

дітьми до досягнення ними 3-річного віку; дітьми-інвалідами віком до 16 років; престарілими, які досягли 80-річного віку; інвалідами 1-ї групи будуть вирішені позитивно за умови сплати страхових внесків Фондом соціального страхування з тимчасової втрати працездатності та витратами, пов'язаними з народженням та похованням.

Пенсійному страхуванню підлягатимуть і особи, які отримують допомогу по безробіттю. Страхові внески за них сплачуватиме Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Законом передбачена можливість добровільної участі у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що розширює можливості громадян і відповідає вимогам існуючих реалій суспільного розвитку.

Таким чином, нове пенсійне законодавство України визначає повний спектр питань щодо впровадження та функціонування в державі ефективної трирівневої системи пенсійного страхування, яка дозволить розподілити ризики, пов'язані зі змінами демографічної ситуації та з коливаннями в економіці та на ринку капіталів, між трьома її складовими. Такий розподіл ризиків дозволить зробити пенсійну систему фінансово більш збалансованою та стійкою, що застрахує працівників від зниження загального рівня доходів після виходу на пенсію і є принципово важливим та вигідним для них.

Література

1. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 9 липня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 49–51. — Ст. 376.
2. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 9 липня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 47–48. — Ст. 372.
3. Стратегія розвитку пенсійної системи // Офіційний вісник України. — 2005. — № 51. — Ст. 3205.
4. Сирота І. М. Все о пенсиях, пособиях, социальной защите граждан Украины. — Х.: Одиссей, 2006.
5. Юрій С. І., Шаварина М. П., Шаманська Н. В. Соціальне страхування. — К., 2004.

УДК 349.2:331.5-054.7:341.174(4)

О. В. Макогон

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ-МІГРАНТІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Реалізація наміру України приєднатись до європейської спільноти можлива лише при досягненні Україною відповідності встановленим Європейським Союзом критеріям. Перепоною для досягнення поставленої мети є виявлення численних внутрішньодержавних проблем, що вимагають особливої уваги органів державної влади України.

Однією із таких проблем є набуття катастрофічних розмірів трудової міграції громадян України до держав — членів Європейського Союзу.

Угода про партнерство та співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами, інші нормативно-правові акти, присвячені забезпеченню інтеграції України до Європейського Союзу, вимагають узгодити і гармонізувати трудове законодавство України із законодавством Європейського Союзу, в тому числі і законодавство, яке регулює трудову міграцію.

Сучасне законодавство України не забезпечує належним чином захист прав працівників-мігрантів, які працюють за межами держави.

Різні аспекти правового регулювання працевлаштування працівників-мігрантів, визначення їх прав досліджували такі вчені, як Н. В. Болотіна, В. С. Венедиктов, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, А. М. Овсюк, М. П. Стадник, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева та інші.

При наявності вищезазначеної проблеми досі залишається неналежно вивченим законодавство Європейського Союзу, яке регулює працевлаштування працівників-мігрантів.

Метою даної роботи є аналіз законодавства Європейського Союзу, яке регулює працевлаштування працівників-мігрантів на території держав — членів Європейського Союзу, задля врахування положень останнього при проведенні гармонізації законодавства України, яке регулює визначені суспільні відносини.

Європейський Союз став послідовником Організації Об'єднаних Націй в поширенні традицій дотримання прав людини та в здійсненні контролю над добросовістністю дій та намірів держав щодо забезпечення прав та інтересів громадян, незалежно від того, є вони державами — членами Європейського Союзу чи ні. При цьому саме діяльністю органів управління Європейського Союзу та його держав-членів вдалось в позитивному сенсі поєднати інтереси фізичних та юридичних осіб при створенні умов для реалізації ними своїх прав, які передбачені засновницькими договорами Європейського Союзу та міжнародними нормативно-правовими актами щодо прав людини.

Стаття 2 Договору про заснування Європейських Співтовариств встановлює, що Співтовариство повинно мати своїм завданням, при створенні спільного ринку та економічної і грошової спільноти, поширювати в усьому Співтоваристві гармонійний, збалансований, стабільний розвиток економічної діяльності, високий рівень зайнятості та соціального захисту, рівність між чоловіком та жінкою, постійний розвиток без впливу інфляції, високий рівень конкурентоспроможності та зближення стану економіки, високий рівень захисту та покращення стану навколишнього середовища, підвищення стандартів та якості життя, економічну та соціальну згуртованість і спільність інтересів між державами-членами.

З моменту прийняття Договору про заснування Європейських Співтовариств європейська інтеграція здійснюється з врахуванням основних принципів свободи та демократії, верховенства права, поваги до прав людини та основних свобод, що знайшло своє відображення в Договорі про Європейський Союз.

