відповідного зарубіжного досвіду. Сформульовано пропозиції щодо внесення змін до закону «Про рекламу».*

*Ключові слова: правове регулювання рекламної діяльності в мережі Інтернет, законодавство про рекламу.*