Стаття 6 Договору про Європейський Союз встановлює, що Союз заснований на принципах свободи, демократії, поваги до прав людини та основних свобод, верховенства права, на принципах, які є спільними для держав-членів.

Європейський Союз в своїх засновницьких договорах, у вторинному законодавстві зміг втілити надбання розвитку суспільної правової думки щодо захисту прав людини, а найголовнішим є практичне дотримання та повага до прав людини в державах — членах Європейського Союзу.

Хоч Європейський Союз створив внутрішній ринок, який характеризується ліквідацією перешкод свободі пересування товарів, осіб, послуг та капіталу між державами-членами (ст. 14 Договору про заснування Європейських Співтовариств) для задоволення, в першу чергу, економічних потреб його держав-членів, нормативно-правові акти Європейського Союзу свідчать, що досягнення економічного благополуччя та стабільності не можливе, якщо не будуть дотримуватись та поважатись основні права громадян держав — членів Європейського Союзу.

Досягнути цілей, визначених засновницькими договорами Європейського Союзу, було б неможливо, якби держави-члени не створили як правові, так і соціальні умови для реалізації громадянами свого права на працю.

В Європейському Союзі право на працю реалізується через свободу пересування на внутрішньому ринку.

Під свободою пересування розуміється: 1) свобода пересування непрацюючих громадян ЄС для проживання; 2) свобода пересування працівників, а також членів їх сімей; 3) свобода пересування працівників та інших осіб, які не є громадянами ЄС; 4) Шенгенська угода, яка імplementована у зміст Амстердамського договору 1997 року; 5) свобода пересування осіб, які займаються підприємницькою діяльністю.

Стаття 39 Договору про заснування Європейських Співтовариств визначає, що «свобода пересування працівників повинна охоронятись в межах Співтовариства».

Свобода пересування повинна мати наслідком ліквідацію будь-яких проявів дискримінації, що базується на національності працівників держав-членів, в тому, що стосується працевлаштування, оплати праці та інших умов праці.

Дана свобода проявляється у відповідному праві на вільне пересування, яке може бути обмежено з причин, виправданих громадською політикою, громадською безпекою чи громадським здоров'ям. Складовими свободи пересування є:

- 1) приймати пропозиції з працевлаштування, що фактично зроблені;
- 2) пересуватись вільно з цією метою по території держав-членів;
- 3) залишатись на території держави-члена для працевлаштування відповідно до умов, визначених законодавством, яке регулює працевлаштування громадян даної держави-члена, правил чи адміністративних дій;
- 4) залишатись на території держави-члена після працевлаштування в даній державі, підкорюватись умовам, що викладені в розроблених Комісією постановках, які застосовуються.

Положення даної статті не повинні застосовуватись при працевлаштуванні на державну службу».

Стаття 117 Амстердамського договору визначає, що Співтовариство та держави-члени, пам'ятаючи про основні соціальні права, як ті, що висвітлені в Євро-

пейській соціальній хартії, підписаній 18 жовтня 1961 р. та Хартії Співтовариства про Основні соціальні права працівників 1989 р., повинні мати своїми цілями поширення зайнятості шляхом покращення умов життя і праці, підтримку відповідного рівня соціального захисту, забезпечення діалогу між працівниками та роботодавцями, розвиток людських ресурсів з позиції збереження високого рівня зайнятості та боротьби із звільненнями.

В статті 15 Хартії основних прав Європейського Союзу від 18 грудня 2000 р. зазначено, що кожен громадянин Європейського Союзу має свободу шукати місце зайнятості, працювати, використовувати право створення та забезпечення надання послуг в будь-якій державі-члені.

Відповідно до цієї статті громадяни третіх держав, які офіційно отримали дозвіл на працевлаштування на території держави-члена, мають право на умови праці, рівні до тих, якими користуються громадяни Європейського Союзу.

Право на свободу пересування повинно надавати будь-якому працівникові можливість бути зайнятим будь-яким родом заняття чи професії в Співтоваристві відповідно до принципів рівного ставлення, що стосується доступу до працевлаштування, умов праці та соціального захисту в країні працевлаштування.

Право на свободу пересування повинно також застосовуватись при створенні умов праці та проживання для працівників, що полягає в гармонізації умов проживання в усіх державах-членах, зокрема, коли йдеться про воз'єднання сімей; в обмеженні перешкод до працевлаштування, пов'язаних із невизнанням дипломів чи наявних в працівників рівнів їх професійних кваліфікацій; в покращенні умов праці та проживання для прикордонних працівників.

Особливе місце серед нормативно-правових актів Європейського Союзу, які регулюють свободу пересування працівників, займає Регламент Ради «Про свободу пересування працівників в межах Співтовариства» від 15 жовтня 1968 р. № 1612/68. Даний Регламент визнає, що працівники, які є громадянами держав-членів, користуються правом на свободу пересування для працевлаштування без будь-яких проявів дискримінації, тобто громадяни держав-членів, які реалізують право на свободу пересування для працевлаштування, користуються тими ж умовами зайнятості, що і працівники країни працевлаштування, які передбачені законодавством, правилами, адміністративними актами, які регулюють зайнятість громадян останньої.

Метою огляду законодавства Європейського Союзу, який визначає основу однієї із складових внутрішнього ринку Європейського Союзу — свободу пересування працівників, є визначення умов для користування можливостями внутрішнього ринку Європейського Союзу працівниками-мігрантами з України.

Незважаючи на демократичність закріплених норм про свободу пересування, працівники третіх країн, які не є членами Європейського Союзу, не користуються правом вільного доступу та перебування на території ЄС з метою здійснення трудової діяльності в бажаному обсязі, хіба якщо дане право встановлюється і регулюється окремим договором, укладеним між Співтовариством та даною державою.

Перші законодавчі кроки на забезпечення можливості працевлаштування громадян України в Європейському Союзі з боку України були зроблені при підписанні Угоди про партнерство та співробітництво між Україною та Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами.

Стаття 24 УПС визначає, що оскільки це дозволено законами, умовами та процедурами, що застосовуються в кожній державі-члені, Співтовариство та його держави-члени намагатимуться забезпечити, щоб статус українських громадян, які на законних засадах працюють на території держави-члена, не допускав ніякої дискримінації з причин громадянства стосовно умов праці, винагороди за працю або звільнення з роботи у порівнянні з їх власними громадянами.

Україна, в свою чергу, намагатиметься забезпечити громадянам держав-членів, які на законних засадах працюють на території України, ставлення вільне від будь-якої дискримінації з причин громадянства стосовно умов праці, винагороди за працю або звільнення з роботи у порівнянні зі своїми власними громадянами.

Програмою інтеграції України до Європейського Союзу визначені пріоритети щодо узгодження законодавства України із законодавством ЄС, яке регулює вільне пересування осіб (трудова міграція). Даною Програмою на 2004–2007 роки заплановано створення правових, економічних, соціальних засад для регулювання міграційних процесів в Україні, зокрема щодо приведення чинного законодавства України у сфері трудової міграції до вимог ЄС.

План дій «Україна — Європейський Союз», який розрахований на три роки, має допомогти реалізувати положення УПС як основи співробітництва між Україною та Європейським Союзом. Серед пріоритетних напрямків діяльності щодо наближення та сприйняття стандартів внутрішнього ринку Європейського Союзу даним планом визначено і сприяння діалогу щодо питань працевлаштування та спроби забезпечити у відповідності до УПС недискримінаційне ставлення до працівників-мігрантів на підставі громадянства.

Під способом забезпечення недискримінаційного ставлення до працівників-мігрантів План дій розуміє повну імплементацію зобов'язань відповідно до ст. 24 УПС, а саме, забезпечити повне виконання положень статті шляхом скасування усіх дискримінаційних заходів, що застосовуються до працівників-мігрантів за ознакою громадянства стосовно умов праці, оплати праці або звільнення.

Угода про партнерство та співробітництво, на відміну від угод про асоціацію, які передують набуттю членства в Європейському Союзі, характеризується тим, що вона не встановлює жодних зобов'язань для Європейських Співтовариств, окрім підтримки наміру України прийняти на себе принципи та стандарти Європейського Союзу.

Вище зазначалося, що для держав-членів Європейського Союзу аксіомою їх процвітання та розвитку є здатність поєднувати інтереси усіх учасників внутрішнього ринку, як тих, що беруть участь в пересуванні товарів, послуг, так і тих, які користуються свободою пересування для працевлаштування, тому дер-

жави-члени вживають всіх залежних від них заходів задля підтвердження авторитету прав людини та практичного дотримання взятих на себе зобов'язань відповідно до засновницьких договорів щодо поваги до прав людей та основних свобод.

Регламент 1612/68 на даному етапі розвитку взаємовідносин між Україною та Європейським Союзом не дає можливості громадянам України користуватись перевагами свободи пересування працівників в межах Європейського Союзу, через його виключно внутрішній характер.

Однак навіть відсутність захисту інтересів працівників-мігрантів, які є громадянами держав, що не є членами Європейського Союзу, з боку вищезазваного Регламенту не є підставою для відмови громадян України від можливостей європейського ринку праці, оскільки при офіційному укладенні індивідуального або колективного трудового договору громадяни України користуються тими самими правами та свободами, що і громадяни держав — членів Європейського Союзу. Інше питання — неофіційна трудова міграція, коли громадяни України під свою власну відповідальність порушують кордони держави — члена Європейського Союзу з метою нелегального працевлаштування.

Стаття 51 УПС визначає, що важливою умовою для зміцнення економічних зв'язків між Україною та Співтовариством є зближення існуючого і майбутнього законодавства України з законодавством Співтовариства. Україна вживе заходів для забезпечення того, щоб її законодавство поступово було приведене у відповідність до законодавства Співтовариства.

Встановлені ст. 51 УПС приблизні напрямки зближення законодавства України та Європейського Союзу стосуються регулювання господарської діяльності, тому вони лише опосередковано мають відношення до забезпечення дотримання прав і свобод громадян згідно із принципами та стандартами Європейського Союзу, хоча є очевидним, що не можливо роз'єднувати розвиток цієї сфери суспільних відносин: вони мають доповнювати одна одну.

Правові стандарти, що передбачені нормативно-правовими актами, які можуть бути застосовані до працівників-мігрантів в Україні та державах-членах Європейського Союзу однакові, оскільки як Україна, так і держави-члени Європейського Союзу є учасниками міжнародних угод щодо захисту прав та свобод осіб, зокрема Загальної декларації прав людини 1948 р., Конвенції про захист прав і основних свобод людини 1950 р.

Різниця полягає не в їх декларативному визнанні, а в якості практичного дотримання. Прогресивність правозахисної та правовстановлюючої думки в Європейському Союзі проявляється в тому, що органи управління Європейського Союзу створюють всі можливі умови для реалізації громадянами ЄС своїх прав та інтересів шляхом встановлення високих правових та соціальних стандартів, які обов'язкові для імплементації в національне законодавство держав — членів Європейського Союзу, а також за допомогою укладення численних міжнародних угод.

Внутрішній ринок створив для громадян Європейського Союзу всебічні умови для досягнення власної економічної мети, що задовольняє як особисті, так і

загальні інтереси. Внутрішній ринок Європейського Союзу не лише надає економічні можливості, але і дозволяє громадянам Європейського Союзу відчувати правову підтримку і захист як з боку громадськості, так і держави у випадку порушення їх прав. Становлення внутрішнього ринку, який відповідає принципам і стандартам, закладеним в засновницьких договорах, виховало у громадян Європейського Союзу високу правову свідомість та здатність захищати свої права, що, в свою чергу, примушує держав — членів Європейського Союзу розробляти та впроваджувати нові механізми для реалізації громадянами права на працю через свободу пересування для працевлаштування.

Поєднання економічного інтересу та усвідомлення практичної можливості реалізації громадянами своїх прав та відчуття ними їх захисту і підтримки робить внутрішній ринок Європейського Союзу привабливим для багатьох економічно активних осіб, незалежно від того, є вони громадянами держав-членів Європейського Союзу чи ні.

Становлення незалежної України, економічна нестабільність розвитку відобразилась на рівні та якості життя громадян України, які вимушені стикатись з неможливістю реалізувати своє право на працю задля отримання належної винагороди.

Через пропозицію широких можливостей громадяни України обирають для себе працевлаштування на внутрішньому ринку Європейського Союзу. В більшості випадків їх вибір не підтримується і не захищається з боку України через відсутність відповідних угод із державами-членами.

Використання внутрішнього ринку Європейського Союзу в інтересах українських працівників-мігрантів може бути забезпечено через наближення законодавства України до законодавства Європейського Союзу щодо правового захисту прав та інтересів працівників-мігрантів. Необхідно прийняти закон, який би забезпечив визнання такого соціального явища, як трудова міграція (мова йде про прийняття окремого закону, а не виділення окремої частини в законі, присвяченому міграційним рухам, як то проект Закону України «Про основні засади державної міграційної політики» № 0956 від 25 травня 2006 р.), встановлення основних прав працівників-мігрантів і, найголовніше, сформулював правові механізми захисту прав та інтересів громадян України, які виїжджають за кордон для працевлаштування. Крім цього необхідно укласти угоди про взаємне працевлаштування із державами — членами Європейського Союзу, в яких зайняті працівники-мігранти з України. Наслідком забезпечення правового регулювання працевлаштування працівників-мігрантів має стати визначення обсягу їх прав та обов'язків, забезпечення захисту інтересів останніх з боку держави, розроблення і впровадження у практичне використання зрозумілої процедури для легального працевлаштування працівників-мігрантів на території держав — членів Європейського Союзу.

Закріплення правового захисту громадян України буде практичним підтвердженням визнання міжнародних нормативних актів про права людини, а також прийняття стандартів щодо захисту прав людини, встановлених засновницькими договорами Європейського Союзу.